



Transportministeriet

Departementets personalepolitik

Revideret 6. april 2022



Departementets Personalepolitik

Udgivet af: Transportministeriet
Frederiksholms Kanal 27 F
1220 København K

Udarbejdet af: Transportministeriet
Fotos: Sine Westergaard Lex

Historik:

- Departementets personalepolitik vedtaget af SISU den 6. juni 2013.
- Kapitel 2 om kompetenceudvikling revideret af SISU den 25. juni 2014.
- Den samlede politik revideret den 18. juni 2015.
- Den samlede politik revideret af SISU den 30. marts 2016. Kodex VII skrevet ind og nyt ledelseskapitel (kap. 3) tilføjet.
- Ændret mobilitetsordning for ministerområdet (2.7.2), justeringer på baggrund af ændringer i MUS-materialet samt rygepolitik for e-cigaretter (4.19) vedtaget af SISU den 29. juni 2016. Tilføjelse af afsnit om rundvisning af nye medarbejder skrevet ind på baggrund af mødet og godkendt sammen med referatet.
- Afsnit 5.3.4 om udnævnelser ændret af SISU den 6. december 2016.
- Afsnit 2.7.2 om mobilitet på ministerområdet ændret af SISU den 4. april 2017 (afsnit om ansættelsesområde tilføjet).
- Punkt 3 om kompetenceudvikling under departementets personalepolitiske mål samt afsnit 2.2 om udviklingssamtaler og aftaleskemaer ændret den 10. oktober 2017 (tilføjet punkt om feedback fra medarbejder til chef som en del af medarbejderudviklingssamtalerne).
- Afsnit 6.2 om opsigelse og afsnit 6.3 om afskedigelse præciseret den 10. oktober 2017.
- Afsnit 4.4.5: Fitnessaftale slettet den 13. juni 2018.
- Afsnit 4.8 Jubilæum: opdateret satser for jubilæumsgratiale til april 2018- niveau den 13. juni 2018.
- Afsnit 2.3: Slettet administrationschef under karreeafklarende samtale den 9. oktober 2018.
- Afsnit 4.8 Jubilæum: opdateret satser for jubilæumsgratiale til oktober 2018-niveau den 9. oktober 2018.
- Afsnit 4.10.1: Beløbet er blevet ændret fra 2.600 til 2.800 kr. årligt i 2018 den 9. oktober 2018.
- Afsnit 4.10.2: Beløbet er blevet ændret fra 5.700 til 6.100 kr. årligt i 2018 den 9. oktober 2018.
- Afsnit 4.16.1: Ændret fra administrationschef til afdelingschef den 9. oktober 2018.
- Afsnit 5.3.2 i sidste afsnit er der rettet: "Pr. 1. oktober 2018 reguleres beløbet med 7,4972%" den 9. oktober 2018.
- Afsnit 4.11.1: Der er foretaget ændringer, og beløbene for seminarer mv. i skemaet er opdateret den 29. november 2018.
- Afsnit 4.4.3: Der er blevet opdateret med den nye massageudbyders navn samt beløbet for egenbetaling den 17. januar 2019.
- Afsnit 5.4.3: Der er blevet tilføjet arbejdstidsaftaler for journalister, som er indgået den 13. november 2018, opdateret den 17. januar 2019.
- Afsnit 5.4.4: Tilføjet afsnit vedr. særlige forhold for journalister den 17. januar 2019.

- Afsnit 5.4.5: Tilføjet journalister på konsulentniveau den 17. januar 2019.
- Afsnit 4.8 vedr. jubilæum: Opdateret satser for jubilæumsgratualer til april 2019-niveau den 24. juni 2019.
- Afsnit 4.10.1: Årstallet er blevet ændret til 2019 den 24. juni 2019.
- Afsnit 4.10.2: Beløbet er blevet ændret fra 6.100 til 6.200 kr. årligt i 2019 den 24. juni 2019.
- Afsnit 4.11.1: Der er foretaget en tilføjelse vedr. orientering til Kantinen i forbindelse med kontorseminarer den 24. juni 2019.
- Afsnit 5.3.2: I sidste afsnit er der rettet: "Pr. 1. april 2019 reguleres beløbet med 8,4911%" den 24. juni 2019.
- Afsnit 1.3, 2.2, 5.2, 5.3.4: Der er blevet tilføjet ændringer i forbindelse med regeringens handlingsplan omhandlende fremme af danskere i EU den 24. juni 2019.
- Afsnit 2.7.3: Tilføjet afsnit vedr. karriemuligheder i EU/ internationalt den 24. juni 2019.
- Afsnit 1.2.3: Der er foretaget ændringer i afsnittet vedr. prøvetidssamtaler den 24 februar 2020.
- Afsnit 4.1: Der er foretaget ændringer vedr. adgangsforholdene den 24. februar 2020.
- Afsnit 4.6.2: Der er foretaget ændringer vedr. mobiltelefoni den 24. februar 2020.
- Afsnit 4.10.1: Årstal samt beløb er blevet ændret til 2020 den 24. februar 2020.
- Afsnit 4.10.2: Beløbet samt årstal er blevet ændret til 2020 den 24. februar 2020.
- Afsnit 4.8 Jubilæum: Opdateret satser for jubilæumsgratualer til april 2020-niveau den 27. maj 2020.
- Afsnit 4.8 + 4.18.1 Stress og Falck Healthcare: Opdateret den 27. maj 2020. Ændringerne er vedtaget af SISU den 27. april 2020.
- Afsnit 5.3.2: I sidste afsnit er der rettet: "Pr. 1. april 2020 reguleres beløbet med 10,3236%" den 27. maj 2020.
- Afsnit 5.7 Ferie og særlige feriedage: Opdateret med den nye ferielov og overgangsordning den 27. maj 2020. Ændringerne er vedtaget af SISU den 27. april 2020.
- Afsnit 5.7 Ferie og særlige feriedage: Opdateret med den nye ferielov den 1. september 2020.
- Afsnit 1.1 Den gode arbejdsplads: afsnittet "Åbenhed" og "Fællesskab" – vedtaget af SISU den 7. december 2020.
- Afsnit 1.5 Løn og arbejdstid: Vedtaget af SISU den 7. december 2020
- Afsnit 4.6 PC, internetopkobling og mobiltelefon; Vedtaget af SISU den 7. december 2020.
- Afsnit 4.21 Krækende handlinger: Vedtaget af SISU den 7. december 2020.
- Afsnit 5.4.6 Hjemmearbejde: Vedtaget af SISU den 7. december 2020.
- Ministeriets navn og logo rettet pga. ressortændring.
- Afsnit 4.8 Jubilæum: Opdateret satser for jubilæumsgratualer til februar 2021-niveau den 18. maj 2021.
- Afsnit 4.10.1: Årstal samt beløb er blevet ændret til 2021 den 18. maj 2021.
- Afsnit 4.10.2: Beløbet samt årstal er blevet ændret til 2021 den 18. maj 2021.
- Afsnit 5.3.2i sidste afsnit er der rettet: "Pr. 1. februar 2021 reguleres beløbet med 10,3236%" den 18. maj 2021.
- Afsnit 5.4.6 Hjemmearbejde: Der er foretaget en lille ændring den 18. maj 2021
- Afsnit 4.10.3 Parkeringstilladelser. Der er tilføjet et årligt beløb den 10. juni 2021
- Afsnit 5.3.2 I sidste afsnit er der rettet: "Pr. 1. april 2021 reguleres beløbet med 11,1029 %" den 10. juni 2021
- Afsnit 5.8 Bijob/Bibeskæftigelse: Transportministeriets koncernfælles bibeskæftigelsespolitik vedtaget af SISU den 28. juni 2021.

- Den samlede politik er revideret den 4. oktober 2021: Korrekturmæssige rettelser, bygge- og boligområdet er slettet, og Ministersekretariatet er ændret til Minister- og Ledelsessekretariatet.
- Afsnit 1.3 Competenceudvikling: Ændret til "Departementet tilstræber lige muligheder for alle uanset køn [...]" den 4. oktober 2021.
- Afsnit 4.8 Jubilæum: Opdateret satser for jubilæumsgratiale til oktober 2021-niveau den 4. oktober 2021.
- Afsnit 4.10.1: Årstal samt beløb er blevet ændret til 2021 den 4. oktober 2021.
- Afsnit 4.13 Ytringsfrihed: Opdateret til gældende vejledning "Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed fra oktober 2016" samt tilføjet henvisning til "God adfærd i det offentlige", kapitel 3, den 4. oktober 2021.
- Afsnit 4.16 Kontrolforanstaltninger: "e-post" ændret til "mails" den 4. oktober 2021.
- Afsnit 5.3.2 i sidste afsnit er der rettet: "Pr. 1. oktober 2021 reguleres beløbet med 11,4336 %" den 4. oktober 2021.
- Afsnit 4.6.3: Der er foretaget ændringer vedr. mailkorrespondance den 6. april 2022 (vedtaget af SISU den 28. marts 2022).
- Afsnit 4.8 Jubilæum: Opdateret satser for jubilæumsgratiale til april 2022-niveau den 6. april 2022.
- Afsnit 4.10.1: Årstal samt beløb er blevet ændret til 2022 den 6. april 2022.
- Afsnit 4.10.2: Beløbet samt årstal er blevet ændret til 2022 den 6. april 2022.
- Afsnit 4.10.3: Der er foretaget ændringer vedr. parkeringstilladelser den 6. april 2022 (vedtaget af SISU den 28. marts 2022).
- Afsnit 5.3.2 i sidste afsnit er der rettet: "Pr. 1. april 2022 reguleres beløbet med 13,4104 %" den 6. april 2022.
- Afsnit 6.1, 6.2 samt 6.3 justeret den 6. april 2022 (vedtaget af SISU den 28. marts 2022).

Indhold

DEPARTEMENTETS PERSONALEPOLITISKE MÅL	10
1.1 Den gode arbejdsplads	10
<i>Resultater</i>	10
<i>Faglighed</i>	10
<i>Åbenhed</i>	10
<i>Engagement</i>	11
<i>Tillid</i>	11
<i>Fællesskab</i>	11
1.2 Ansættelse og introduktion	11
1.3 Kompetenceudvikling	11
1.4 Ledelse	12
1.5 Løn og arbejdstid	12
1.6 Fratrædelse	13
DEPARTEMENTETS PERSONALEHÅNDBOG	15
1 ANSÆTTELSE OG INTRODUKTION	15
1.1 Rekruttering og ansættelse	15
1.2 Introduktion for nye medarbejdere	16
1.2.1 Tutorordning	16
1.2.2 Introduktionsmøde	16
1.2.3 Prøvetidssamtaler	16
1.3 Elever	16
2 KOMPETENCEUDVIKLING	17
2.1 Udviklingsstrategi	17
2.2 Udviklingssamtaler og aftaleskemaer	17
2.3 Karriereafklarende samtale	18
2.4 Kursuspakke	18
2.5 Kurser	18
2.5.1 Kursustilmelding, finansiering og evaluering	18
2.6 Årlig trivselsmåling	19
2.7 Mobilitet	19
2.7.1 Mobilitet i departementet	19
2.7.2 Mobilitet på ministerområdet	19
2.7.3 Karrieremuligheder i EU/internationalt	20
3 LEDELSE	20
3.1 Ledelsesopgaven i departementet	20
3.2 Centrale elementer i ledelse	21
3.3 Ledelsesansvar på de forskellige ledelsesniveauer	21
3.4 Kvinder i ledelse	23
4 VORES ARBEJDSPLADS	24
4.1 Adgangsforhold	24
4.2 Praktiske færdselsregler	24
4.3 Frokostordning	24
4.3.1 Visioner for frokostordningen	25
4.3.2 Til- og frameldeing	25
4.3.3 Mødeforplejning	25
4.3.4 Bestilling af mad ved overarbejde	25
4.4 Medarbejderordninger	25
4.4.1 Frugtordning	25
4.4.2 Kaffe, te og afkølet vand	25
4.4.3 Massage	25
4.4.4 Sundhedstjek	26
4.4.5 Medarbejderarrangementer	26
4.5 Personaleforeningen	26
4.6 PC, internetopkobling og mobiltelefoni	26
4.6.1 PC og internetopkobling	26
4.6.2 Mobiltelefoni	26
4.6.3 Retningslinjer for brug af elektroniske kommunikationsmidler	27
4.7 Taxikørsel	27
4.8 Jubilæum	28
4.9 Gaver	28
4.10 Beskatning af personalegoder	28
4.10.1 PC, internetopkobling og mobiltelefoni	28

4.10.2 Tjenesteavis på bopælen	29
4.10.3 Parkeringstilladelser	29
4.10.4 Psykologbistand	29
4.10.5 Behandling for alkoholmisbrug mv.	29
4.11 Udgifter til repræsentation, arrangementer mv.....	30
4.11.1 Kontorseminarer	30
4.11.2 Middage eller lign. med eksterne kontakter	30
4.11.3 Andre typer arrangementer med repræsentation.....	30
4.11.4 Andre udgifter	30
4.12 Kodeks for embedsmænd – syv centrale pligter	31
4.13 Ytringsfrihed	31
4.14 Tavshedspligt	31
4.15 Pressekontakt	31
4.16 Kontrolforanstaltninger	31
4.16.1 Videoovervågning på ministergangen	32
4.16.2 Logning af F2, internet, mobil mv.....	32
4.16.3 Anvendelse af departementets mail	32
4.17 Sygefravær	32
4.18 Stress	34
4.18.1 Falck Healthcare – 70-10-20-12	34
4.19 Rygepolitik og tilskud til afvænning.....	34
4.20 Alkohol mv.....	35
4.20.1 Kollegers ansvar	35
4.20.2 Tillidsrepræsentanter	35
4.20.3 Ledelsens ansvar	35
4.21 Krænkende handlinger	35
4.21.1 Krænkende handlinger i form af mobning.....	36
4.21.3 Hvis du er udsat for eller er vidne til en krænkende handling	36
4.22 Seniorordning	36
5 LØN OG ARBEJDSSTID	36
5.1 Forhandlingsprocessen	36
5.2 Kriterier for lønforbedringer	37
5.2.1 Resultater	37
5.2.2 Faglighed	37
5.2.3 Åbenhed.....	37
5.2.4 Engagement.....	37
5.2.5 Tillid	37
5.2.6 Fællesskab.....	37
5.3 Tillægstyper.....	38
5.3.1 Kvalifikationstillæg	38
5.3.2 Funktionstillæg	38
5.3.3 Engangsvederlag	38
5.3.4 Udnævnelser	38
5.4 Arbejdstid.....	39
5.4.1 Puljetimer og over/merarbejde	39
5.4.2 Særlige forhold for kontorfunktionærer inkl. tjenestemænd	39
5.4.3 Særlige forhold for fuldmægtige og akademikere omfattet af journalistoverenskomsten	40
5.4.4 Særlige forhold for journalister	40
5.4.5 Særlige forhold for special- og chefkonsulenter samt journalister, som er ansat på konsulentniveau.....	40
5.4.6 Hjemmearbejde	40
5.4.7 Tjenesterejser	41
5.4.8 Kurser, konferencer, seminarer og kontorseminarer	41
5.4.9 Afspadsering.....	41
5.5 Barselsregler.....	41
5.5.1 Orlov før fødslen (graviditetsorlov)	41
5.5.2 Orlov før modtagelsen (adoption).....	41
5.5.3 Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen (barselorlov, fædreorlov, adoptionsorlov).....	42
5.5.4 Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov) ...	42
5.5.5 Varsling af orlov	42
5.5.6 Omsorgsdage	42
5.6 Fravær i forbindelse med barnets 1. og 2. sygedag.....	43

5.7 Ferie og særlige feriedage	43
5.8 Bijob/Bibeskæftigelse.....	44
5.9 Tjenestefrihed og orlov	45
6 FRATRÆDELSE	46
6.1 Opsigelse.....	46
6.2 Afskedigelse	46
6.3 Fratrædelsessamtale.....	46



DEPARTEMENTETS PERSONALEPOLITISKE MÅL

Som det fremgår af Transportministeriets strategiske grundlag, er det vores mission at sikre mobilitet, der skaber værdi for det danske samfund.

Vores vision er, at Danmark har transportsystemer, der løser samfundets behov på en effektiv, konkurrencedygtig, sikker og miljøvenlig måde.

Transportministeriet skal skabe grundlaget for at sikre gennemførslen af transportministerens, regeringens og Folketingets transportpolitik.

Som embedsmænd i centraladministrationen skal vi professionelt og loyalt rådgive og bistå den til enhver tid siddende regering og dens ministre inden for lovgivningens rammer. For at løse denne opgave skal vi overholde en række pligter, der er formuleret i et kodeks under overskrifterne:

1. Lovlighed
2. Sandhed
3. Faglighed
4. Udvikling og samarbejde
5. Ansvar og ledelse
6. Åbenhed om fejl
7. Partipolitisk neutralitet

Overholdelsen af disse pligter er afgørende for kvaliteten af vores opgaveløsning og for den tillid, som det politiske system, pressen og borgerne skal kunne have til vores arbejde. Alle medarbejdere og chefer skal derfor kende disse centrale pligter og leve op til dem i deres daglige arbejde. Pligterne er nærmere beskrevet i ”Kodex VII: Syv centrale pligter”.

Vi skal samtidig lede vores ministerområde på en sådan måde, at vi opfylder vores mission og understøtter vores vision. Disse opgaver skaber et tempo fyldt og dynamisk miljø på vores arbejdsplads og stiller høje krav til chefer og medarbejdere.

Udgangspunktet for departementets personalepolitik er, at trivsel og udvikling af den enkelte medarbejder skal gå hånd i hånd med, at vi leverer resultater af høj faglig kvalitet. Vi bestræber os på at være en fagligt inspirerende, personligt udviklende og menneskeligt imødekommende arbejdsplads. Det gør vi ved at tilbyde gode muligheder for faglig og personlig udvikling, ved at sikre en god balance mellem arbejdsliv og privatliv i alle

medarbejderens livsfaser og ved at arbejde på at fastholde og støtte medarbejdere, der udsættes for sygdom eller kriser.

Målet er at have højt kvalificerede, ambitiøse, engagerede og fleksible medarbejdere og chefer.

Alle medarbejdere og chefer har ansvar for at bidrage til en åben og konstruktiv dialog om samarbejdet og trivslen i departementet og for at fremme et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

1.1 DEN GODE ARBEJDSPLADS

De værdier, der skal karakterisere både opgaveløsning og samarbejde - og dermed departementets organisationskultur - er resultater, faglighed, åbenhed, engagement, tillid og fællesskab.

