



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg

17. november 2016

Svar på Beskæftigelsesudvalgets spørgsmål nr. 86 (Alm. del) af 3. november 2016

Spørgsmål

Er det ministerens opfattelse, at performance- og præstationsmålinger er den bedste vej at gå i forhold til at dygtiggøre og motivere medarbejdere på de statslige arbejdspladser?

Svar

I staten er arbejdspladserne kendetegnet ved forskellige kulturer og personale-sammensætninger, og der findes derfor ikke kun én model for motivation og udvikling af ledere og medarbejdere. Det afgørende er, at man giver sine medarbejdere konkret feedback og anerkendelse i en form, som føles relevant for dem, og på nogle mål, som giver mening for dem.

En løbende vurdering af resultater koblet til en systematisk tilgang til kompetenceudvikling kan være med til at sikre, at medarbejdere og ledere løbende kan udføre kerneopgaverne godt og effektivt til gavn for borgere og virksomheder. Opfølgning på medarbejderpræstationer og resultater er således en del af ledelsesopgaven.

Derudover samarbejder Moderniseringsstyrelsen løbende med de faglige organisationer om kompetenceudvikling af statens ansatte og om udvikling af statens arbejdspladser. I overenskomstperioden 2015-2018 er der afsat over 50 mio. kr. årligt til dette, og det partsfælles Kompetencesekretariat rådgiver løbende de statslige arbejdspladser om kompetenceudvikling, herunder om medarbejderudviklingssamtaler.

Med venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen
Finansminister