

DTS Chefkredsen

Medlemsmøde i Vest den 20. september 2022

Den hybride arbejdsplads v/Allan Christensen

I Skatteforvaltningen har der været en drøftelse om den hybride arbejdsplads – både hvor og hvornår vi arbejder.

Der er ikke besluttet centrale rammer for den hybride arbejdsplads. Det er i stedet en aftale mellem medarbejder og leder, som er omdrejningspunktet. Der skal her være tale om både en individuel og en fleksibel løsning.

Vi har stadig retningslinjerne fra MEDST:

- Opgaven i Centrum
- Ledelsesbeslutning
- Tænk langsigtet
- Attraktiv arbejdsplads

Den hybride arbejdsplads er nødvendig, hvis Skatteforvaltningen skal være attraktiv på det danske arbejdsmarked.

Lederens opgaver er her at finde en struktur, hvor den hybride arbejdsplads kan fungere for alle/de fleste. Det er vigtigt, at lederen også kan finde ro i den struktur. Strukturen skal skabe balance mellem arbejdspladsens behov (f.eks. opgaveløsning, udvikling, oplæring, samarbejde, sociale relationer mellem kollegaer etc.) og medarbejderens præferencer (f.eks. mødet med kollegerne, hvornår skal der hentes børn, afstand mellem hjem og arbejde samt hvad det er, der giver den enkelte medarbejder ny energi

Arbejdsopgaverne i enheden samt lederens personlighed kan give nogle dilemmaer, som vi som leder skal tage stilling til.

Stress og hjemmearbejde v/Allan Christensen

Formodningen har været, at HAP var løsningen for mange ift. Stress – bedre Work life balance. Dog med det in mente, at enkelte medarbejdere oplever at privatliv og arbejdsliv flyder meget sammen samtidig med at der kan snige sig noget ensomhed ind.

Men en undersøgelse har vist, at travlhed i hverdagen på arbejde topper listen over begrundelser for stress sammen med bekymringer om fremtiden.

Den psykiske APV antyder, at der er en sammenhæng mellem arbejdsrelateret stress og motivation. DTS' arbejdsmiljøudvalg har analyseret på det med henblik på behandling i HSU den 29. september 2022.

Lokaler v/Allan Christensen

DTS har tidligere gennemført en spørgeskemaundersøgelse omkring vores lokaler.

Resultatet giver anledning til, at DTS vil anbefale, at indretningsguiden revideres og bliver mere fleksibel.

Baggrunden herfor er, at det skal være interessant at komme ind på kontoret, og at vi skal være konkurrencedygtige ift. hjemmekontoret.

Medlemmerne foreslog, at der laves en ny undersøgelse i nærmeste fremtid, da den eksisterende undersøgelse efterhånden har et par år på bagen.

Aktuelt nyt v/Jørn Rise

Løn

Det bliver interessant at se, hvordan lønudviklingen går pba. den nuværende energikrise.

DTS's holdning er, at hvis andre offentlig ansatte medarbejdere (fx sygeplejersker og sosu'er, som Mette Frederiksen har nævnt) skal have lønstigninger, så skal vi også.

I forhold til OK24, så ser DTS i den forbindelse også ind i reguleringsordningerne, om der kan ske noget på det område.

Pension og seniorordninger v/Jørn Rise

Se separat dokument som kan findes på de næste sider.

Ref.: Eva Sørensen

Seniorordninger

Ansatte, der er fyldt 60 år, skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt. (Se cirkulære om seniorordninger).

Seniorbonus

- Medarbejder fyldt 62 år eller fylder 62 år i kalenderåret
- 0,8% af sædvanlige årsløn
- Udbetales 1. gang årligt ved førstkommende lønudbetaling i 2023
- Kan konverteres til 2 seniordage eller ekstraordinært pensionsbidrag eller en kombination
- Valget skal være meddelt til Adst senest 1. oktober. Gælder for et år ad gangen. (SAP-ordning)
- Udbetales ved død til boet.

Nedsat tid med fuld pensionsindbetaling

- Medarbejder fyldt 60 år
- Ansat i 10 år
- Nedsat tid – fuld pensionsindbetaling
- Forholdsmæssig nedtrapning i løn
- Arbejdstid mindst 15 timer efter nedsættelse
- Aftaletekst kan ses i Serviceportalen

Aftrapning i job/charge (retræte)

- Medarbejder fyldt 58 år
- Ansat i stillingen mindst 10 år
- Ansat på fuld tid og med ledelsesansvar
- Overgå til lavere placeret stilling
- Ansættelsesmyndigheden kan bevilge at den ansatte kan bevare retten til pension efter den hidtidige højere stilling
- Der kan ydes et personlig ikke-pensionsgivende tillæg, der må svare til forskellen mellem hidtidig løn og stillingen
- Tillæg skal være aftrappet efter højst 3 år med 1/3 pr. år.
- Anden aftrapning kan aftales

Betalt frihed

- Medarbejder fyldt 62 år
- Op til 12 seniordage
- Kritisk kompetence/hensigtsmæssig og mulig??
- Afvikles indenfor det år, de er ydet for.
- Afvikles som hele eller halve dage

Fastholdelsesbonus

- Medarbejder fyldt 62 år
- Særlig fastholdelsesbonus, som kommer til udbetaling, hvis den pågældende udskyder sin fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt.
- Udbetaling sammen med den sidste lønudbetaling i tilknytning til det aftalte fratrædelsestidspunkt.
- Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, bortfalder fastholdelsesbonusen.

Engangsbeløb Tjenestemænd

- Tjenestemænd, som har optjent 37 pensionsalderår
- Vedrører ansættelse efter 1.1.2019
- Beregnes til pensioneringstidspunktet
- Engangsbeløb 15% af den pensionsgivende løn
- Beregningen regnes i år, måneder og dage.
- Udbetalingen sker via Udbetaling Danmark