Resultater

Vores resultater kan i høj grad ses og opleves i vores verden: en ny vej, en bane, en bro, en bygning, bedre daglige transportmuligheder for hele Danmarks befolkning. Departementets arbejde gør en forskel. Vi skal levere grundlaget for, at der kan træffes politiske beslutninger, og vi skal levere det i rette tid. I vores bestræbelse på at opnå de bedste resultater følger vi desuden udviklingen på vores område og har løbende fokus på, om kvalitet og effektivitet kan forbedres.

Faglighed

Vores rådgivning og bistand foregår indenfor rammerne af almindelig faglighed, så der kan være tillid til kvaliteten af vores arbejde. Vi skal sikre, at grundlaget for de politiske beslutninger er baseret på den relevante faglige viden. Vi skal kunne sammenfatte det tekniske, økonomiske og juridiske grundlag i en sag og har ansvar for, at den er tilstrækkeligt belyst. Og vi skal kunne kommunikere målrettet til mange forskellige modtagere – også på fremmedsprog.

Åbenhed

Departementet er en hierarkisk organisation, hvilket bidrager til at sikre en høj faglighed og en ansvarlighed over for den politiske ledelse. Inden for disse rammer ønsker vi at være en åben arbejds-

plads, hvor der bliver kommunikeret om beslutninger og forhold, der har betydning for departementet og den enkelte medarbejder. Chefer på alle ledelsesniveauer skal være tilgængelige for medarbejderne, og medarbejderne skal så vidt muligt kunne følge deres sager gennem hele beslutningsprocessen. Åbenhed betyder også, at der er en kultur for samarbejde både i departementet, på tværs af ministerområdet og med den øvrige centraladministration, og at informationer er tilgængelige for alle medarbejdere. Åbenhed handler også om at kunne tale om de svære ting: det kan bl.a. være, at man oplever stresssymptomer, er i tvivl om håndteringen af en sag i forhold til principperne i Kodex VII eller bliver udsat for eller er vidne til krænkende handlinger. Åbenheden er desuden vigtig, når der er begået fejl, så man kan håndtere dem og tage ved lære.

Engagement

Vi går op i vores arbejde – og vi viser, at vi gør det. Engagement smitter gennem samarbejde og understøttes, når det gode arbejde anerkendes. Derfor prioriterer vi et godt samarbejde og anerkendelse i hverdagen. De større resultater fejrer vi i fællesskab.

Tillid

Vores samarbejde bærer præg af, at vi kan stole på hinanden. Ledelsen udviser tillid til, at medarbejderne kan håndtere opgaverne. I vores arbejde er vi partipolitisk neutrale, så den til enhver tid siddende regering kan have tillid til, at vi arbejder loyalt for de politiske fastsatte mål. Vi respekterer trufne beslutninger, også når vi personligt ikke er enige.

Fællesskab

Vi bruger mange timer af vores hverdag på arbejdspladsen, og derfor er det vigtigt, at vi har gode relationer til hinanden – både som faglige medarbejdere og som hele mennesker. Det har betydning for arbejdsglæde og motivation og i sidste ende for de resultater, vi leverer. Vi ønsker derfor en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere føler sig inkluderet uanset baggrund. I departementet er vi alle med til at sikre en ordentlig omgangstone. Vi fremmer det sociale fællesskab i og på tværs af kontorer og enheder gennem medarbejderdage, seminarer og fester, og ved at skabe uformelle rum, hvor snakken kan få frit løb.

1.2 ANSÆTTELSE OG INTRODUKTION

Departementet ønsker at tiltrække dygtige og ambitiøse medarbejdere, der matcher de høje og komplekse krav, vores opgaver stiller. Vi ser det som en fordel, at vores medarbejdere er forskellige i forhold til fx uddannelse, erfaring, alder, køn og etnisk baggrund. Departementet er medlem af Foreningen Nydansker.

Vi er positivt indstillet over for at indgå aftaler på særlige vilkår for personer, som ikke har en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, fx via aftaler om løntilskud, fleksjob eller integrations- og oplæringsstillinger.

Vi bestræber os på at håndtere rekrutteringsprocessen så professionelt og smidigt som muligt, bl.a. ved brug af et elektronisk rekrutteringssystem og faglige tests målrettet kompetencekravene i stillingen. Den enkelte chef står i spidsen for ansættelsesforløbet, så fagspecifikke og samarbejdsmæssige forhold tilgodeses, inden departementschefen træffer den endelige afgørelse.

En hurtig og grundig introduktion af de nye medarbejdere i departementet er væsentlig for, at deres kompetencer hurtigt kan blive udfoldet. Fra første dag introduceres den nye medarbejder til arbejdspladsen, og der afholdes jævnligt introduktionsmøder for nye medarbejdere.

1.3 KOMPETENCEUDVIKLING

Departementet ønsker at opretholde et højt fagligt niveau ved at skabe gode udviklingsmuligheder for medarbejderne i form af udfordrende opgaver og relevante efteruddannelsestilbud.

Målet er hele tiden at have fagligt dygtige og tilfredse medarbejdere, der holder deres markedsværdi – også uden for ministeriet.

En væsentlig del af kompetenceudviklingen sker gennem den daglige opgaveløsning, for eksempel gennem varierede og nye opgaver, deltagelse i projekter samt sparring og vidensudveksling i og imellem kontorer.

Den enkelte medarbejder har et ansvar for at bidrage til egen løbende udvikling ved at reflektere over egne faglige og personlige udviklingsbehov,

opsøge viden hos mere erfarne kolleger, opsøge nye opgaver og benytte sig af departementets tilbud om efteruddannelse og videreudvikling. Alle har desuden et ansvar for at bidrage til andres udvikling ved i det daglige at dele viden og erfaringer.

Det centrale forum for aftaler om kompetenceudvikling er den årlige medarbejderudviklingssamtale, hvor medarbejderen i dialog med sin chef gør status over sit faglige niveau og sin arbejdsmæssige indsats, opstiller mål for og indgår aftaler om sin udvikling, drøfter relevante karrieremuligheder i EU/internationalt, følger op på de syv centrale pligter for embedsmænd (Kodex VII) samt drøfter sin almene trivsel. Ligeledes giver medarbejderen feedback til chefen med fokus på samarbejdsrelationen og chefens ledelse.

Vi arbejder for at sikre, at cheferne har de nødvendige faglige kvalifikationer og de kompetencer, der skal til for at lede og udvikle medarbejderne. Chefernes kompetencer skal løbende udvikles gennem formaliserede uddannelsesforløb og opfølgende individuelle udviklingsaktiviteter.

Departementet tilstræber lige muligheder for alle uanset køn inden for alle jobfunktioner og i forhold til udvikling af ledertalenter. Cheferne skal være opmærksomme på karrieremuligheder for kvinder, og direktionen har fokus på kønsfordelingen i tildelingen af længerevarende uddannelsesforløb.

1.4 LEDELSE

Cheferne spiller en central rolle i departementets opgaveløsning. Ledelsesopgaven er udfordrende og stiller store krav til chefernes kompetencer både fagligt og ledelsesmæssigt. Kompetent ledelse er samtidig en af de vigtigste forudsætninger for at tiltrække, fastholde, udvikle og løbende motivere dygtige, engagerede medarbejdere. Ledelsesopgaven varierer afhængig af, hvor og på hvilket niveau i organisationen ledelsen udøves. Direktionen har fokus på den politiske betjening og strategiudvikling af det samlede ministerområde, og de giver retning til og skaber fremdrift i husets centrale processer. Kontorchefer og enhedschefer bidrager til det strategiske arbejde og omsætter strategi til handling ved klart at kommunikere krav og forventninger til medarbejdernes opgaveløsning.

Kontorcheferne og enhedscheferne varetager samtidig den direkte personaleledelse af medarbejderne og har den daglige kontakt. Direktionen anlægger et mere tværgående blik på organisationen og sikrer, at medarbejdernes samlede kompetencer bruges bedst muligt, ikke bare internt i huset, men også i forhold til ministerområdets styrelser og selskaber.

Departementets chefer er også centrale i gennemførelsen af den personalepolitiske linje. Trivselsmålingen og MUS er vigtige omdrejningspunkter i arbejdet med ledelse og kompetenceudvikling i departementet, og ledelsen er forpligtet til løbende og konkret at følge op på resultaterne af målingerne.

Departementet forventer, at alle chefer har solide faglige og ledelsesmæssige kompetencer, der matcher de krav, der stilles på det niveau, hvor de udøver ledelse.

Det forventes samtidig, at chefer på alle niveauer er bevidste om deres rolle som forbilleder for efterlevelsen af de centrale embedsmandspligter i Kodex VII, og at de sikrer sig, at deres medarbejdere bliver bekendt med dem.

Departementet arbejder for at få flere kvinder i ledelsen og dermed opnå en mere ligelig kønsfordeling på lederniveau. Vi har derfor fokus på at identificere og udvikle både kvindelige og mandlige ledertalenter i organisationen.

1.5 LØN OG ARBEJDSTID

Departementet ønsker, at medarbejdernes aflønning afspejler deres kompetencer og præstationer i forhold til de opgaver, der stilles dem. Vi arbejder desuden for, at løndannelsen er kønsmæssigt afbalanceret. Det generelle lønniveau skal så vidt muligt være sammenligneligt med andre tilsvarende statslige arbejdspladser.

Vi ønsker en åben og gennemsigelig proces om løndannelsen og offentliggør derfor resultatet af den årlige lønrunde med begrundelser på intranettet. Her findes også statistikker, hvor de forskellige personalegruppers lønniveau kan sammenlignes med andre departementer.

Vores arbejdsopgaver forudsætter fleksibilitet fra medarbejderne. Samtidig har medarbejderne be-

hov for at kunne balancere arbejdsliv med privatliv. Den udstrakte fleksibilitet, som medarbejderne leverer, skal modsvares af en tilsvarende fleksibilitet fra ledelsen.

Arbejdet skal derfor tilrettelægges, så der skabes en passende balance mellem arbejdspladsens behov og den enkelte medarbejders ønske om fleksibel arbejdstid og særlige behov i forskellige faser af livet.

Medarbejderne vil løbende blive honoreret – enten kontant eller ved frihed – for de timer, hvor de lægger en ekstra indsats.

I departementet er vi åbne for anvendelsen af hjemmearbejde, hvor det understøtter varetagelsen af konkrete opgaver. Hjemmearbejde vil altid skulle aftales med nærmeste chef.

1.6 FRATRÆDELSE

Departementet ønsker at fastholde dygtige medarbejdere. Vi tilstræber at udvikle medarbejdernes kompetencer og løbende tilpasse organisationen og arbejdstilrettelæggelsen, så afskedigelser så vidt muligt undgås.

Når medarbejdere forlader os, fx for at gå på pension, søge nye udfordringer et andet sted eller af andre årsager, bestræber vi os på at håndtere fratrædelsen så professionelt og smidigt som muligt.

I de tilfælde, hvor afskedigelse ikke kan undgås – hvad enten det er begrundet i opgaveomlægninger eller i personlige forhold – arbejder vi for at sikre, at afskedigelsen og processen omkring den opleves som velbegrundet og rimelig af såvel den afskedigede medarbejder som de tilbageværende kolleger. Derfor skal der tidligt i forløbet etableres en dialog med den berørte medarbejder.

Det er desuden vigtigt at få indsigt i, hvilke erfaringer de fratrædende medarbejdere har med departementet som arbejdsplads, og bruge dem til at udvikle vores organisation. Fratrædende medarbejdere inviteres derfor til en fortrolig fratrædelsessamtale hos HR.



DEPARTEMENTETS PERSONALEHÅNDBOG

Departementets personalehåndbog beskriver den praktiske håndtering af centrale personaleprocesser som ansættelse og introduktion, kompetenceudvikling, løn og arbejdstid samt fratrædelse, ligesom den beskriver de praktiske rammer på vores arbejdsplads

1 Ansættelse og introduktion

1.1 REKRUTTERING OG ANSÆTTELSE

Departementschefen træffer den endelige beslutning om ansættelse af medarbejdere. Det konkrete ansvar for rekrutteringsprocessen er delt mellem HR og den pågældende kontor- eller enhedschef. HR yder støtte og sparring til chefen under forløbet, og varetager derudover de administrative og ansættelsesretlige opgaver i forløbet. Endelig er det HR's ansvar at være garant for lønsumsbelastningen. Der lægges vægt på, at ansættelsesforløb gennemføres hurtigt og effektivt.

Departementet anvender statens e-Rekrutterings-system. Ansættelsesudvalget (nærmeste chef og 1-2 medarbejdere fra enheden) kan derfor løbende læse ansøgningerne igennem.

De centrale skridt er følgende:

- Chefen nedsætter et ansættelsesudvalg, hvor begge køn så vidt muligt er repræsenteret.
- HR sørger for, at ansættelsesudvalget får adgang til rekrutteringssystemet. Ansættelsesudvalget vælger selv, om de vil printe ansøgningerne ud eller læse dem direkte på skærmen.
- Chefen udvælger kandidater til samtale, og HR indkalder de udvalgte kandidater.
- Forud for samtalerne informerer HR-chefen om de indkaldte kandidaters lønniveau.
- Kandidaterne får ved indkaldelsen at vide, at de vil blive forelagt en skriftlig opgave og dernæst komme til en personlig samtale. Samtaleforløbet vil i alt vare ca. 2 timer. (Samtalen 45-60 min. og opgave 50 min.). Opgaverne er tiltænkt AC'ere, men det er en mulighed, at opgaverne kan omfatte andre personalegrupper.
- HR sikrer gennemførelsen af den skriftlige opgave og sørger for kopier af ansøgerens besvarelse til ansættelsesudvalget.

- I enkelte tilfælde kan der efter ønske fra ansættelsesudvalget eller direktionen være behov for en 2. samtale. Ved denne samtale deltager afdelingschefen og en tillidsrepræsentant. Efterfølgende drøfter afdelingschefen, tillidsrepræsentanten og ansættelsesudvalget kandidaten.
- Efter samtalerne sender HR en skabelon til indstilling til ansættelsesudvalget, hvori der skal skrives begrundelse for den udvalgte kandidat samt lønforventning. HR forelægger indstillingsnotatet for departementschefen.
- Chefen tilbyder stillingen til kandidaten med udspil til lønniveau. Ved egentlig lønforhandling sker dette mellem kandidat og HR med inddragelse af tillidsrepræsentanten. Chefen giver mundtligt afslag til øvrige ansøgere, der har været til samtale. HR sender bekræftelse til kandidaten og udarbejder det skriftlige ansættelsesgrundlag.
- HR sender afslag til øvrige ansøgere.

Hvis der er elementer, som man ønsker at fravige, aftales dette nærmere med HR.

Ved rekruttering af chefer har departementet fokus på kønssammensætningen i ledelsen, jf. afsnit 3.4.

For at fremme mobiliteten af medarbejderne på tværs af ministerområdet udveksler institutionerne stillingsopslag med henblik på annoncering af relevante stillinger på institutionernes intranet. Se mere om mobilitet under afsnittet om kompetenceudvikling.

1.2 INTRODUKTION FOR NYE MEDARBEJDERE

1.2.1 Tutorordning

Chefen for den nye medarbejder skal forud for ansættelsens start udpege en tutor for den nye medarbejder.

Tutoren introducerer den nye medarbejder for departementet og kontorets arbejdsgange og sørger for, at den nye kommer rundt i hele departementet og hilser på chefer og medarbejdere.

HR har udarbejdet en tjekliste som bidrag til, at det enkelte kontor og tutoren husker på alle forhold, som kan sikre god velkomst og indkøring af den nye medarbejder. Tutoren skal naturligvis ikke selv gøre alt det, der står på listen, men må gerne "uddelegere" opgaver, som naturligt hører under kolleger.

HR informerer den nye medarbejder om forløbet og sender tjeklisten til tutoren og chefen i forbindelse med ansættelsen.

På den nye medarbejders første arbejdsdag kan kontoret byde velkommen med morgenbrød. Morgenbrødet indkøbes af chefen eller en medarbejder, der efterfølgende får udgiften refunderet. Der kan ikke indkøbes morgenbrød gennem mødeforplejningssystemet.

1.2.2 Introduktionsmøde

Departementet afholder ca. hver måned et introduktionsmøde for nyansatte medarbejdere. Mødet indeholder en introduktion til departementets personalepolitik, embedsmandens centrale pligter (Kodex VII), muligheder for kompetenceudvikling og til departementet som arbejdsplads. HR sender invitation direkte til deltagerne.

Ud over introduktionen til departementet som arbejdsplads afholdes efter behov et transportpolitisk kursus, som både introducerer nye medarbejdere og opdaterer erfarne medarbejdere ift. planer, udfordringer og opgaver på transportområdet.

1.2.3 Prøvetidssamtaler

Der afholdes prøvetidssamtaler for nyansatte medarbejdere inden for de første 3 måneders ansættelse. HR giver besked til chefen, når der skal afholdes en prøvetidssamtale. Nærmeste chef afholder samtalen og giver HR en tilbagemelding om, hvordan prøvetiden er forløbet samt med indstilling om fastansættelse, forlængelse af prøvetiden eller afsked.

1.3 ELEVER

Departementet optager elever og ser det som en væsentlig opgave at give dem en god uddannelse. Departementet ønsker at sikre en god håndtering af elever i praktikforløb i departementet. Elever skal behandles som enhver ny medarbejder i departementet.

HR har det overordnede ansvar for de kontorelever, der er ansat i departementet, herunder rekruttering og udvælgelse af eleverne samt praktik-/uddannelsesplan. Kontorelever ansættes for en toårig periode og vil i den periode blive placeret i departementets forskellige kontorer/enheder. Elever refererer direkte til den elevoplæringsansvarlige i kontoret/enheden.

Alle kontorer/enheder skal være villige til at modtage elever. Det forsøges i videst mulig omfang at tilpasse praktikperioderne i de enkelte kontorer/enheder, således at det passer ind i kontoret/enhedens hverdag.

Elever vil, foruden at følge den elevoplæringsansvarlige samt udvalgte sagsbehandlere, skulle deltage i kurser for at understøtte opbygningen af relevant viden og kompetencer. Der afholdes ikke MUS med elever, men der holdes løbende opfølgningssamtaler.

Departementet refunderer alle udgifter i forbindelse med køb af bøger til elevens skoleperioder.

I forbindelse med uddannelsen skal eleven på studietur til Bruxelles. Departementet betaler for studieturen samt udbetaler time/dagpenge.

