



Målbillede for god arbejdsgiveradfærd

Spørgsmål og svar

Hvad er det nye i god arbejdsgiveradfærd?

Det nye er at tilgå lederrollen med en helhedstænkning, der gør op med det kunstige modsætningsforhold mellem effektivitet og tillid, og hvor der er konsekvent fokus på, at det, man gør, skal understøtte, at organisationen løser sine kerneopgaver bedst muligt.

Er god arbejdsgiveradfærd til gavn for borgerne eller medarbejderne?

Statslige arbejdspladser er sat i verden for at skabe resultater for borgerne og samfundet. Det er dét, målbilledet for god arbejdsgiveradfærd understøtter. Vi ved, at de institutioner, hvor medarbejderne er motiverede, har gode kompetencer, indgår i et tillidsfuldt samarbejde og forstår og er enige i mål og retning, også typisk løser deres opgaver bedst og mest effektivt.

Er det obligatorisk at bruge målbilledet, eller er det frivilligt?

Målbilledet er et redskab, der stilles til rådighed for de statslige arbejdsgivere, og er ikke obligatorisk. Målbilledet for god arbejdsgiveradfærd giver en analytisk ramme for systematisk at arbejde med at anvende ledelsesrummet i tillidsfuld dialog med medarbejderne til at løse kerneopgaverne bedst muligt.

Betyder god arbejdsgiveradfærd mere kontrol og flere resultatmålinger?

Det er ikke god arbejdsgiveradfærd at lave resultatmålinger for målingernes skyld. Det handler om, at ledelsen træffer beslutninger på et oplyst grundlag. Et oplyst grundlag indebærer blandt andet, at ledelsen og medarbejderne ved, hvordan det går i organisationen, så man kan prioritere og følge op. Eksempler kan være opfølgning på ferieafvikling, overarbejde, sygefravær samt medarbejdernes trivsel, motivation og forståelse af den strategiske retning.

Betyder god arbejdsgiveradfærd mere præstationsløn?

Ét blandt flere indsatsområder i målbilledet for god arbejdsgiveradfærd vedrører præstationsledelse. Medarbejderne er den vigtigste ressource i statens institutioner. Derfor er det afgørende, at ledelsen på alle niveauer motiverer og udvikler medarbejderne gennem løbende feedback, har fokus på kompetenceudvikling og anerkender gode præstationer. Anerkendelsen kan ske på mange måder, for eksempel ved at få mere ansvar i det daglige, ros eller ved at få lidt mere i lønningsposen.

Hvorvidt, det giver mening at anvende løn som en del af præstationsledelse, afhænger af flere ting, for eksempel om udmøntningen af lokal løn sker på en måde,

som medarbejderne opfatter som gennemskuelig og retfærdig, og om den pågældende medarbejdergruppe i det hele taget motiveres af løn. Lokal løn skal kobles til præstationer på den måde og i det omfang, som giver mening på den enkelte arbejdsplads.

Er målbilledet en spareøvelse?

Ved at udøve god arbejdsgiveradfærd kan de offentlige institutioner levere bedre resultater. Det vil borgerne for eksempel opleve ved, at de samme opgaver løses hurtigere og bedre. Eller ved at der bruges færre ressourcer til at løse de samme opgaver, hvilket skaber mulighed for at prioritere nye opgaver i organisationen eller andre steder i den offentlige sektor.

Resultaterne opnås via kompetente og motiverede medarbejdere, der har en klar retning for deres opgaveløsning og oplever en tillidsbaseret og samarbejdsorienteret kultur på arbejdspladsen.

Samtidig stiller en verden i konstant forandring også krav til, at den offentlige sektor følger med. Derfor er der et behov for, at de statslige ledere har fokus på løbende at tilpasse organisationen til de ændrede krav og på konstant at stræbe efter at gøre tingene lidt bedre og lidt klogere.