



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg

17. november 2016

Svar på Beskæftigelsesudvalgets spørgsmål nr. 85 (Alm. del) af 3. november 2016

Spørgsmål

Vil ministeren redegøre for Moderniseringsstyrelsens praksis med løbende at foretage performance-/præstationsmålinger og om disse tænkes udrullet til andre ministerier eller andre statslige arbejdspladser

Svar

I Finansministeriets koncern, herunder i Moderniseringsstyrelsen, anvendes en model, der har til formål at styrke en integreret feedback-, udviklings- og præstationskultur. PULS (Performance-, Udvikling- og Løn Samtale) danner grundlag for konkret feedback og anerkendelse fra personaleleder til medarbejder og skaber en ramme for dialog om fremtidig udvikling i forhold til medarbejderens løsning af opgaverne. Modellen gør det muligt at identificere medarbejdere med særlige evner eller potentiale såvel som at drøfte trivsel og eventuelle behov for kompetenceløft eller udvikling i opgaverne.

Modellen er udviklet til Finansministeriets koncern, og i det omfang andre statslige arbejdspladser søger inspiration til at arbejde struktureret med præstationsvurderinger og udvikling af medarbejderne, deler Moderniseringsstyrelsen gerne erfaringerne med modellen som inspiration til de statslige arbejdspladser.

Det er i den forbindelse væsentligt at understrege, at præstations- og udviklingssamtaler skal tilpasses den lokale kontekst og de konkrete arbejdsopgaver, og det kan derfor være forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvilken model det giver bedst giver mening at anvende. På nogle arbejdspladser vil det være en klassisk medarbejderudviklingssamtale, mens det på andre arbejdspladser kan være mere relevant at anvende en model, der i højere grad er koblet til egentlige præstationsmål. 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.

Med venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen
Finansminister