Ved endt uddannelse kan eleven afholde en reception, frokost el.lign. for i alt op til 2.000 kr. ekskl. moms.

2 Kompetenceudvikling

2.1 UDVIKLINGSSTRATEGI

Departementets udviklingsstrategi er grundlaget for alle kompetenceudviklingsaktiviteter.

Som led i opfyldelsen af departementets strategiske mål, og som opfølgning på den årlige udviklings-samtale-runde, drøfter SISU eventuelle indsatsområder for kompetenceudvikling. Ligeledes drøfter direktionen opfølgningen på aftaleskemaerne.

De elementer og aktiviteter, der indgår i udviklingsstrategien, beskrives i det følgende.

2.2 UDVIKLINGSSAMTALER OG AFTALESKEMAER

Departementets MUS-koncept består af en samtaleledagsorden, vurderingsskemaer, smørrebrødsseddel samt aftaleskemaer og kursuspakke. Materialet skal skabe fælles, formaliserede rammer om MUS-samtalerne og sikre, at vi arbejder professionelt og struktureret med at udvikle den enkelte medarbejder.

Som forberedelse til udviklingssamtalen udfylder medarbejderen sit vurderingsskema og afkrydser 2-3 temaer på smørrebrødssedlen, som han/hun ønsker at drøfte under samtalen. Samtidig kigger medarbejderen Kodex VII igennem og overvejer, om han/hun har oplevet dilemmaer i forhold til at efterleve de syv pligter. Chefen udfylder ligeledes et vurderingsskema og en smørrebrødsseddel for hver af de medarbejdere, der skal holdes MUS med.

Under samtalen danner de udfyldte vurderingsskemaer basis for en dialog om medarbejderens arbejdsmæssige indsats og udviklingsbehov. Vurderingsskemaerne er til eget brug og et fortroligt redskab mellem medarbejder og chef. Smørrebrødssedlen giver dernæst anledning til en dialog om aktuelle temaer, der ønskes drøftet af hhv. medarbejder og chef. Herefter giver medarbejderen feedback til chefen med fokus på samarbejdsrelationen og chefens ledelse, relevante karrieremuligheder i EU/internationalt drøftes, og der følges op på Kodex VII.

På baggrund af samtalen udfyldes medarbejderens aftaleskema. Skemaet indeholder tre områder: status, udviklingsmål og udviklingsaktiviteter, og det viser de aftaler, der er indgået mellem medarbejder og chef om medarbejderens udvikling. Det er som udgangspunkt medarbejderens ansvar at følge op på de kurser og aktiviteter, der fremgår af aftaleskemaet, med mindre andet er aftalt.

Aftaleskemaet har to funktioner: Dels skal det understøtte den løbende dialog om kompetenceudvikling mellem chef og medarbejder, dels skal det hjælpe organisationen med at skabe overblik over de samlede kompetencer og udviklingsaktiviteter i organisationen. Det sidste formål opfyldes i forbindelse med direktionens drøftelse af alle aftaleskemaer.

Lidt om de forskellige udviklingssamtaler i departementet:

- MUS er den individuelle årlige udviklingssamtale og kan beskrives som et formaliseret supplement til den daglige dialog mellem medarbejder og chef. Under MUS drøftes medarbejderens nuværende og fremtidige arbejdssituation. Samtalen giver mulighed for at tale om opgaveløsningen samt komme med gensidig feedback på præstation og samarbejde i året der gik. Samtalen benyttes samtidig til at drøfte relevante karrieremuligheder i EU/internationalt samt til at sætte fokus på medarbejdere med lederønsker og -potentiale.
- Medarbejdere på barsel har mulighed for at holde MUS under deres orlov. HR/fagsekretæren orienterer dem om muligheden ved MUS-rundens start, hvorefter de selv tager kontakt til deres chef, hvis de ønsker en samtale. Der kan holdes samtaler med medarbejdere i løntilskud, men deres aftaleskema indgår ikke i direktionens behandling. Der afholdes ikke MUS med elever.
- LUS er lederens udviklingssamtale med sin overordnede. LUS er et systematisk supplement til den daglige dialog om opgaver og ud-

fordringer, hvor der er mulighed for en grundigere dialog om den enkeltes ledelsesudfordringer og kompetenceudvikling.

- Mini-MUS er et tilbud om en halvårlig status for MUS. Samtalen finder sted på medarbejderens eget initiativ og kan fx holdes i forbindelse med et dialogmøde. Chefens tilbagemelding på resultatet af lønforhandlingerne kan foregå under mini-MUS.

2.3 KARRIEREAFKLARENDE SAMTALE

Den karriereafklarende samtale er et supplement til udviklingssamtalerne, hvor medarbejderen – som udgangspunkt med en afdelingschef – drøfter karriereplaner og -potentialer. Det er vigtigt i den forbindelse at holde sig for øje, at en karriere kan have mange forskellige udviklingsforløb.

For at sikre et bredt perspektiv afholdes samtalerne som udgangspunkt med en afdelingschef, men hvis den enkelte medarbejder ønsker det, kan medarbejderen også vælge at tage samtalen med sin kontorchef. Der er alene tale om et tilbud om en samtale.

Samtalen foregår på medarbejderens initiativ. I den samtalen udarbejder medarbejderen en dagsorden, der afleveres til den chef, samtalen afholdes med, så begge parter har mulighed for at forberede sig. Det aftales under samtalen, hvordan der følges op.

Den karriereafklarende samtale vil typisk kunne gennemføres hvert 3. år – dog kan medarbejderen ønske samtalen gennemført på et tidligere tidspunkt.

2.4 KURSUSPAKKE

HR har udviklet en kursuspakke til inspiration. Kursuspakken er inddelt i følgende afsnit:

1. Forløb for nye medarbejdere (0-2 år) – Grundlæggende kurser
2. Forløb for nyere medarbejdere (0-4 år) – Måltrettet den enkeltes opgaveløsning (efter behov)
3. Forløb for erfarne medarbejdere og specialister (2+ år)
4. Længere uddannelsesforløb – efter indstilling
5. Forslag til individuelle forløb – afhængig af den enkeltes og kontorets behov

6. E-læring i staten – CAMPUS

Mens nye medarbejdere primært har behov for at opbygge de kompetencer, der opnås ved deltagelse i kurserne i afsnit 1 og 2, vil mere erfarne medarbejdere i højere grad kunne lade sig inspirere af mulighederne for kompetenceudvikling via de længerevarende uddannelsesforløb og via individuelt tilrettelagte forløb.

Kursuspakken udvikles og justeres efter behov og indgår i SISU's årlige drøftelse af kompetenceudvikling. Den nyeste version af kursuspakken er tilgængelig på intranettet.

2.5 KURSER

HR udvikler og formidler løbende kurser og andre læringsmuligheder, som organiseres og udbydes i departementet – enten som interne kurser eller som eksterne undervisningstilbud. Alle interne/eksterne kurser, der arrangeres af departementet, annonceres på intranettet og i CAMPUS.

Alle medarbejdere skal selv aktivt holde sig orienteret om aktuelle kursusmuligheder. HR varetager de administrative opgaver i forbindelse med kursusafviklingen og sørger for annoncering.

2.5.1 Kursustilmelding, finansiering og evaluering

Tilmelding til alle internt arrangerede kurser foregår via medarbejderens personlige CAMPUS login, mens tilmelding til kurser arrangeret ude af huset foregår direkte hos udbyderen. Den enkelte medarbejder sørger selv for tilmelding efter at have fået accept fra sin chef.

Kurser finansieres enten centralt eller af det enkelte kontors eget budget. Den konkrete finansiering af det enkelte kursus fremgår af kursuspakken.

Længere uddannelsesforløb som fx projektlederuddannelse, førlederuddannelse og andre længere individuelle forløb (4) finansieres via centrale midler efter indstilling. Deltagelse i sådanne forløb skal godkendes af direktionen. Kontorchefen skal skriftligt beskrive og begrunde forløbet på medarbejderens aftaleskema. HR samler indstillingerne og formidler dem videre til direktionen. Efter godkendelse i direktionen sørger kontoret selv for tilmelding etc.

Øvrige individuelle forløb finansieres decentralt, dvs. af kontorbudgettet, medmindre andet aftales. E-læringskurser i CAMPUS er som hovedregel gratis.

For løbende at forbedre, kvalitetssikre og udvikle departementets kursustilbud evaluerer HR systematisk på departementets interne kurser. Medarbejdere skal derfor udfylde et evalueringsskema, når de har været på et kursus arrangeret af departementet. HR sender digitale evalueringsskemaer til kursusedtagerne, når kurset er afviklet.

2.6 ÅRLIG TRIVSELSMÅLING

Departementet gennemfører årligt en trivselsmåling, som er med til at kvalificere grundlaget for ledelsesudviklingen i organisationen. Målingen gennemføres om foråret, og målingens resultater kan dermed bidrage med "substans" til udviklingssamtalerne. Fx vil man i LUS have mulighed for at koble direkte til, hvorvidt der i målingen er identificeret særlige udviklingspotentialer og udfordringer, som chefen skal arbejde videre med i det kommende år.

2.7 MOBILITET

2.7.1 Mobilitet i departementet

Departementet er som udgangspunkt positivt indstillet over for ønsker fra medarbejderne om at skifte til et andet kontor eller en anden enhed internt i departementet. Samtidig vurderer direktionen løbende behov og muligheder for intern rokering. Det kan bidrage til den enkeltes kompetenceudvikling og styrke den faglige forståelse og samarbejdet på tværs i departementet.

Medarbejdere, der ønsker at rokere internt i departementet, bør selv være opsøgende ved at drøfte muligheden med egen chef – fx under MUS – eller med et medlem af direktionen. Er der ledige stillinger på vej i et kontor, man ønsker at skifte til, kan man kontakte chefen i det pågældende kontor med henblik på at få afklaret sine muligheder for at komme i betragtning.

2.7.2 Mobilitet på ministerområdet

På Transportministeriets ministerområde er der vedtaget en politik for mobilitet, som skal sikre øget mobilitet for medarbejdere på tværs af ministerområdet.

Øget mobilitet medvirker til at udbrede viden og erfaringer og dermed til at sikre både kompetenceudveksling og kompetenceudvikling på tværs af ministerområdet. Der er en gensidig fordel ved, at medarbejderne i styrelserne får større viden om ministerrelaterede sager, ligesom medarbejderne i departementet får en øget transportfaglig indsigt samt bredere erfaringer med projektarbejdsformen, herunder projektstyring etc. i institutionerne. Ligeledes kan øget mobilitet bidrage til nytænkning af arbejdsgange samt opbygning af relationer på tværs af ministerområdet. Alt dette bidrager samlet til en bedre opgaveløsning på ministerområdet.

En understøttelse af mobilitet på tværs af ministerområdet har endvidere en "brandingmæssig" værdi i forhold til at tiltrække kvalificerede ansøgere, idet mobiliteten åbner op for bredere, tværgående udviklingsmuligheder for medarbejderne på ministerområdet.

I den forbindelse anvender institutionerne på ministerområdet det såkaldt "brede" ansættelsesområde, således at alle overenskomstansatte (dog ikke elever og ansatte på særlige vilkår) inden for Transportministeriets område i fremtiden ansættes med følgende ordlyd i ansættelseskontrakter:

"Transportministeriet med de til enhver tid tilhørende institutioner"

Dette vil skabe en ensartet linje for ansættelsesområdet for alle medarbejdere på ministerområdet. Det vil endvidere medvirke til at understøtte øget mobilitet for medarbejderne på tværs af ministerområdet. Denne ordlyd vil understrege muligheden for, at en medarbejder flytter inden for ansættelsesområdet, dvs. hele ministerområdet ved fx flytning af opgaver el.lign. på tværs af institutioner.

Transportministeriet understøtter øget mobilitet på ministerområdet gennem følgende:

1. Styrelserne og departementet udveksler systematisk relevante stillingsopslag.
2. Styrelserne og departementet foretager en eksplicit offentliggørelse af stillingerne på de lokale intranet.
3. Styrelserne og departementet overvejer systematisk muligheden for rekruttering internt inden for ministerområdet. Der udarbejdes i fornødent omfang særskilte stillingsopslag med henblik på annoncering internt på en eller flere

institutioners intranet. Dette kan eksempelvis være tilfældet, hvis en institution ønsker at opbygge viden om ministerbetjening, eller hvis departementet ønsker at øge sin transportfaglige viden inden for et givent område, fx for en tidsbegrænset periode.

4. Styrelserne og departementet er opmærksomme på muligheden for udlån/udstationering af en konkret medarbejder for en kortere eller længere periode med henblik på, at vedkommende kan opbygge ekspertise på et givent område og/eller kan dele sin viden med en anden institution. Udlån kan ligeledes arrangeres som jobbytte to institutioner imellem.
5. Ved udlån aflønner den udlånende institution medarbejderen med refusion fra den modtagende institution, med mindre andet er aftalt. Ved jobbytte opretholder begge parter som udgangspunkt aflønning fra egen styrelse/departementet.
6. Alle medarbejdere har til enhver tid ret til at opsøge en chef på ministerområdet med ønske om en samtale om relevante jobmuligheder på den pågældende chefs område. Dette gælder uanset, om der aktuelt er en ledig stilling på området. Den enkelte chef er forpligtet til at stå til rådighed for en sådan samtale, når en medarbejder henvender sig.
7. Medarbejdere, der rokerer efter aftale imellem styrelserne/departementet, bevarer som udgangspunkt de oprindelige ansættelsesvilkår,

og der aftales ikke en ny prøvetid. Ved et nyt ansættelsesforhold på eget initiativ kan der aftales prøvetid.

8. Medarbejdere, der på eget initiativ tager et nyt ansættelsesforhold i en institution inden for ministerområdet, medtager deres ret til ferie med løn. Den afgivende institution overfører værdien af de optjente feriedage og særlige feriedage.

2.7.3 Karrieremuligheder i EU/internationalt

Transportministeriet har fokus på internationale karrieremuligheder, heriblandt følgende:

- Udstationering som attaché på EU-repræsentationen i Bruxelles.
- Ansættelse som national ekspert i EU-Kommissionen eller anden relevant EU-institution.
- Deltagelse i et 3-5 måneders NEPT-forløb (en kortere variant af en national ekspert-stilling).
- Deltagelse i generalistconcoursen (EU's ansættelsesprøve) med henblik på at opnå mulighed for fastansættelse i en EU-institution. I forbindelse med concoursen er der mulighed for at blive udpeget til deltagelse på centraladministrationens skræddersyede concours-træningsforløb.

3 Ledelse

3.1 LEDELSESOPGAVEN I DEPARTEMENTET

Transportministeriet er karakteriseret ved at skulle skabe værdi for to primære grupper: landets borgere og det politiske system. Det er vores opgave at levere mobilitet og gode fysiske rammer til Danmarks befolkning og politiske løsninger til det politiske system.

I de fleste organisationer leveres produktet fra bunden af organisationen, mens de øverste niveauer træffer de strategiske beslutninger. I Transportministeriet er billedet mere sammensat. Her leveres de politiske løsninger primært fra toppen af organisationen – departementet, mens leverancen til borgerne – mobilitet og gode fysiske rammer – leveres fra ministeriets underliggende institutioner og selskaber. Leverancerne fra top og

bund hænger dog tæt sammen og påvirker hinanden gensidigt: for at institutioner og selskaber kan levere, skal lovgivning og finansiering være på plads. Og samtidig føder borgernes henvendelser og reaktioner ind til departementets leverancer til det politiske system.

Det skaber en kompleks ledelsesopgave for departementets chefer. For at kunne levere fagligt kvalificeret sparring til ministeren er alle niveauer i hierarkiet nødt til at være involveret i sagsbehandlingen, og alle involverede må nødvendigvis kende til sagerne på et forholdsvis detaljeret niveau.

Samtidig er de politiske og strategiske overvejelser ikke forbeholdt direktion og minister. Hvis en sag skal kunne håndteres, skal der allerede i det enkelte kontor være blik for de videre konsekvenser, ligesom den gode sagsbehandler inddrager de po-

litiske og strategiske aspekter i sin sagsbehandling. En sags detaljer kan blive drøftet mellem departementschef og minister, og en sagsbehandler og kontorchef kan arbejde på et udspil om strategien på et politikområde. Både faglig viden og politisk/strategisk forståelse er derfor centrale kompetencer på alle niveauer i organisationen.

Chefer skal i den forbindelse være bevidste om deres rolle som forbilleder for efterlevelsen af de syv centrale embedsmandspligter formuleret i Kodex VII. Cheferne har samtidig en særlig rolle i forhold til pligten om ansvar og ledelse. I tilfælde af tvivl om fx lovligheden af en handling, overholdelse af sandhedspligten eller faglige spørgsmål er det i første omgang kontor- eller enhedschefens opgave at træffe afgørelse. Er også kontor- eller enhedschefen i tvivl, skal sagen løftes til direktionsniveau.

Alle chefer skal bidrage til at skabe en åben kultur, hvor fejl bliver håndteret hurtigst muligt, og hvor man lærer af fejl. Det er samtidig et ledelsesmæssigt ansvar at sikre en god og åben kommunikation internt om de hensyn og vurderinger, der ligger til grund for ledelsens prioriteringer, herunder om til- og fravalg i de fremstillinger, der forelægges det politiske niveau. Cheferne spiller desuden en central rolle i forhold til at sikre løbende oplæring og dialog om de centrale embedsmandspligter i kontorer og enheder og i huset som helhed.

Departementet er en hierarkisk organisation, men afstanden fra top til bund kan være meget kort, når en sag haster, og det er ikke svært at få ministeren og departementschefen i tale. Samtidig er der stor fleksibilitet på tværs, og i mere komplekse

sager skabes der ofte teambaserede løsningsrum, hvor kompetencerne på alle niveauer og på tværs af organisationen bringes sammen. Kontorcheferne vil desuden ofte optræde som stedfortrædere for departementets direktion i forhold til ledelsen i styrelser og selskaber, ministerier og samarbejdspartnere.

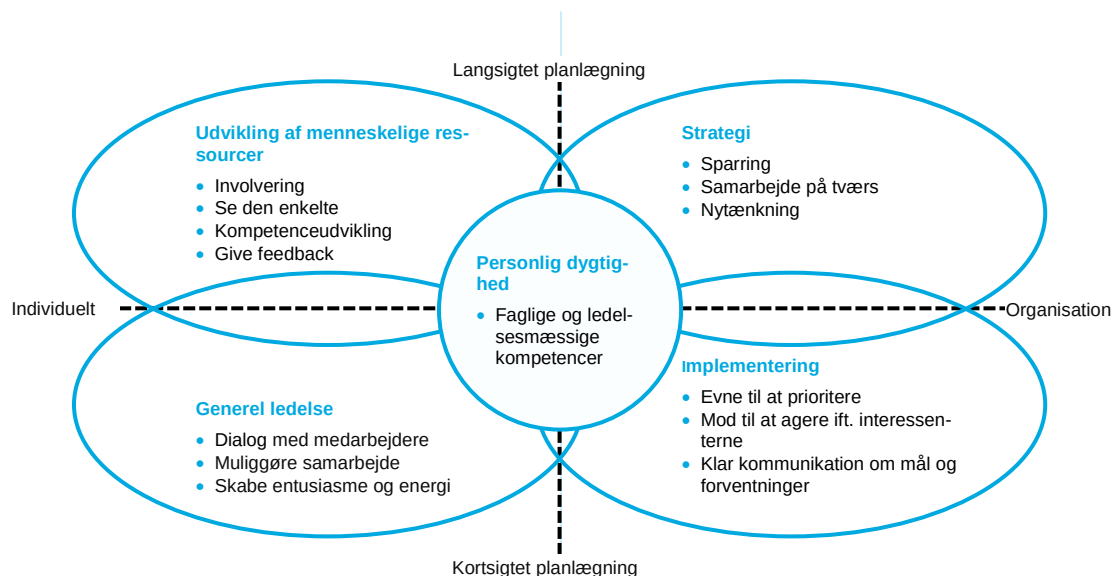
3.2 CENTRALE ELEMENTER I LEDELSE

En kompetent varetagelse af den komplekse ledelsesopgave i departementet er en forudsætning for, at departementet kan tiltrække, fastholde og udvikle dygtige medarbejdere til at løse vores opgaver. I forståelsen af, hvad der skal til for at udøve kompetent ledelse, tager vi udgangspunkt i Leder-skabskoden, der belyser fem centrale discipliner, som vore chefer skal mestre.

De præcise krav til chefernes kompetencer inden for hver af de fem discipliner afhænger af, hvor og på hvilket niveau i organisationen ledelsen udøves.

3.3 LEDELSESANSVAR PÅ DE FORSKELLIGE LEDELSESNIVEAUER

I skemaet på de følgende sider beskrives det ansvar inden for hver af de fem discipliner, der er knyttet til ledelsesopgaven på de forskellige ledelsesniveauer i departementet. Det forventes, at hver enkelt chef løfter sin del af ansvaret og på den måde bidrager til den samlede ledelsesopgave i departementet.



Inspireret af Dave Ulrich m.fl.: Lederskabskoden

Departementschef	Afdelingschefer	Kontorchefer	Enhedschefer
1. STRATEGI			
• Udvikler strategi for hele organisationen både i et kort og et langsigtet perspektiv • Holder fokus på ministerens mål, den politiske landingsbane og ministerområdets stakeholders	• Strategiudvikler ministerområdets forskellige fagområder i samspil med departementschef og kontorchefer • "Oversætter" strategien på en måde, der skaber retning for organisationen	• Finder den rette balance mellem ministeriets overordnede mål og ministerens politiske mål • Tager ansvar for den strategiske udvikling af egne områder på en måde, der skaber sammenhæng mellem strategi og faglig indsigt • Går i dialog med medarbejdere, styrelser og virksomheder om strategien • Bidrager til den overordnede strategi • Kender den transportpolitiske værktøjskasse og bruger den sammen med medarbejderne • Fremmer tværfaglig kompetenceudnyttelse og godt og smidigt samarbejde på tværs	• Understøtter den overordnede strategi med rammer og ressourcer • Udvikler egne områder i overensstemmelse med strategien • Går i dialog med medarbejderne om strategien og sikrer samarbejde om den • Kommer med indspil til fremtidige målsætninger for TRM
2. IMPLEMENTERING			
• Sikrer, at de relevante problemstillinger bringes frem mhp. politisk stillingtagen • Omsætter politiske beslutninger og strategien til en retning, som organisationen kan navigere efter	• Iværksætter proaktive tiltag på tværs af departementet • Sikrer fremdrift i vigtige processer i organisationen • Sikrer, at strategien gennemsyrrer al kommunikation i huset og med styrelser og virksomheder	• Sikrer, at strategien gennemsyrrer al opgaveløsning, alle produkter og al med husets medarbejdere samt styrelser og virksomheder • Kommunikerer klart om målet til medarbejdere, styrelser og virksomheder og følger systematisk og proaktivt op • Formulerer tydelige krav til opgaveløsningen og klar prioritering af opgaverne • Hjælper med at omstille hverdagen ved organisationsændringer	• Omsætter strategien til handling • Kommunikerer klart om krav og forventninger til medarbejdernes ageren og opgaveløsning • Følger systematisk og proaktivt op • Hjælper med at omstille hverdagen ved organisationsændringer

Departementschef	Afdelingschefer	Kontorchefer	Enhedschefer
------------------	-----------------	--------------	--------------

3. GENEREL LEDELSE

- Håndterer relationen til det politiske niveau – ministeren, ordførere mm. - Leder den samlede chefgruppe	- Leder på tværs, fagligt og organisatorisk - Medvirker til ledelsen af den samlede chefgruppe	- Prioriterer - Sætter rammer og deadlines - Sparrer og giver feedback - Optimerer brugen af ressourcer ift. de opgaver, der er/bruger kompetencerne rigtigt - Medvirker til at sikre balance mellem arbejdsliv og privatliv - Modvirker stress - Skaber teamånd og engagement - Griber ind ved samarbejdsproblemer	- Samme ansvar som kontorchefer samt: - Anerkender og synliggør rollen som serviceorgan
---	---	--	--

4. UDVIKLING AF MENNESKELIGE RESSOURCER

- Har blik for de samlede kompetencer i organisationen - Sætter mål for og vurderer chefernes udvikling - Har fokus på talenter i departementet - Kan træffe de nødvendige personalemæssige beslutninger ved tilpasning af organisationen	- Kompetenceudvikler gennem opgaveløsningen - Videreudvikler medarbejderne ift. det, de er gode til, og støtter dem i det, der udfordrer dem - Sørger for, at medarbejderne så vidt muligt deltager i drøftelser hos afdelingschefer mv., der vedrører deres ansvarsområder - Ser potentialer hos den enkelte medarbejder - Har fokus i det daglige på den enkelte medarbejder - både medarbejderens faglige udvikling, kompetencer og generelle trivsel - og skaber et forum, hvor man mindst én gang om måneden kan drøfte dette. Den konkrete kadence aftales mellem chef og medarbejdere
--	--

5. PERSONLIG DYGTIGHED

- Er drivkraft i politikudviklingen på transportområdet - Håndterer modsætninger mellem det politiske og det faglige system konstruktivt - Kan træffe beslutninger på et grundlag, der ikke altid er fuldstændigt - Topprioriterer krisestyring ved aktuelle kriser	- Er dygtige sparringspartnere for det politiske niveau, for hinanden og for medarbejderne - Sikrer en god, positiv og effektiv kommunikation med den enkelte medarbejder og i kontoret om både faglige, personalemæssige og organisatoriske spørgsmål - Engagerer og motiverer - Skaber overblik og sammenhæng - Skaber ro hos medarbejderne i pressede situationer
--	--

3.4 KVINDER I LEDELSE

Departementet arbejder for at få flere kvinder i ledelsen og dermed opnå en mere ligelig kønsfordeling på lederniveau.

Som led i dette arbejde har departementet sat sig fire mål:

1. Halvdelen af alle deltagere på førlederuddannelse er kvinder

Ved afholdelsen af de årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS) skal den enkelte kontorchef sætte fokus på kvindelige medarbejdere med lederpotentiale - herunder kan der drøftes eventuelle barrierer for, at disse kvinder vil

stile mod et lederjob. Der følges op på målet i den årlige MUS-opfølgingsrunde med kontorcheferne.

2. Der sker en ligelig fordeling af opgaver, som giver ledelseserfaring

I forbindelse med MUS-runden skal kontorcheferne være opmærksom på, hvordan de fordele opgaver, der giver ledelseserfaring, blandt medarbejderne i deres kontor. Der spørges til dette i departementets årlige trivselsmåling.

3. Alle medarbejdere oplever, at mænd og kvinder har lige adgang til chefstillinger

I departementets årlige trivselsmåling er der spørgsmål vedrørende oplevelsen af lige muligheder i forhold til både lederjob og udviklingsmuligheder i øvrigt.

4. Departementets mandlige ansatte udnytter den forældreorlov, som er forbeholdt fædre

Der informeres om barsel og forældreorlov for både mænd og kvinder på intranettet.

4 Vores arbejdsplads

For at vi alle skal kunne befinde os godt på arbejdspladsen, er der en række spilleregler for vores omgang med hinanden, ligesom departementet som arbejdsplads stiller forskellige ordninger til rådighed for medarbejderne.

Sikkerheds- og Samarbejdsudvalget er et centralt forum, der fastsætter personalepolitikken og spillereglerne for samarbejdet og drøfter spørgsmål, der berører større grupper af medarbejdere i departementet.

Sikkerhedsorganisationen i departementet er - i samarbejde med HR - med til at forebygge, at arbejdsmiljøproblemer opstår. Sikkerhedsorganisationen er ligeledes med til at sikre, at gener og belastninger, som skyldes arbejdsmiljørelaterede forhold, afhjælpes hurtigt og effektivt.

4.1 ADGANGSFORHOLD

Adgang til departementets lokaler i Frederiksholms Kanal 27 sker normalt fra opgang F, hvor receptionen er bemandet i perioden fra kl. 7.30-17.00 mandag-torsdag og kl. 7.30-16.00 fredag. Nøgler til døre udleveres af Betjentstuen ved behov. Hvis udleverede nøgler bortkommer, skal dette straks meddeles til Betjentstuen. Enhver er forpligtet til - ved arbejdstids ophør - at lukke vinduer og slukke for pc'en og lys.

Alle medarbejdere i departementet skal have et legitimationskort inkl. adgangskode, der fås ved henvendelse til Betjentstuen. Dette kort er nødvendigt for at kunne passere de aflåste låger ved indgangen til Frederiksholms Kanal uden for vagtens åbningstid og indgangen til opgang F, opgang E samt Mødecetret, når døren er låst.

Alle medarbejdere skal fremvise gyldigt legitimationskort både i og uden for vagtens åbningstid. Vagten kan til hver en tid afvise personer, der ikke kan fremvise gyldigt legitimationskort. Legitimationskortet skal herudover altid fremvises ved indgangen til Christiansborg og bæres synligt i plastlomme.

4.2 PRAKTISKE FÆRDELSREGLER

De enkelte kontorer har ansvar for at sikre dækning af fagsekretærfunktioner ved ferie, sygdom og andet fravær. Det bør som minimum sikres, at funktioner som telefonpasning og fordeling af sager er dækket ind.

Alle medarbejdere har pligt til at omstille deres telefon og anvende den elektroniske kalenders og F2's "ikke til stede"-meddelelse ved fravær fra arbejdspladsen i længere tid. Husk også at eventuelt efterladte mobiltelefoner altid skal indstilles på lydløs, så kolleger ikke udsættes for unødigt støj. Se også afsnit 4.6.3: Retningslinjer for brug af elektroniske kommunikationsmidler.

Alle medarbejdere bør sikre sig, at deres elektroniske kalender altid er opdateret, således at det er muligt for kolleger at planlægge møder og generelt at vide, hvem der er til stede hvornår. Medarbejderens elektroniske kalender skal være åben for alle. Private aftaler kan eventuelt markeres som "privat", og dermed sikres det, at disse aftaler ikke er synlige for andre end medarbejderen selv.

4.3 FROKOSTORDNING

Departementet tilbyder en frokostordning, hvor maden leveres fra skiftende eksterne leverandører. Vi ønsker at skabe og understøtte sunde kostvaner

hos medarbejderne for at fremme sundhed og velvære og for at fremme medarbejdernes arbejdspræstation gennem bedre energi og koncentration.

Ordningen tager udgangspunkt i de 8 kostråd – Kost- og Ernæringsforbundets officielle anbefalinger, som er hverdagens huskeråd til en sund balance mellem mad og fysisk aktivitet.

4.3.1 Visioner for frokostordningen

Maden skal være frisk- og veltillavet, ernæringsrigtig, og varieret.

Den skal fortrinsvis bestå af friske kvalitetsråvarer, afpasset den aktuelle årstid og med størst mulig bestanddel af økologiske fødevarer.

Der lægges vægt på at fremme brugernes indtag af frugt, grønt, fisk og at reducere indtaget af fedt, specielt det mættede fedt.

Der skal altid være mulighed for at sammensætte et sundt måltid.

Til buffeten vil der være afkølet vand fra tappehane.

Buffeten vil være åben fra kl. 11-13.30. Ved møder ude i byen er medarbejderen selv ansvarlig for frokosten. Der vil ikke være refusion som følge af tjenesterejser, ferie eller sygdom. Dog vil der ved en konkret vurdering kunne ske refusion ved længere fravær som fx længerevarende sygdom.

4.3.2 Til- og framelding

Tilmelding til frokostordningen sker ved henvendelse i HR. Tilmeldingen er bindende og kan opsiges med en måneds varsel ved udgangen af en kalendermåned. Herefter vil det først være muligt at melde sig ind igen efter tre måneder.

Betaling til frokostordningen sker ved løntræk efter skat. I tilfælde af at prisen stiger, vil det blive varslet med minimum en måned, således at der er mulighed for at opsiges sin tilmelding uanset tidspunktet for tilmelding.

4.3.3 Mødeforplejning

Der kan bestilles forplejning til møder afholdt i departementets mødesale. Mødeforplejningen kan fx være kaffe, te, vand, frugt (hele stykker), småkager, chokolade eller kage. Hvad der kan bestilles afhænger af, hvem der er vært for mødet, om der er eksterne deltagere, og om mødet har repræsen-

tativ karakter. De nærmere regler fremgår af vejledning for bestilling af mødeforplejning, der er tilgængelig på intranettet.

Gæster i forbindelse med arbejdsrelaterede møder kan få frokost i departementets kantine, selv om de ikke er tilmeldt frokostordningen. Ekstra kufferter skal bestilles senest to dage før.

4.3.4 Bestilling af mad ved overarbejde

Udgifter til spisning refunderes i forbindelse med pålagt over- og merarbejde, som strækker sig ud over kl. 19.00, samt i weekender, hvis man er tilkaldt på arbejde. Udgifter til bespisning skal holdes på et rimeligt niveau. Fortæring skal ske på arbejdspladsen eller i nær tilknytning hertil. Udgifter refunderes efter godkendelse af nærmeste chef.

4.4 MEDARBEJDERORDNINGER

4.4.1 Frugtordning

Departementets økologiske frugtordning er gratis og betyder, at alle ansatte kan spise et stykke frugt hver dag. Frugtordningen administreres af kanten, og spørgsmål kan rettes hertil eller til HR.

4.4.2 Kaffe, te og afkølet vand

Der er gratis kaffe, te og afkølet vand i alle etagekøkkener.

4.4.3 Massage

Der er mulighed for at få 30 minutters massage i tidsrummet fra 9.00 til 14.30 en fast ugedag (dog to dage hver 4. uge). Det er firmaet Body Heart Treatment v/Poul Munck, der står for massageordningen.

For at bruge ordningen skal du oprette dig som bruger på linket fra intranettets forside.

Klik på "Opret konto" og udfyld alle felter med stjerner.

Det er ikke muligt at booke flere "sammenhængende" behandlinger, da det skal være muligt for så mange medarbejdere som muligt at komme til.

Der er en egenbetaling på 65 kr., som betales direkte til behandleren. Bliver medarbejderen forhindret, hæfter vedkommende for tiden og egenbetalingen på 65 kr., medmindre der er meldt afbud til Body Heart Treatment senest kl. 14.00 dagen før behandlingen, eller medarbejderen har

sørget for at afsætte massagetiden til en anden medarbejder i departementet.

Massagetiden registreres således i Time-Sag: Træk den halve time fra under rubrikken 'fravær' - underaktivitet puljefri - og skriv massage i bemærkningsfeltet. Der gives 3 måneders karantæne fra Body Heart Treatments bookingsystem, når man 3. gang inden for et år har glemt at registrere sin massage.

4.4.4 Sundhedstjek

Alle medarbejdere i departementet tilbydes et årligt sundhedstjek og en influenzavaccination. Sundhedstjekket finder normalt sted i efteråret. Der er tale om et frivilligt tilbud, hvor al måling og vurdering er fortrolig.

4.4.5 Medarbejderarrangementer

Departementet kan afholde udgifter i forbindelse med medarbejderdag, julefrokost, sommerfest, DHL-stafet, Mobility Cup og lignende arrangementer efter godkendelse.

4.5 PERSONALEFORENINGEN

Departementets medarbejdere har etableret en personaleforening, der arrangerer udflugter, foredrag, sport, teater, musik, kunst i kantinen og diverse sociale aktiviteter. Foreningen drives af en medarbejdervalgt bestyrelse. Departementet kan i konkrete tilfælde efter ansøgning bidrage økonomisk til Personaleforeningens aktiviteter.

4.6 PC, INTERNETOPKOBLING OG MOBILTELEFONI

4.6.1 PC og internetopkobling

Chefer og ministersekretærer mv.

Alle chefer og ministersekretærer får stillet en PC med printer samt internetopkobling til rådighed i hjemmet. Herudover stilles en mindre bærbar computer eller tablet (fx en iPad) med mobilt bredbånd til rådighed.

Medarbejdere

Departementet stiller låneudstyr til rådighed til medarbejderne i form af en VDI-boks, skærm, tastatur og mus, som kan tages med hjem. Medarbejderne skal benytte sig af eget bredbånd. Såfremt medarbejderne ikke selv har bredbånd, vil man kunne få udleveret et mindre, mobilt hotspot.

Udstyr udleveres og afleveres i IT- og Serviceenheden.

4.6.2 Mobiltelefoni

Chefer og ministersekretærer mv.

I departementet får chefer og ministersekretærer stillet fri mobiltelefoni til rådighed.

Mobiltelefonen anvendes til tjenstligt brug og kan også anvendes til private opkald (fri telefon). Den enkelte chef/ministersekretær er ansvarlig for en fornuftig privat anvendelse af mobiltelefonen, herunder for at udvise særlig opmærksomhed ved samtaler til eller i udlandet samt datakommunikation i udlandet.

For at sikre ansvarlig udgiftsstyring i departementet i forhold til den bevillingsmæssige ramme følges kvartalsvis op på den enkelte chefs/ministersekretærs udgifter til mobiltelefon. Såfremt der konstateres et usædvanligt forbrug, tages der kontakt til chefen/ministersekretæren med henblik på en afklaring af forholdet, og i særlige tilfælde be- stilles en specificeret regning med henblik på en nærmere belysning af forbruget. Såfremt departementet vurderer, at forbruget er uforholdsmæssigt stort, kan ordningen med fri personlig mobiltelefon bringes til ophør øjeblikkeligt.

Medarbejdere

Ved ansættelsen får alle medarbejdere udleveret en smartphone af Betjentstuen.

Alle medarbejdere skal ved ansættelsen tage stilling til, om de ønsker at anvende telefonen privat eller alene som tjenestetelefon. Privat anvendelse udløser beskatning, jf. afsnittet om beskatningsreglerne.

Til studentermedhjælpere udleveres en mobiltelefon til anvendelse som tjenestetelefon.

Alle medarbejdere skal ved udlevering af en mobiltelefon underskrive en tro- og loveerklæring for modtagelse af mobiltelefonen og overholdelse af bestemmelserne om mobiltelefoni. Herudover skal retningslinjerne for brug af elektroniske kommunikationsmidler følges, jf. afsnittet nedenfor.

Ved udlevering får medarbejderen endvidere en vejledning om opsætning og brug af telefonen.

Hvis en smartphone bortkommer eller beskadiges og ikke kan repareres, udleveres der som udgangspunkt en almindelig mobiltelefon. Medarbejderen kan i så fald modtage en ny smartphone, når det er mere end 24 måneder siden, at den seneste smartphone blev udleveret, eller efter konkret vurdering.

Det er ikke tilladt at anvende den udleverede mobiltelefon med eget privat SIM-kort.

Det er tilladt at anvende et udleveret SIM-kort i en privat anskaffet smartphone (fx iPhone) under iagttagelse af reglerne i personalepolitikken.

Kontrol og afregning af forbrug

Såfremt departementet konstaterer, at der for en medarbejder sker væsentlige afvigelser fra det "sædvanlige samtalemønster" uden nogen arbejdsmæssig grund, foretages en individuel kontrol af, om den konkrete medarbejder har anvendt arbejdsmobiltelefonen i strid med den aftalte tro- og loveerklæring.

IT- og Serviceenheden foretager endvidere løbende kontrol af forbruget med fokus på det forbrug, som ligger ud over de flatrates, som anvendes.

Forbrug ud over de anvendte flatrates, som ikke kan begrundes arbejdsmæssigt, kan efter en konkret vurdering blive opkrævet hos den pågældende medarbejder.

Det er ikke tilladt at anvende ministeriet som "telefonselskab". Hvis der flere gange må opkræves betaling for privat forbrug ud over de angivne flatrates, vil medarbejderen blive overført til en ordning med tjenestetelefon.

IT- og Serviceenheden har adgang til oplysninger om, hvilke samtaler der foretages på mobilene.

4.6.3 Retningslinjer for brug af elektroniske kommunikationsmidler

Mobiltelefoner

Mange borgeres og virksomheders første møde med departementet er via telefonen. Det har derfor stor betydning for vores omdømme, at dette møde forløber professionelt, og at vi er venlige og imødekommende. Enhver opringning er en mulighed for at sende et positivt signal til omverdenen.

Medarbejdere skal som udgangspunkt altid medbringe og besvare deres mobiltelefon inden for normal arbejdstid, dog ikke nødvendigvis under møder. Uden for normal arbejdstid er medarbejderen ikke forpligtet til at besvare sin telefon. Dette gælder også, hvis medarbejderen har valgt at anvende telefonen privat.

Der skal være indtalt en telefonsvarerbesked på mobiltelefonen, da ubesvarede indkomne opringninger ikke automatisk går videre til receptionen. Telefonsvarbesked skal altid være opdateret.

Vis hensyn ved brug af telefonen, herunder valg af ringetoner og ved samtaler på gangene. Ved opkald i det offentlige rum, fx tog eller supermarked, skal medarbejderen være opmærksom på sit arbejdes fortrolige karakter og i givet fald enten vende tilbage eller placere sig uden for hørevidde.

SMS

SMS-beskeder er omfattet af Offentlighedsloven og dermed omfattet af reglerne om aktindsigt. Medarbejderen skal derfor være opmærksom på som udgangspunkt ikke at anvende SMS-beskeder som led i sagsbehandlingen, og der bør i givet fald udarbejdes et notat til sagen.

Mail-korrespondance

Mails sendt til en ekstern modtager er omfattet af Offentlighedsloven og dermed af reglerne om aktindsigt. Mails skal betragtes som breve med Transportministeriet som afsender og vil hurtigt kunne videresendes og spredes til en større kreds end tilsigtet. Medarbejderne skal derfor være opmærksomme på både indhold og tone og bør læse mails grundigt inden afsendelse.

Vi følger Justitsministeriets anbefalinger i forhold til sikring af slette-markerede mails. Det betyder, at slette-markerede mails skal gemmes i 5 års for medarbejdere, 10 år for chefer og 25 år for departementschef, minister og særlig rådgiver. Nærmere definition er beskrevet i departementets informationssikkerhedshåndbog.

4.7 TAXIKØRSEL

Medarbejdere, der i tjenstligt øjemed har brug for taxikørsel, kan få udleveret taxiboner til betaling for kørsel. Taxibon udleveres hos egen fagsekretær, i Minister- og Ledelsessekretariatet eller i Betjentstuen.

Det er chefen eller den, der på hans/hendes vegne er udpeget til at varetage denne opgave, der beslutter, hvornår taxikørsel er tjenstligt begrundet. Ved tjenstlig brug forstås som udgangspunkt transport i forbindelse med møder, tjensterejser mv. Det bør altid overvejes, om der findes relevante alternativer til taxikørsel, fx tog, bus eller tjenstecykel. I særlige tilfælde, fx ved sygdom i et kontor eller i perioder med ekstra arbejdsbyrde, som nødvendiggør arbejde om aftenen, kan der efter aftale med chefen benyttes taxi til hjemtransport.

4.8 JUBILÆUM

Når en medarbejder har været ansat i statens tjeneste i henholdsvis 25, 40 eller 50 år, modtager den ansatte et jubilæumsgratiale. Jubilæumsgratiale udgør henholdsvis 6.805 kr. ved 25 år, 8.619 kr. ved 40 år eller 10.207 kr. ved 50 år. Beløbene er pr. 1. april 2022. Der beregnes arbejdsmarkedsbidrag af beløbet, der ellers er skattefrit.

Jubilæumsdagen er for medarbejderen en fridag med løn.

Jubilæumsancienniteten regnes fra den første ansættelse i staten. Alle statslige ansættelser tælles med, og det er derfor vigtigt at aflevere dokumentation for tidligere ansættelser til HR, hvis disse perioder ønskes medregnet i jubilæumsancienniteten. HR er behjælpelig med at undersøge, hvilke tidligere ansættelser der kan medregnes.

4.9 GAVER

Det er ministeriets generelle holdning, at der ikke bør modtages gaver i ministeriet. I forbindelse med jubilæer, repræsentative arrangementer m.v. accepteres dog modtagelse af gaver af begrænset værdi. Hvis der er tvivl om, hvorvidt modtagelsen af en konkret gave er passende, skal dette drøftes med den nærmeste chef.

Når man på vegne af departementet giver gaver, for eksempel i forbindelse med afskedsreceptioner eller jubilæer, skal der skelnes skarpt mellem, om gavemodtageren er en person, man overvejende har et arbejdsrelateret forhold til, eller om det er en person, man overvejende kender som privatperson.

Hvis der er tale om en invitation stilet til departementets adresse fra en person, der har en arbejdsrelateret forbindelse til departementet, er det acceptabelt at medbringe eller sende en passende gave. I tvivlstilfælde skal man afklare det med nærmeste chef.

En passende gave vil sædvanligvis være 2-3 flasker vin, blomster eller anden gave på samme udgiftsniveau. Gaven afleveres eller sendes i ministeriets navn, hvilket sædvanligvis vil sige et kort med ministeriets logo. Ved receptioner mv., hvor flere personer fra ministeriet deltager, kan der kun gives én gave finansieret af departementet. Forkontorerne sørger for, at det koordineres således, at evt. flere deltagere skriver sig på samme kort. Derudover vil ministeren kunne give en gave.

Principperne for modtagelse af gaver mv. er beskrevet i vejledningen om God adfærd i det offentlige af december 2017, kapitel 6 om gaver og andre fordele.

Betjentstuen indkøber vin og gaver, som gives af embedsværket, mens Minister- og Ledelsessekretariatet indkøber vin og gaver, som gives af ministeren. Ved tildeling af gaver registreres gavegiver, gavens art, gavemodtager, anledning samt dato. Gaverne finansieres centralt.

Der føres lister over de gaver, som modtages af ministeren, jf. vejledning om ny åbenhedsordning om ministres udgifter og aktiviteter.

Ønsker man at give gaver som privatperson, skal det ske for egen regning og på en måde, så departementet ikke fremstår som afsender/giver.

4.10 BESKATNING AF PERSONALEGODER

Ansatte i departementet, der modtager visse personalegoder, skal være opmærksom på de beskatningsregler, der kan være. Nedenfor er der kort oplistet beskatningsregler for visse personalegoder. Yderligere oplysninger om beskatningsreglerne for personalegoder kan fås i HR eller på www.skat.dk.

4.10.1 PC, internetopkobling og mobiltelefon

En computer, der anvendes arbejdsmæssigt, og internetopkobling med adgang til arbejdsgiverens netværk er skattefri. En medarbejder kan således

tage en bærbar computer med hjem for at arbejde, uden at dette udløser beskatning.

Medarbejderen kan vælge også at benytte arbejds-mobiltelefonen privat, under forudsætning af, at medarbejderen bliver beskattet af 3.000 kr. årligt i 2022.

Medarbejderen kan vælge, at arbejdsmobiltelefonen ikke skal beskattes. I så fald må mobiltelefonen kun benyttes tjenstligt, bortset fra enkeltstående private opkald til og fra telefonen. Medarbejderen kan tage mobiltelefonen med hjem, til tjensterejser og til møder uden for departementet, hvis det er nødvendigt for at kunne udføre arbejdet uden, at dette udløser beskatning.

4.10.2 Tjenesteavis på bopælen

Hvis departementet betaler for en medarbejders avisabonnement, skal medarbejderen som udgangspunkt betale skat af værdien. Er avisabonnementet imidlertid i overvejende grad ydet af hensyn til arbejdet, bliver medarbejderen ikke beskattet, hvis beløbet ikke overstiger bagatelgrænsen på 6.600 kr. årligt i 2022. Aviser, der leveres i departementet, og som bruges i departementet, skal ikke beskattes.

Departementets udgift til avis, der erstatter andet avisabonnement i hjemmet, er skattepligtigt. Værdien af fri avis medregnes ved opgørelsen af den skattefri bagatelgrænse på personalegoder på i alt 6.600 kr. årligt i 2022. Overskrides bagatelgrænsen, beskattes hele den samlede værdi.

4.10.3 Parkeringstilladelser

Der opkræves 600 kr. pr. år for parkeringslicens. Efter 1. juli koster parkeringslicensen 300 kr.

Parkeringslicenser udstedt på nummerplade til el-biler og plug-in hybridbiler samt for handicap-parkering er gratis.

Anskaffelse af parkeringstilladelse sker ved kontakt til Betjentstuen.

Parkeringslicensen giver mulighed for parkering på de parkeringspladser angivet på kortet såfremt, at der er ledige pladser efter først til mølle-princippet.

Udstedt parkeringslicens refunderes ikke.

Departementet råder over et vis antal gæsteparkeringstilladelser, som er gratis for medarbejdere og kan benyttes lejlighedsvist for at imødekomme særlige behov. Med en gæsteparkeringslicens kan der parkeres på samme måde som med en personlig parkeringslicens. Der må dog ikke parkeres på pladser reserveret til "Gæsteparkering", som er parkeringspladser reserveret til eksterne gæster.

Der er i samarbejde med Clever etableret en ladestander ud for indgangen 27F. Det er en dobbelt ladestation på 22kW, hvor to biler har mulighed for at lade samtidigt.

Afregning for forbruget sker direkte mellem ejeren af bilen og Clever – enten på abonnement eller mod betaling på kreditkort uden om Transportministeriet.

Medarbejdere kan benytte ladestanderen, såfremt de ikke har haft mulighed for at lade deres bil, hvor de sædvanligvis lader. Der kan kun parkeres på ladepladsen kortvarigt, mens bilen lades op. Kontakt betjentene, hvis du skal bruge pladsen.

4.10.4 Psykologbistand

Psykologbistanden hos Falck Healthcare er skattefri i forbindelse med arbejdsrelaterede problemer. Bistand til privatrelaterede problemer skal beskattes. Falck Healthcare oplyser til HR, hvem der har modtaget bistanden, således at beløbet kan indberettes til SKAT. Det oplyses ikke, hvilken problemstilling der er givet hjælp til – kun at den er privatrelateret.

Departementets tilbud om behandling af stress hos Center for Stress er skattefri for medarbejderen, hvis det konkret kan påvises, at stressen er opstået som følge af medarbejderens arbejdsfunktion.

4.10.5 Behandling for alkoholmisbrug mv.

Departementets tilbud om behandling for misbrug af alkohol mv. er skattefri, hvis der foreligger en lægeerklæring fra en læge om, at medarbejderen har behov for behandlingen.

Departementets tilskud til rygeafvænning er skattefrit.

4.11 UDGIFTER TIL REPRÆSENTATION, ARRANGEMENTER MV.

4.11.1 Kontorseminarer

Udgangspunktet er, at ethvert arrangement skal holdes på et niveau, der er passende til lejligheden. Herunder skal arrangementer holdes i Danmark/ Øresundsområdet, medmindre der er en faglig årsag til, at arrangementet afholdes i udlandet. Der kan i så fald søges om departementschefens godkendelse. Hvis der ønskes at indkøbe fx flybilletter uden om indkøbsaftalerne, fx fordi disse er billigere, skal det dokumenteres, at disse er billigere, og koordineres og godkendes af Økonomistyringsenheden.

Nedenfor er angivet det accepterede maksimum for udgift pr. deltager ved arrangementer af henholdsvis 1 og 2 dages varighed. Udgifterne er inklusiv moms.

En kontorchef kan som udgangspunkt afholde et 2-dages seminar og et 1-dags seminar pr. år eller to-tre 1-dagsseminarer.

Udgiften finansieres centralt. Flybilletter, hotel og forplejning skal så vidt muligt indkøbes ved brug af kontorchefens firmakreditkort. Der kan ikke opnås time/dagpenge eller procentgodtgørelse i forbindelse med deltagelse i et kontorseminar. Der skal efterfølgende afleveres et fuldstændigt regnskab til Økonomistyringsenheden.

Husk, at du skal følge statens regler for indkøb af konferencefaciliteter og hoteller, når du vælger lokalitet for dit kontorseminar, hvis det afholdes i Danmark.

Husk, at kontoret har ansvaret for at give køkkenet besked om det forestående seminar senest torsdag i ugen før seminaret holdes.

4.11.2 Middage eller lign. med eksterne kontakter

Der kan være behov for, at eksterne kontakter inviteres på en arbejdsrelateret frokost eller middag ude i byen. Disse arrangementer skal holdes på et niveau, der passer til situationen. Der henvises til departementets vejledning vedrørende afholdelse af repræsentationsudgifter. Udgiften finansieres centralt.

4.11.3 Andre typer arrangementer med repræsentation

Ministeren afholder typisk nytårsreception, hvor departementets medarbejdere inviteres sammen med direktører og bestyrelser for ministerområdets styrelser og selskaber.

Departementet afholder endvidere reception i forbindelse med overdragelse af ministeriet fra en afgående minister til en tiltrædende minister.

Ved jubilæer, tiltrædelse og fratrædelse af chefer og fratrædelse pga. pensionering gives repræsentation i form af reception eller ved kontorvis spisning. Udgifter til spisning følger reglerne anført i tabellen nedenfor.

Elever kan ved endt uddannelse afholde en reception, frokost el.lign. for i alt op til 2.000 kr. ekskl. moms.

Fødselsdage betragtes som et privat anliggende, og der afholdes ikke arrangementer eller repræsentation ved sådanne begivenheder.

4.11.4 Andre udgifter

Blomster kan sendes i forbindelse med en medarbejders langvarige sygefravær eller dødsfald, dog ikke til tidligere medarbejdere. Blomster kan ligeledes sendes, hvor der er tale om en nær samarbejdspart i fx en styrelse el.lign. Blomster bestilles af Betjentstuen, og udgiften finansieres centralt.

Udgiftstype	1-dags seminar	2-dages seminar
Lokaleleje, forplejning og materiale	1.000 kr.	
Evt. middag	625 kr. (heraf maks. 250 kr. til drikkevarer)	
Overnatning, lokale, forplejning, materiale		3.750 kr. (heraf maks. 250 kr. til drikkevarer ved middagen)
Ekstern underviser mv. (udgift pr. dag)	875 kr.	875 kr.
Udgift til transport (tur/retur)	900 kr.	900 kr.

Hvert enkelt kontor tildeles et budget af Center for Økonomi, HR og Koncernstyring, som kan anvendes til kurser mv., som ikke finansieres centralt (se stk. 2.5), bøger mv. til kontoret og aviser. Aviser kan leveres til chefens privatadresse, se dog pkt. 4.10.2 om beskatning.

Kontorets budget kan ikke anvendes til andre formål.

4.12 KODEKS FOR EMBEDSMÆND – SYV CENTRALE PLIGTER

Departementets ansatte skal efterleve de syv pligter beskrevet i "Kodex VII", som alle medarbejdere og chefer får udleveret. Nye medarbejdere introduceres til kodekset på intromødet med HR, og kontorer og enheder drøfter regelmæssigt nogle af de fiktive cases, der løbende udarbejdes med henblik på at understøtte arbejdet med kodekset. Disse cases beskriver konkrete situationer, som kræver, at der tages stilling til et problem ud fra én eller flere af kodekets pligter, og hvor man som embedsmand skal træffe et valg.

Medarbejdere skal desuden kende og følge vejledningen "God adfærd i det offentlige".

4.13 YTRINGSFRIHED

Offentligt ansatte har som alle andre borgere ytringsfrihed. Dette gælder alle former for ytringer, som fx faglige beskrivelser og synspunkter, politisk holdning, gengivelse af faktiske forhold osv.

Denne ytringsfrihed gælder, når man som offentligt ansat ytrer sig på egne vegne, og man skal i forbindelse med ytringer vedrørende ens eget arbejdsområde præcisere, at man ytrer sig på egne vegne. Man må dog ikke ytre sig om tavshedsbelagte oplysninger.

Der henvises endvidere til Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed fra oktober 2016 og "God adfærd i det offentlige", kapitel 3.

4.14 TAVSHEDSPLIGT

Det følger af forvaltningsloven, at den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har tavshedspligt med hensyn til en række oplysninger, herunder bl.a. oplysninger om enkeltpersoners private,

herunder økonomiske, forhold. Hvilke oplysninger, der er undergivet tavshedspligt, er nærmere angivet i forvaltningslovens § 27, stk. 1-7.

Tavshedspligten bortfalder ikke med ansættelsens ophør.

For så vidt angår medarbejdere i IT gælder, at der er tavshedspligt om oplysninger, som den pågældende måtte komme i besiddelse af fx ved fejlretning, support eller på anden måde i forbindelse med arbejdet i IT. Tilsvarende gør sig gældende for medarbejdere i HR, der i deres arbejde kommer i besiddelse af fortrolige oplysninger, herunder personlige og helbredsmæssige forhold mv.

Enhver medarbejder vil hos sin chef eller HR kunne få nærmere vejledning om, hvori tavshedspligten består i konkrete tilfælde.

4.15 PRESSEKONTAKT

Transportministeriet lægger vægt på at have en åben kommunikation med pressen.

Ved henvendelser fra pressen pr. mail eller telefon henvises direkte til Presseenheden. Presseenheden kontakter derefter journalisten for at høre nærmere om vinkel, deadline og de personer, som udtaler sig til mediet.

Det er vigtigt hurtigst muligt at oplyse alle henvendelser fra medier/journalister til Presseenheden, så den pågældende journalist kan få afstemt sine forventninger til et eventuelt interview eller baggrund til sit indslag. Der kan også være tale om en aktindsigt.

En udtalelse til pressen skal afstemmes med ens nærmeste chef og Presseenheden. Det skal understreges, at medarbejdere under chefniveau ikke har pligt til at udtale sig til pressen.

4.16 KONTROLFORANSTALTNINGER

Departementet kan indføre kontrolforanstaltninger over for medarbejderne, hvis kontrolforanstaltningerne er sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og tjener et fornuftigt formål. Kontrolforanstaltningerne må ikke være af krænkende form, påføre én tab eller være til nævneværdig ulempe.

Departementet skal senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger informere om dette. Informationen skal som udgangspunkt indeholde departementets overvejelser om de driftsmæssige begrundelser, hvilke oplysninger der tilvejebringes, og håndteringen af disse oplysninger.

Retten til at indføre kontrolforanstaltninger fremgår af Cirkulære om aftale om kontrolforanstaltninger af 1. november 2010 (Perst. 031-10) eller det til enhver tid gældende cirkulære og indebærer en ret til at kontrollere fx overholdelse af den fastlagte arbejdstid, arbejdets udførelse, ansattes brug af mails og internet mv.

4.16.1 Videoovervågning på ministergangen

Departementet har opsat overvågning i gangarealet ved indgangen til ministergangen på 2. sal fra hovedtrappen, hvor der er et særligt sikkerhedshensyn. Videoovervågningen dækker området fra indgang til gangareal på 2. sal gennem opgang 27F, samt ved adgang gennem gangen fra bagtrappe ved opsætning af 2 kameraer.

Kameraovervågning vil være aktiveret uden for normal åbningstid i tidsrummet 19:00 – 7:00 samt i weekends, helligdage og andre tidspunkter, når huset er lukket. Alle optagelser gemmes i 30 dage, hvorefter de automatisk slettes. Optagelser gemmes på harddisk i en særskilt server placeret i departements serverrum, der er beskyttet med alarm og lås. Optagelser kan kun ses med brugernavn og log-in, og der føres adgangslog. Direktion, afdelingschef og HR-chef har forhåndsgodkendelse til se optagelserne. Departementschefen kan give andre tilladelse til at se en konkret optagelse.

Optagelser gennemgås kun, når der foreligger mistanke om uretmæssig adgang. Såfremt der er mistanke om personer, der uden lovlig grund færdes eller fjerner genstande/dokumenter fra området, vil optagelserne kunne gennemses og bruges i forhold til at få sagen belyst inden for rammerne af lovgivningen.

4.16.2 Logning af F2, internet, mobil mv.

I F2 sker der løbende en logning af, hvilke medarbejdere der har tilgået en konkret akt. Logfilen, som aldrig bliver slettet, følger således sagen og ikke den enkelte medarbejder. Logfilen vil alene

blive læst i tilfælde af mistanke om læk af informationer, der er omfattet af medarbejdernes tavshedspligt.

Al datatrafik til og fra eksterne linjer til departementets IT-driftsselskab, herunder internettet, bliver af drifts- og sikkerhedsmæssige hensyn logget. Der foretages stikprøver af, om departementets retningslinjer for anvendelse af PC-arbejdspladser regler og kodeks overholdes.

Der foretages ikke direkte logning af mobiltelefoner eller lignende teknologi, men medarbejderne skal være opmærksomme på, at telefonen grundet fabriksindstillinger indeholder en GPS samt Tele-Nord mobilkontrol (MDM), der vil blive aktiveret ved bortkomst.

Alle medarbejdere er udstyret med et nøglekort, der giver adgang til departementets bygninger. Enhver brug af kortet til at åbne en dør eller port bliver registreret. Der foretages ikke logning af hvert kort, men af den enkelte dør. Registreringen går 120 dage tilbage.

4.16.3 Anvendelse af departementets mail

Medarbejdernes personlige mail-postkasse tilhører som udgangspunkt Transportministeriet og bør ikke anvendes til privat brug. Der kan derfor i særlige tilfælde (driftshensyn, forretningsmæssige tvangssituationer, nød eller lign.) blive givet adgang til en medarbejders postkasse for andre end medarbejderen selv. Såfremt en medarbejders mail ved IT-enhedens mellemkomst bliver åbnet af andre i Transportministeriet, bliver den pågældende medarbejder straks underrettet, medmindre åbningen sker i forbindelse med mistanke om tjenesteforseelse eller lignende.

Departementet opfordrer til, at medarbejdere, der i arbejdstiden sender private mails, anvender en netbaseret mail konto, fx gmail eller hotmail mv. Private mailkonti må ikke anvendes i forbindelse med arbejdsrelaterede forhold, med mindre der ikke er adgang til departementets mailsystem, og kun i de tilfælde, hvor det er afgørende, at den pågældende mail afsendes. En sådan mail skal registreres i F2 på den relevante sag.

4.17 SYGEFRAVÆR

Sygefraværspolitikken skal understøtte en aktiv indsats for at forebygge og nedbringe sygefraværet. Hensigten med sygefraværspolitikken er at:

- fremme et lavt sygefravær blandt departementets medarbejdere
- sikre ensartede principper for håndtering af sygefravær
- bidrage til større åbenhed og tillid i dialogen om sygefravær og årsagerne hertil
- opnå bedre viden om, hvordan departementet kan bidrage til, at sygefravær nedbringes

Departementet arbejder for fleksible ordninger, fx nedsat arbejdstid eller ændrede arbejdsopgaver for medarbejdere, som på grund af sygdom har længerevarende fravær.

Arbejdspladsvurderingen (APV) anvendes som instrument til forbedring af fysiske og psykiske forhold, der kan have en betydning for sygefravær.

Sygdom håndteres på følgende måde:

- Medarbejderen skal senest ved arbejdstidens start give besked om sygefravær. Den enkelte chef aftaler selv med sine medarbejdere, hvordan man melder sig syg. Er sygemeldingen ikke foretaget ved en telefonsamtale til chefen, og strækker den sig ud over én dag, skal den senest på anden sygedag følges op af en opringning til chefen. Ved sygemelding bør man fortælle, hvornår man regner med at blive rask igen, eller oplyse om, hvornår man kontakter chefen igen. Hvis man har opgaver liggende på sit skrivebord, som må løses af andre, mens man er fraværende, bør dette oplyses. Håndtering af den sygemeldtes mobiltelefon bør også afklares.
- Chefen sørger for, at medarbejderen registreres som syg i Time-Sag.
- Medarbejderen raskmelder sig i Time-Sag, når han/hun igen møder på arbejdet. Hvis man i en kortere eller længere periode er delvis syg, skal man i Time-Sag bruge fraværskategorien 'Delvis syg'. For længerevarende fravær gælder særlige regler, som man kan få oplysninger om i HR.
- Ved længere sygefravær vil HR sørge for, at medarbejderen inden for 4 uger efter første sygedag indkaldes til en fraværssamtale. HR kontakter chefen i god tid forinden. Samtalen, der i visse tilfælde kan foregå telefonisk, afholdes af chefen, evt. med deltagelse fra HR, og omhandler hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Fraværssamtalen skal afholdes uanset, hvad der er bag-

grunden for sygefraværet, dvs. at medarbejderen også vil blive indkaldt til en samtale, hvis der er tale om graviditetsbetinget sygefravær.

- I de tilfælde, hvor sygefravær sker hyppigt eller udviser et særligt mønster, kan chefen tage initiativ til en fraværssamtale med medarbejderen. Hvis sygefravær i løbet af et år når op på 5 perioder, tager chefen initiativ til en fraværssamtale, som bør omfatte spørgsmål om eventuelle trivselsproblemer i relation til departementets fysiske eller psykiske arbejdsmiljø. HR orienterer chefen, når antallet af perioder er oppe på 5.
- Under fraværssamtalen vil det blive vurderet, om der skal udfyldes en mulighedserklæring. Mulighedserklæringen træder i stedet for lægeerklæringen og skal indeholde en vurdering af, hvordan samt hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Første side i erklæringen skal udfyldes i samarbejde mellem chef og medarbejder, og derefter skal medarbejderen gå til sin læge. Lægen skal vurdere, hvorvidt dét, der er talt om, stemmer overens med lægens indtryk af medarbejderens sygdomssituation. Departementet refunderer udgiften hertil.
- Ved fravær udover 8 uger kan medarbejderen tage initiativ til, at der i samarbejde med chefen og med bistand fra HR udarbejdes en såkaldt fastholdelsesplan for medarbejderens tilbagevenden til arbejdet.
- For at medarbejderen hurtigst muligt kan komme tilbage på arbejde, kan der i forbindelse med både mulighedserklæringen og fastholdelsesplanen laves aftaler om fx daglig eller ugentlig nedsættelse af arbejdstid eller eventuelle praktiske foranstaltninger.

Udebliver medarbejderen fra enten fraværssamtalen, mødet med udfyldelse af en mulighedserklæring eller fastholdelsessamtalen, kan det få ansættelsesretlige konsekvenser som ved udeblivelse fra arbejde.

Som led i sygefraværspolitikken udarbejder HR hvert kvartal en status til hver enkelt kontorchef og en samlet statistik for hele departementet, der offentliggøres på intranettet, ligesom man giver en årlig status på departementets sygefravær til SISU.

Se afsnit 5.6. om fravær i forbindelse med barnets 1. og 2. sygedag.

4.18 STRESS

Departementet tager stress alvorligt og har et beredskab til forebyggelse og behandling af stress. I departementet forstår vi stress som: *”En belastningstilstand der kan opstå, når ydre eller indre krav overstiger de ressourcer, den enkelte har – eller oplever, at han eller hun har. Stress opleves ved fysiologiske reaktioner, kognitive ændringer og følelsesændringer. Stressårsager er ofte komplekse, og kan således udløses af faktorer både på og uden for arbejdet”*. Det er vigtigt at være opmærksom på stress hos både sig selv, kolleger og chefer. I departementet anser vi det for professionel adfærd at reagere på stress *”hellere i dag end i morgen”*, da stresssymptomer kan udvikle sig hurtigt, hvis der ikke bliver taget hånd om den stressramtes situation og forandrede adfærd. Vi opfordrer til, at man taler med sin chef og/eller med HR om stress - herunder også begyndende symptomer, der ikke umiddelbart synes at forsvinde af sig selv igen. Det er vigtigt at understrege, at alle oplever stress på forskellige måder, og at stressforløb udvikler sig forskelligt fra person til person. Nogle oplever mange symptomer, mens andre kun oplever enkelte.

HR har udarbejdet en pjece om stress, hvori det bliver udfoldet, hvad stress er, hvordan man som medarbejder og leder kan håndtere stress, samt endelig en række gode råd om forebyggelse af stress. Pjecen plus andre materialer om stress kan findes på intranettet. I HR er der medarbejdere, der er uddannet i stresshåndtering og stressforebyggelse. HR sparrer med både medarbejdere og chefer om stress og står til rådighed for samtaleforløb med medarbejdere om dette. Samtalerne kan holdes anonymt og har altid kun til formål at hjælpe dig som medarbejder. Vi opfordrer i departementet til åbenhed om stress, da aftabuisering er vigtig i henhold til at tale om stress, at bede om hjælp samt hurtigt at komme sig, når symptomer opstår. Stress er udbredt at opleve i nutidens arbejdsliv, og det er derfor vigtigt, at man ikke går alene med det.

I departementet er der ved en stressbelastning mulighed for eksempelvis at få tilpasset sin arbejdsportefølje, skabe en periode med nedsat tid og/eller hjemmearbejdsdage. Det er individuelt, hvad der hjælper personer med at komme sig over symptomer- og stress.

Hvis der er tale om en situation, der udvikler sig til stresssygemelding, bliver der holdt en individuelt

aftalt form for kontakt. Ved tilbagevenden efter en eventuel stresssygemelding, starter man gradvist på arbejdet igen, og tilbagevendingsforløbet bliver aftalt i samspil med den nærmeste chef, HR og typisk en læges vurdering. Departementet er tilknyttet Center for Stress, som kan yde hjælp til medarbejdere og chefer, som har behov herfor. Henvendelse skal ske via HR. Man kan også vælge at kontakte Falck Healthcare anonymt, se nedenfor. Psykologbistanden hos Falck Healthcare er skattefri i forbindelse med arbejdsrelaterede problemer. Bistand til privatrelaterede problemer bliver beskattet. Se mere i afsnit 4.10.4. om beskatning af personalegoder.

4.18.1 Falck Healthcare – 70-10-20-12

Departementet har indgået aftale med Falck Healthcare, som kan yde hurtig, anonym og professionel psykologhjælp, når en medarbejders arbejdsevne er reduceret som følge af problemer på arbejdspladsen eller privat. Der er principielt ingen grænse for problemernes art, så længe det har negativ indflydelse på arbejdsindsatsen.

Der skal ikke gives tilladelse for at kontakte Falck Healthcare. Man kan ringe anonymt til Falck Healthcare døgnet rundt på telefon 70 10 20 12. Flere medarbejdere i departementet har benyttet sig af Falck Healthcare med stor tilfredshed og udbytte. Læs mere om den psykologiske rådgivning på www.falckhealthcare.dk. Se afsnit 4.10.4. om beskatning af personalegoder.

4.19 RYGEPOLITIK OG TILSKUD TIL AFVÆNNING

Departementet er røgfrit område, og formålet med rygepolitikken er, at ingen medarbejdere mod deres vilje udsættes for passiv rygning.

Det er således alene tilladt at ryge udendørs, og dette omfatter også e-cigaretter. Der er opsat askebægre ved opgang E. Overtrædelse af rygepolitikken behandles efter de almindelige ansættelsesretlige regler.

Departementet tilbyder hjælp til rygestop – henvendelse herom kan ske til HR. Både ved deltagelse i rygestopkurser og tilskud til nikotinpræparater vil medarbejderen ikke blive beskattet, da tilbuddet gives til alle ansatte som led i departementets generelle personalepolitik.

Tilskud til rygeafvænning tilbydes 1 gang i medarbejderens ansættelsesperiode. Der kan som udgangspunkt ydes tilskud til fx rygestopkurser, nikotinpræparater, akupunktur, o. lign.

Der kan ydes op til 1.500 kr. i tilskud. Ansøgning sendes til HR med oplysning om valg af metode til rygeafvænningen.

Tilskuddet skal udnyttes senest 3 måneder efter HR's godkendelse. Med henblik på at få et overblik over effekterne af rygeafvænningsaktiviteter, bedes medarbejderen give HR en tilbagemelding om tilfredsheden med den konkrete rygeafvænningsaktivitet.

4.20 ALKOHOL MV.

Det er Transportministeriets politik, at alkohol og arbejde adskilles. Alkohol kan dog nydes i forbindelse med en reception, fejring af en særlig begivenhed eller fx ved en fredagsbar.

Formålet med alkoholpolitikken er at tilbyde hjælp til medarbejdere, der er (på vej ud) i et misbrug, således at deres arbejdsindsats kan fortsætte med at være/igen kan blive tilfredsstillende.

4.20.1 Kollegers ansvar

Som kolleger og medmennesker har alle ansvar for at være opmærksomme på og medvirke til, at en person, der er (på vej ud) i et misbrugsproblem, så hurtigt som muligt - og så vidt muligt på eget initiativ - modtager den nødvendige hjælp. Dette kan gøres ved, at man taler sammen på tomandshånd om det indtryk, man har fået, eller orienterer tillidsrepræsentanten og/eller den nærmeste chef eller HR-chefen om, at man tror, der er et problem. Det er under alle omstændigheder vigtigt, at man ikke forholder sig passivt. Kolleger, der påvirkes af situationen, har mulighed for at tale med egen chef eller HR-chefen om situationen, det daglige samarbejde og trivslen.

4.20.2 Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanterne har en særlig forpligtelse til at medvirke til, at problemer ikke bliver fortiet, og at der bliver tilbudt hjælp til kolleger, der er (på vej ud) i et misbrug.

4.20.3 Ledelsens ansvar

Når en chef bliver (gjort) opmærksom på, at en medarbejder ser ud til at have et misbrug, skal chefen eller HR-chefen så hurtigt som muligt tage

en samtale med den pågældende for at afklare, om det er rigtigt, og i givet fald tilbyde hjælp. Det er vigtigt, at chefen gør medarbejderen opmærksom på, at situationen er uholdbar, men at departementet er indstillet på at yde hjælp, og også har mulighed for at yde økonomisk tilskud til behandling (psykolog, antabus, Minnesotakur mv.). HR-chefen bør inddrages i disse situationer. Endvidere kan der henvises til afklarende hjælp hos Falck Healthcare. Se afsnit 4.10.4. om beskatning af personalegoder.

Chefen skal give medarbejderen rimelig tid til at erkende, at problemet er så stort, at det er nødvendigt med en aktiv indsats. Det er vigtigt, at medarbejderen får mulighed for at drøfte situationen med familie, læge, socialrådgiver, alkoholkonsulent el.lign.

Ingen, der erkender at have et misbrug, og som søger hjælp, vil af den grund blive afskediget. En medarbejder, der sygemeldes i forbindelse med behandlingen, vil kunne forvente at vende tilbage til sin hidtidige eller tilsvarende funktion efter behandling.

Hvis medarbejderen derimod ikke vil arbejde positivt på at komme ud af sit misbrug, eller hvis medarbejderen fortsætter misbruget efter endt behandling, vil det få ansættelsesretlige konsekvenser.

4.21 KRÆNKENDE HANDLINGER

Ved krænkende handlinger forstås situationer, hvor medarbejdere generes af andre ansatte på arbejdspladsen gennem groft drilleri, mobning, uønsket seksuel opmærksomhed, grove hentydninger til den pågældendes personlige forhold og lignende. Krænkende handlinger kan have mange forskellige former og kan komme til udtryk i form af verbal, nonverbal, digital eller fysisk adfærd.

I departementet forventer vi, at alle medarbejdere udviser forståelse for deres kollegaers grænser og husker at tilpasse og være opmærksom på tone og adfærd i samarbejdsforholdet. Dette er desto mere vigtigt, hvor der er et asymmetrisk magtforhold, fx i relationen mellem chef og medarbejder, eller medarbejder og student. Forskel i alder og i anciennitet kan også skabe en ulige relation. Alle former for krænkende handlinger er uacceptable i departementet.

4.21.1 Krænkende handlinger i form af mobning

Der er tale om mobning, når én eller flere personer gentagne gange udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger. Handlingerne kan hver for sig ligge under grænsen for sanktionerbar adfærd, men bliver til mobning i og med, at det har en systematisk karakter og er rettet mod samme person(er).

4.21.2 Seksuel chikane

Seksuel chikane på arbejdspladsen er en situation, hvor en medarbejder bringes til at indgå i situationer, der er seksuelt betonedede, uden at medarbejderen positivt ønsker det. Seksuel chikane er enhver form for uønsket verbal, nonverbal, digital eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner. Seksuel chikane er en uacceptabel omgangsform i departementet, og seksuel chikane er ulovlig, jf. Ligebehandlingsloven § 1, stk. 4.

Seksuel chikane udøvet af en leder eller medarbejder med en stærkere magtposition på arbejdspladsen er særlig problematisk, da det her kan være sværere for den krænkede at sige fra.

Der findes ingen entydige grænser for, hvornår noget er sjovt og uskyldigt, og hvornår det er grænseoverskridende. Som medarbejder i departementet skal man derfor være opmærksom på sin jargon og adfærd.

4.21.3 Hvis du er udsat for eller er vidne til en krænkende handling

Hvis du er udsat for eller er vidne til en krænkende handling, er det i de fleste tilfælde mest effektivt at sige fra. Uanset om du i situationen har

mulighed for at sige fra eller ej, opfordres du til efterfølgende at snakke med én du har tillid til på arbejdspladsen (fx tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten) eller privat for at tale situationen igennem. Herefter opfordres du til at henvende dig til din nærmeste chef eller HR-chefen med henblik på en drøftelse og afklaring af, hvordan den pågældende situation hurtigst muligt kan ændres.

Hvis du ser, at en kollega udsættes for noget, du mener kan være en krænkende handling, opfordres du til at spørge vedkommende, om der var tale om en krænkende handling og i så fald opfordre vedkommende til at kontakte HR-chefen og eventuelt tilbyde at gå med.

Ledelsen tager enhver klage om krænkende handlinger seriøst. Ledelsen vil ved konkrete henvendelser undersøge hændelsesforløbet og træffe beslutning om de eventuelle sanktioner, en sag om krænkende handlinger medfører.

I tilfælde af sager om krænkende handlinger kan departementets aftale med Falck Healthcare bruges. Falck Healthcare kan yde hurtig, anonym og professionel psykologhjælp. Se mere i afsnit 4.18.1.

4.22 SENIORORDNING

Den statslige aftale om senior- og fratrædelsesordninger giver rammerne for mulige ordninger for seniormedarbejdere. Der kan indgås aftale herom ud fra en konkret vurdering af medarbejderens og departementets ønsker og behov.

5 Løn og arbejdstid

Departementet anvender løn som instrument i forbindelse med rekruttering og fastholdelse med henblik på fortsat at kunne tiltrække kvalificerede medarbejdere. Imødekommelse af lønkrav i forbindelse med nyansættelse sker på baggrund af en konkret vurdering.

Statens medarbejdere får lønsedlen leveret elektronisk i e-Boks. Der er altid adgang til at se lønsedlen via www.e-boks.dk, hvor du også kan læse mere om, hvordan du logger dig ind på e-Boks.

5.1 FORHANDLINGSPROCESSEN

Departementets lønforhandlinger tager udgangspunkt i følgende procedure:

Forslag til lønforbedringer kan fremsættes 1 gang årligt.

Forhandlingerne placeres i september/oktober.

Under udviklingssamtalen i foråret kan der foretages en lønforventningsafstemning mellem medarbejder og chef. Indholdet indgår i ledelsens videre overvejelser om lønforbedringer.

Direktionen udarbejder efter indstilling fra kon- torcheferne et forslag, som fremsendes til tillidsre- præsentanterne senest 3 dage før forhandlingerne.

Lønforhandlingerne foregår mellem HR-chefen og tillidsrepræsentanterne/de faglige organisationer. Special- og chefkonsulenter har adgang til en indi- viduel lønforhandling med HR-chefen, men kan vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten.

For at chefgruppen og tillidsrepræsentanterne har kendskab til lønstruktur og lønforhold i departe- mentet inden forhandlingerne, udarbejder HR en lønoversigt for alle ansatte og andet statistisk ma- teriale.

Den nærmeste chef giver hver enkelt medarbejder en mundtlig tilbagemelding vedrørende resultatet af lønforhandlingerne. Tilbage meldingen skal in- deholde en begrundelse og forslag til indsatsområ- der for medarbejderen at have fokus på.

Aftaler om lønforbedringer har virkning fra 1. juli, med mindre andet aftales.

Indgåede aftaler om lønforbedringer offentliggø- res på intranettet med anførelse af navn, kontor, beløb og en kort begrundelse.

5.2 KRITERIER FOR LØN- FORBEDRINGER

Lønforbedringer ydes til medarbejdere, der i sær- lig grad og med høj kvalitet bidrager til at indfri departementets målsætninger, og som i deres ar- bejde understøtter departementets værdier.

Når det skal beslutes, om en medarbejder skal til- deles et tillæg, bliver der lagt vægt på, om den en- kelte medarbejder i særlig grad opfylder et eller flere af nedenstående kriterier med udgangspunkt i departementets værdier. Det vil altid være et hel- hedsbillede af den enkelte medarbejder, der dan- ner rammen om en beslutning om tildeling af til- læg.

De anførte kriterier er ikke udtømmende, og løn- forbedringer kan ydes med andre begrundelser, som fx deltagelse i statens talenttræningsforløb til EU's ansættelsesprøve (concours).

5.2.1 Resultater

- Er nytænkende, selvstændig og bidrager til formulering af arbejdsopgaverne.

- Skaber gode resultater både alene og i samspil med andre.
- Formår at sætte sig hurtigt ind i nye opgaver og løse dem på tilfredsstillende vis.
- Arbejder med en høj grad af ansvarlighed og effektivitet.

5.2.2 Faglighed

- Arbejder med en høj grad af faglighed, politisk bevidsthed – og kvalitetssikrer sit arbejde.
- Har fokus på kompetenceudvikling og søger aktivt at udvikle fagligheden.

5.2.3 Åbenhed

- Er imødekommende, professionel og hurtig i betjening af borgere, samarbejdspartnere og kolleger.
- Kan samarbejde, arbejde i teams og dele viden på tværs af departementet og i samspil med samarbejdspartnere for at få et helhedsorien- teret syn på løsningen af opgaver.

5.2.4 Engagement

- Er engageret i opgaverne og samspillet med kollegerne – og trives i et hektisk miljø tæt på den politiske beslutningsproces.
- Udviser positiv indstilling i forhold til midler- tidigt eller permanent at varetage nye arbejds- opgaver og arbejdsområder.

5.2.5 Tillid

- Repræsenterer departementet loyalt både in- ternt og eksternt.
- Påtager sig et medansvar for opgaveløsningen både ift. kvalitet, prioritering af opgaver og overholdelse af tidsfrister.

5.2.6 Fællesskab

- Skaber gode relationer til kolleger og chefer både som fagpersoner og som hele menne- sker.
- Bidrager aktivt til et godt socialt fællesskab i departementet.

5.3 TILLÆGSTYPER

Ved den årlige lønforhandling, som ved rekruttering af nye medarbejdere, kan der tildeles følgende typer af tillæg:

5.3.1 Kvalifikationstillæg

- Kvalifikationstillæg er som udgangspunkt varige, med mindre andet aftales. Der ydes som udgangspunkt pension af kvalifikationstillæg.
- Kvalifikationstillæg udbetales i forbindelse med stabil opgavevaretagelse af høj kvalitet og på baggrund af medarbejderens faglige og/eller personlige kvalifikationer. Endvidere kan kvalifikationstillæg ydes i forhold til at opretholde balancen i relation til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked, herunder hensynet til at tiltrække og fastholde medarbejdere.
- Kvalifikationstillæg udbetales på minimum 19.700 kr. (31. marts 2012 niveau*), og der ydes som udgangspunkt pension heraf. I forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere kan minimumsbeløbet fraviges.
- Forhøjelse af eksisterende tillæg sker med minimum 9.900 kr. (31. marts 2012 niveau*).
- Kvalifikationstillæg til medarbejdere under to års relevant anciennitet kan tildeles med 13.200 kr. (31. marts 2012 niveau*).

5.3.2 Funktionstillæg

- Funktionstillæg er som udgangspunkt midlertidige, med mindre andet aftales. Det kan aftales, at der ydes pension af funktionstillægget.
- Funktionstillæg ydes efter forhandling for varettagelse af særlige funktioner.
- I departementet varetages mange forskellige funktioner, hvilket er med til at gøre arbejdet mere udfordrende, afvekslende og kompetenceudviklende for den enkelte medarbejder, der herved kan udvikle faglige kvalifikationer. Der vil dog også – som i ethvert andet job – være mindre attraktive rutineopgaver, der skal varetages. Dette forhold må anses for at være en naturlig del af enhver medarbejders jobbeskrivelse. Tildelingen af funktionstillæg vil derfor kun være noget, der anvendes i begrænset omfang.
- Funktionstillæg udbetales på minimum 13.200 kr. (31. marts 2012 niveau*), og det kan aftales, at der ydes pension heraf.

- I helt særlige tilfælde kan et andet beløb aftales.
- Funktionstillægget bortfalder ved ophør af den opgave/funktion, som tillægget er ydet for varetagelsen af.

* Pr. 1. april 2022 reguleres beløbet med 13,4104 %.

5.3.3 Engangsvederlag

- Engangsvederlag udbetales til medarbejdere som anerkendelse af ekstraordinær indsats i forbindelse med de resultater og/eller den arbejdsbyrde, medarbejderen har haft siden seneste lønforhandling.
- Engangsvederlag udbetales på minimum 13.200 kr. (aktuelt niveau). Engangsvederlag aftales og udbetales altid i aktuelt niveau.
- Engangsvederlag er som udgangspunkt ikke-pensionsgivende. Aftales der pension, reduceres engangsvederlaget tilsvarende.

5.3.4 Udnævnelser

- Udnævnelse til specialkonsulent sker bl.a. på baggrund af medarbejderens viden, erfaring (herunder EU-/international erfaring) og høje faglige niveau, evne til at løse tungere opgaver med stor selvstændighed samt påtage sig et større ansvar, herunder selvstændigt håndtere eksterne interessenter.
- Udnævnelse til chefkonsulent bygger oven på kravene til specialkonsulenter og sker bl.a. i følgende tre situationer:
 - 1) Chefkonsulenten har personaleansvar for en enhed i departementet (fx enhedscheferne i Center for Økonomi, HR og Koncernstyring)
 - 2) Chefkonsulenten har særlige specialistkompetencer på et centralt fagområde, som departementet ellers skulle erhverve udefra.
 - 3) Chefkonsulenten vurderes at have potentielle for et lederjob i departementet eller en styrelse og kan bidrage til ledelsesarbejdet i sit kontor. Denne type chefkonsulenter ansættes på åremål.
- For alle konsulentudnævnelser gælder, at der – ud over opfyldelse af de faglige og personlige krav – skal være opgaver til medarbejderen, der modsvarer stillingens niveau.
- Oprykning til en højere løngruppe sker på baggrund af medarbejderens kvalifikationer og opgaveløsning i forhold den højere løngruppens kriterier for indplaceringen i overenskomsten/organisationsaftalen.

5.4 ARBEJdstID

Fuld arbejdstid er 37 timer pr. uge. Der er op til ½ times frokostpause, som betales af departementet, og alle medarbejdere skal befinde sig i departementet og være til rådighed i pausen.

Arbejdstiden ligger som udgangspunkt inden for tidsrummet kl. 8 – 17. Varige afvigelser herfra skal aftales med chefen.

Departementets åbningstid er fra kl. 9.00 – 16.00, om fredagen dog fra 9.00 – 15.30. I åbningstiden skal det være muligt at kontakte enhederne telefonisk samt få fysisk adgang til departementet.

Alle ansatte i departementet skal dagligt registrere deres komme- og gåtidspunkter i Time-Sag samt fravær. Formålet er at have overblik over tilgodehavende puljetimer, ferie, særlige feriedage, omsorgsdage, afspadsering mv. samt sygefraværet.

Du logger ind på Time-Sag via et link på Intranettet – du skal anvende dine initialer samt password 123456, første gang du logger ind. Du vil herefter blive anmodet om at ændre dit password. Når du har ændret dit password, skal du logge ind på ny.

Der er en nærmere beskrivelse i brugervejledningen, som findes på intranettet.

Studerer registrerer timer (inkl. evt. sygdom) i Time-Sag. Chefen godkender timerne i Time-Sag, og HR sørger derefter for udbetaling af lønnen.

Alle medarbejdere i departementet har mulighed for selv at tilrettelægge deres arbejdstid, med undtagelse af chefer, medarbejdere i Minister- og Ledelsessekretariatet, studenter, betjente og service-medarbejdere, med mindre andet konkret er aftalt.

Fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse bygger på en gensidig tillid og ansvarlighed i forhold til vores opgaver. Det er ikke nødvendigt at bede sin chef om fri, hvis man ønsker at gå lidt før eller møde lidt senere en dag, hvis det i øvrigt harmonerer med arbejdsopgaverne. Dog skal chefen godkende fravær for halve og hele dage. Det er vigtigt, at man i enheden orienterer om sit fravær ved at notere det i den elektroniske kalender, samt sikrer sig, at der er den fornødne bemanding inden for departementets åbningstid.

5.4.1 Puljetimer og over-/merarbejde

Som led i den fleksible arbejdstidstilrettelæggelse kan overskydende timer opspares i en pulje til løbende eller senere afvikling time for time (1:1). Ordningen kan ikke anvendes til at holde hele og halve fridage, mens opsparede over-/merarbejdstimer kan afvikles som afspadsering i hele og halve dage.

Der kan ved et kvartals udgang maksimalt stå 10 timer i puljen. Ved kvartalsopgørelsen vil timer ud over 10 timer, således være over-/merarbejde. Over-/merarbejde kan godtgøres med betaling eller afspadsering eller en kombination heraf efter aftale mellem chef og medarbejder.

Ordningen om fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse giver mulighed for inden for kvartalet at have en minussaldo. Ordningen forudsætter, at saldoen ved kvartalets udgang er minimum 0 timer eller et positivt antal timer.

En eventuel negativ saldo kan af HR blive udlignet ved brug af minimum en halv feriedag eller særlig feriedag.

Den enkelte er selv ansvarlig for at føre regnskab med opsparingsordningen i kraft af tidsregistreringen i Time-Sag. Opgørelser sendes automatisk via Time-Sag til attestation hos chefen. I den forbindelse godkender chefen også eventuelt over-/merarbejde.

Når optjente over-/merarbejdstimer skal udbetales, skal chefen give besked til HR med en kort beskrivelse af de opgaver, der har forårsaget over-/merarbejdet. HR sørger for udbetaling og nedskrivning af timesaldoen.

Ved en medarbejders fratræden skal opsparede puljetimer så vidt muligt være afviklet.

5.4.2 Særlige forhold for kontorfunktionærer inkl. tjenestemænd

Hvis der ved kvartalsopgørelsen er opsparet mere end 10 puljetimer, betragtes disse timer som overarbejde og overføres med et tillæg af 50 pct. til over-/merarbejdskontoen. Beordret overarbejde registreres i Time-Sag med afkrydsning i mertidsrubrikken og vil altid blive overført til over-/merarbejdskontoen med et tillæg af 50 pct., uanset om antallet af puljetimer overstiger 10.

Chef og medarbejder aftaler, om afvikling af over-/merarbejdskontoen sker ved betaling eller afspadsering eller en kombination heraf.

For deltidsansatte godtgøres overarbejde uden tillæg for overarbejde op til 37 timer om ugen. Timer, der overstiger 37 timer om ugen, godtgøres med et tillæg på 50 pct. Pålagt weekend-arbejde udløser altid et tillæg på 50 pct. uanset ugentlig arbejdstid.

Ulempetillæg godtgøres med 25 pct. af timelønnen for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling er udført i følgende tidsrum:

Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen)

Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24

Søgnehelldage: Fra kl. 00 til kl. 24

Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24

Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24

Chef og medarbejder aftaler, om afvikling af ulempetillæg sker ved betaling eller afspadsering eller en kombination heraf.

Ulempetillæg ydes ikke, hvis arbejdstiden er placeret på de pågældende tidspunkter som følge af medarbejderens egen tilrettelæggelse af arbejdstiden.

5.4.3 Særlige forhold for fuldmægtige og akademikere omfattet af journalistoverenskomsten

Fuldmægtige og akademikere omfattet af journalistoverenskomstens § 2 har rådighedsforpligtelse og dermed forpligtelse til merarbejde på indtil 20 timer pr. kvartal. For deltidsansatte nedsættes rådighedsforpligtelsen i forhold til beskæftigelsesgraden. Rådighedstillægget ydes som kompensation for rådighedsforpligtelse og merarbejde samt fleksibilitet generelt.

Hvis der ved kvartalsopgørelsen er opsparet mere end 10 puljetimer, reduceres saldoen til 10 timer. Af de nedskrevne timer fratrækkes op til 20 timer til dækning af rådighedsforpligtelsen. Timer herudover betragtes som merarbejde og overføres med et tillæg på 50 pct. til over-/merarbejdskontoen.

Beordret merarbejde registreres i Time-Sag som puljetimer, og mertidsrubrikken skal ikke anvendes, da denne er forbeholdt andre personalegrupper.

Chef og medarbejder aftaler, om afvikling af over-/merarbejdskontoen sker ved betaling eller afspadsering eller en kombination heraf.

For deltidsansatte godtgøres merarbejde uden tillæg for merarbejde op til 37 timer om ugen. Timer, der overstiger 37 timer om ugen, godtgøres med et tillæg på 50 pct.

5.4.4 Særlige forhold for journalister

Hvis der ved månedsafslutningen er opsparet mere end 10 puljetimer, betragtes disse timer som overarbejde og overføres med et tillæg af 50 pct. til over-/merarbejdskontoen. Puljetimer og overarbejde opgøres dog kvartalsvis i tids-registreringssystemet.

For deltidsansatte godtgøres overarbejde uden tillæg for overarbejde op til gennemsnitlig 37 timer om ugen. Timer, der i gennemsnit overstiger 37 timer om ugen, godtgøres med et tillæg på 50 pct.

5.4.5 Særlige forhold for special- og chefkonsulenter samt journalister, som er ansat på konsulentniveau

Special- og chefkonsulenter kan, ligesom andre medarbejdere, benytte sig af muligheden for fleksibilitet i arbejdstidstilrettelæggelsen.

Special- og chefkonsulenter er omfattet af ordningen med puljetimer og kan optjene puljetimer og afholde op til 11 dage årligt til afvikling af puljetimer. De 11 dage reduceres proportionelt for deltidsansatte. Dagene kan afholdes som hele eller halve dage. Afvikling af puljetimer under en halv dags varighed medregnes ikke heri, da det betragtes som en del af den fleksible tilrettelæggelse af arbejdstiden. For deltidsansatte vil de hele og halve dage være i forhold til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Puljetimer nulstilles én gang årligt pr. 31. august.

Special- og chefkonsulenter optjener ikke timer til afspadsering. Honorering af special- og chefkonsulenteres merarbejde fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte 1 gang om året i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

5.4.6 Hjemmearbejde

De arbejdstidsmæssige rammer for at arbejde hjemme er de samme, som gælder for en almindelig arbejdsdag. Som nævnt i departementets persona-

lepolitiske mål er vi departementet åbne for anvendelsen af hjemmearbejde, hvor det understøtter varetagelsen af konkrete opgaver. Hjemmearbejde benyttes, når opgavevaretagelsen løses bedre hjemme, eller man har forhold, der gør, at man er nødt til at være i hjemmet. Hjemmearbejde vil altid skulle aftales med nærmeste chef og kan aftales som hele arbejdsdage eller som enkeltstående timer.

5.4.7 Tjenesterejser

Selve transporttiden i forbindelse med tjenesterejser kan registreres med op til 13 timer pr. dag. Transporttiden beregnes mellem tjenestestedet/bopælen til hotellet/mødelokaliteten.

Eksempel 1: Den ansatte rejser 2 timer til et møde, der varer 10 timer, og rejser 2 timer hjem. Her udgør transporttiden 4 timer, og tjenesterejsen skal registreres med i alt 14 timer.

Eksempel 2: Den ansatte rejser 14 timer og deltager umiddelbart efter ankomst i et 3 timers møde. Der registreres 13 timer for transporttid, og der registreres i alt 16 timer for arbejdsdagen.

5.4.8 Kurser, konferencer, seminarer og kontorseminarer

Alle medarbejdere, der deltager i kurser, konferencer og seminarer betalt af departementet, får arbejdstid og rejse beregnet efter det faktiske antal timer, der medgår hermed. Der ydes eventuelt overarbejde og ulempetillæg, dog ikke til AC-medarbejdere.

Ved deltagelse i kontorseminarer registrerer samtlige medarbejdere det faktiske timeforbrug, dog fratrukket tid til eventuelt socialt arrangement. Der ydes eventuelt overarbejde og ulempetillæg, dog ikke til AC-medarbejdere.

5.4.9 Afspadsering

I Time-Sag kan chefen/forkontoret trække en rapport over enhedens medarbejders tilgodehavende frihed.

Over-/merarbejde samt ulempegodtgørelse, der løbende er blevet omregnet til afspadsering og ikke er blevet udbetalt, afvikles efter aftale med chefen som udgangspunkt inden for 3 måneder. Det kan aftales, at afspadseringen udskydes i op til 1 år efter kvartalets udløb, fx til afholdelse i forlængelse af sommerferien. Afspadsering kan afvikles som hele eller halve dage. For deltidsansatte vil

de hele og halve dage være i forhold til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Hvis en medarbejder er syg på tidspunktet for en planlagt afspadserings begyndelse, kan der aftales et nyt tidspunkt for afspadseringen. Ønske om udbetaling/overførsel drøftes med nærmeste chef, og herefter sendes anmodningen til HR.

Afspadsering skal som udgangspunkt ske i sommerperioden og ved de udmeldte lukninger mellem jul og nytår og ved Kristi Himmelfart samt i mindre travle perioder. Afspadsering skal registreres i Time-Sag tidligst muligt.

Special- og chefkonsulenter kan optjene puljetimer og afholde op til 11 dage årligt til afvikling af puljetimer. Derimod kan special- og chefkonsulenter ikke afholde afspadseringstimer.

5.5 BARSELSREGLER

Nedenfor sammenfattes de grundlæggende regler. HR er behjælpelig med uddybende rådgivning.

5.5.1 Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

Den gravide medarbejder har ret til løn under graviditetsorlov 6 uger før forventet fødsel. Graviditetsorloven kan udvides i tilfælde af graviditetsbetingede sygdomme.

Herudover har en gravid medarbejder ret til fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelsen kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulige for arbejdspladsen.

5.5.2 Orlov før modtagelsen (adoption)

Medarbejdere, der skal modtage et adoptivbarn i udlandet, har ret til lønnet orlov i op til 4 uger (eventuelt 8 uger), hvis de i perioden har ret til dagpenge. Lønretten gælder fra udrejsedagen og indtil barnet anses for modtaget, dvs. når de formelle betingelser for at tage barnet ud af landet er opfyldt. Den almindelige adoptionsorlov regnes fra dette tidspunkt, uanset om medarbejderen bliver i udlandet en tid efter modtagelsen.

Medarbejdere, der skal modtage et adoptivbarn her i landet, har ret til lønnet orlov i 1 uge (eventuelt 2 uger) før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

5.5.3 Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen (barselsorlov, fædreorlov, adoptionsorlov)

Moderen har ret til 14 ugers lønnet barselsorlov efter barnets fødsel.

Faderen har ret til lønnet fædreorlov i 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/modtagelsen. De 2 uger kan efter aftale med HR placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

En registreret partner har samme ret som fædre – under forudsætning af, at partnerne forud for fødslen har samlevet i minimum 2,5 år.

Adoptivforældre har én ad gangen ret til at holde orlov med løn i de første 14 uger. Adoptivforældre har dog ret til samtidigt at holde lønnet orlov i 2 sammenhængende uger. Det bemærkes, at forældreorloven kan påbegyndes i løbet af de første 14 uger, jf. nedenfor.

5.5.4 Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov)

Moderen har ret til løn i 6 ugers forældreorlov, og faderen har ret til løn i 7 uger (gælder for børn født efter den 1. april 2015 eller senere). Herudover har den ansatte ret til løn i yderligere 6 ugers forældreorlov. Hvis begge forældre er ansat i staten, kan den ekstra lønret dog højst udnyttes af forældrene i 6 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger mellem sig. Det vil sige, at en ansat i staten højst kan have 13 ugers lønnet forældreorlov, og hvor begge forældre er ansat i staten, kan de tilsammen afholde 19 ugers lønnet forældreorlov.

Ved adoption har den ene adoptant ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Den anden adoptant (mandlig) har i samme periode ret til løn i 7 uger af de 32 ugers forældreorlov (gælder for børn født efter den 1. april 2015 eller senere). Herudover har en adoptant ret til løn i yderligere 6 ugers forældreorlov. Hvis begge adoptanter er ansat i staten, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 6 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger mellem sig. Det vil sige, at en ansat i staten højst kan have 13 ugers lønnet forældreorlov, og hvor begge adoptanter er ansat i staten, kan de tilsammen afholde 19 ugers lønnet forældreorlov.

Faderen/den anden adoptant har ret til at påbegynde lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Forældre har ret til tilsammen i alt 32 ugers forældreorlov, hvor der kun er lønret i ovenfor nævnte uger (min. 6 uger, maks. 13 uger). Under den ulønnede orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

5.5.5 Varsling af orlov

Den kommende mor skal senest 3 måneder før termin orientere HR om, hvorvidt hun agter at afholde graviditetsorlov. Senest 8 uger efter fødslen skal moderen give besked om, hvordan hun vil benytte sin øvrige adgang til barsel.

Faderen skal senest 4 uger før fædreorlovens forventede start oplyse HR herom. Senest 8 uger efter fødslen skal faderen give besked til HR om, hvordan han vil benytte sin øvrige adgang til barsel.

Adoptanter og registrerede partnere skal så vidt muligt følge ovenstående varslingsfrister.

5.5.6 Omsorgsdage

Biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden har ret til 2 lønnede omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder syv. Barnet skal have adresse hos eller regelmæssigt samkvem med medarbejderen.

Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Der kan dog ske overførsel til det følgende kalenderår af 1) omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, og 2) omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår.

Medarbejdere, som har været ansat uafbrudt i staten siden 1. oktober 2005 og har børn født inden samme dato, har mulighed for at få overført ikke-afholdte omsorgsdage efter gammel ordning. HR kan oplyse om de nærmere regler.

Afholdelse af omsorgsdage bør registreres i Time-Sag tidligst muligt.

5.6 FRAVÆR I FORBINDELSE MED BARNETS 1. OG 2. SYGEDAG

Medarbejdere kan efter anmodning i fornødent omfang få hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt, mindreårigt (under 18 år), hjemmenværende barn på dets 1. og 2. sygedag, når hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt, og arbejdsforholdene tillader det.

Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

Den 1. og 2. sygedag kan afholdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selvom den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag. Forældre kan derfor også dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.

Ved misbrug kan departementet inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte medarbejder.

5.7 FERIE OG SÆRLIGE FERIEDAGE

Såvel tjenestemænd som overenskomstanterne er omfattet af Ferieaftalen, der gælder for ansatte i staten.

Den 1. september 2020 trådte en ny ferielov i kraft. Der indførtes i den forbindelse samtidighedsferie, hvilket betyder, at medarbejderen kan afvikle sin ferie løbende, efterhånden som ferien optjenes.

Medarbejderen optjener ferie fra 1. september til 31. august (ferieåret), som kan afholdes fra 1. september og frem til 31. december i det efterfølgende år. Det vil sige, at ferieafholdelsesperioden er 16 måneder.

Ferie kan holdes i måneden efter den er optjent og skal som udgangspunkt holdes i hele dage.

Der optjenes 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse svarende til 25 feriedage om året. Optjent ferie – minimum 20 feriedage – skal afholdes inden for ferieåret (1. september til 31. august).

Hvis en medarbejder ønsker at holde ferie, men endnu ikke har optjent betalt ferie, kan medarbejderen ved aftale efter en konkret vurdering i HR få tildelt op til 5 dages ferie på forskud. Det er en forudsætning for tildeling af forskudsferie, at den ferie, der gives på forskud, kan optjenes inden for det samme ferieår. Ferie som holdes på forskud, vil efterfølgende blive fradraget i medarbejderens ret til betalt ferie, som optjenes i det pågældende ferieår. Opsparede særlige feriedage eller afspadsring skal dog anvendes først, og det er kun i de tilfælde, hvor medarbejderen ikke har andre muligheder, at det er muligt at få tildelt dagene på forskud.

Ligeledes optjener alle løbende i et kalenderår 5 særlige feriedage, svarende til 0,42 særlig feriedag for hver måneds ansættelse. De særlige feriedage optjenes fra 1. januar til 31. december (i kalenderåret) og kan afholdes i perioden fra 1. maj til 30. april det følgende år.

Det kan aftales mellem ledelsen og medarbejderen, at der overføres maksimalt 5 feriedage til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Dette skal aftales senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december for feriedage. Uafholdte feriedage, der ikke overføres og ikke vedrører den 5. ferieuge, bortfalder. I helt særlige tilfælde kan der overføres flere dage under forudsætning af aftale om et konkret tidspunkt for afholdelsen af de overførte dage. Ligeledes kan uafholdte feriedage, der skyldes en feriehindring eller vedrører den 5. ferieuge, i helt særlige tilfælde udbetales i overensstemmelse med Ferieaftalen.

For særlige feriedage, der ikke er afviklet ved udløbet af afholdelsesperioden for særlige feriedage (30. april), kan ledelsen og medarbejderen aftale, at dagene overføres til den efterfølgende afholdelsesperiode (1. maj til 30. april). Indgås der ikke aftale om overførsel af de særlige feriedage, vil arbejdsgiver på eget initiativ skulle godtgøre de særlige feriedage til medarbejderen kontant ved udløbet af afholdelsesperioden for særlige feriedage.

HR vil inden udgangen af ferieafholdelsesperioderne gøre medarbejderne opmærksomme på overførslen af uafholdte feriedage og særlige feriedage.

Departementet holder lukket mellem jul og nytår hvert år, samt fredag efter Kr. Himmel-

fartsdag, og det er derfor nødvendigt at reservere feriedage, særlige feriedage eller afspadseringsdage til at dække de dage, hvor departementet holder lukket.

Den 24. december, 31. december og 5. juni er betalte fridage.

Departementet holder ikke sommerferielukket, men vil være bemannet med et minimum af medarbejdere.

Der afholdes derfor som udgangspunkt 3 ugers feriedage og særlige feriedage i juli og august måned, ligesom de medarbejdere, der måtte være på arbejde som en del af sommerferieberedskabet, som udgangspunkt ikke optjener puljetimer, med mindre timerne kan karakteriseres som egentligt over-/merarbejde. Afholdelse af ferie aftales med nærmeste leder.

Afholdelse af feriedage, særlige feriedage og afspadseringsdage skal registreres i Time-Sag tidligst muligt.

Medarbejdere med feriepenge i FerieKonto skal betjene sig selv ved enten at logge ind med NemID på selvbetjening på www.feriekonto.dk, når de ønsker at få udbetalt feriepenge.

For yderligere information henvises til FerieKontos hjemmeside www.feriekonto.dk.

5.8 BIJOB/BIBESKÆFTIGELSE

Bibeskæftigelse omfatter både lønnet og ulønnet arbejde i både den offentlige og den private sektor samt bestyrelsesposter, undervisning, socialt arbejde, frivillig beskæftigelse, herunder hverv der har karakter af fritidsinteresser eller tillidshverv.

Udgangspunktet er, at offentligt ansatte har ret til at have bibeskæftigelse ved siden af deres hovedbeskæftigelse. Dette forudsætter imidlertid, at bibeskæftigelsen er forenelig med tjenesten i hovedbeskæftigelsen.

Bibeskæftigelse må således:

- ikke indebære risiko for interessekonflikter i forhold til hovedbeskæftigelsen,
- ikke lægge for stort beslag på den ansattes arbejdskraft – det vil sige, at stillingen hos den primære arbejdsgiver skal kunne varetages forsvarligt, og

- ikke stride imod værdighedskravet ("decorum") – det vil sige at den ansatte både på arbejdet og i fritiden skal udvise en adfærd, der er passende i forhold til stillingen. Som hovedregel har ansatte ikke pligt til at orientere deres arbejdsgiver om en bibeskæftigelse. Arbejdsgiveren kan heller ikke generelt forbyde ansatte at have bibeskæftigelse uden særlig tilladelse.

Hvis departementet efter en konkret vurdering af hoved- og bibeskæftigelsens art og indhold mener, at bibeskæftigelsen er i strid med ministeriets interesser, myndighedsudøvelse eller drift, kan departementet pålægge den ansatte ikke at udøve den påtænkte eller aktuelle bibeskæftigelse.

Hvis departementet bliver opmærksom på, at en medarbejder har bibeskæftigelse, som er uforenelig med den pågældendes stilling, og som ud fra en konkret vurdering ikke kan godkendes, kan departementet pålægge medarbejderen at ophøre med bibeskæftigelsen. I modsat fald kan det få konsekvenser for ansættelsesforholdet.

Departementets medarbejdere er omfattet ministeriets koncernfælles bibeskæftigelsespolitik:

Bibeskæftigelse på Transportministeriets område opdeles i følgende tre vurderingskategorier: rød, gul og grøn.



RØD: Tilfælde, hvor HR skal orienteres, og bibeskæftigelsen som udgangspunkt ikke er tilladt

Bibeskæftigelsen vil højst sandsynligt være uforenelig med arbejdet i departementet, såfremt medarbejderen

- er *ejer* (helt eller delvist, direkte eller indirekte) af,
- er *medlem* af bestyrelsen for,
- er *ansat* i, eller
- udfører *konsulentarbejde* for

en virksomhed,

- som er *leverandør* til ministeriet
- som er *underleverandør* til en af ministeriets leverandører,
- som er underlagt *tilsyn* fra ministeriet, eller
- hvor der i øvrigt kan være *økonomiske eller andre modstridende* interesser med ministeriets interesser.

I alle tilfælde skal departementet dog foretage en konkret vurdering af bibeskæftigelsens forenelighed med hovedbeskæftigelsen.



GUL: Tilfælde, hvor HR skal orienteres, og bibeskæftigelsen skal vurderes

Hvis der er tvivl om, hvorvidt karakteren eller arten af bibeskæftigelsen er omfattet af den røde kategori, eller om den undtagelsesvist kan tillades, selvom den er omfattet af den røde kategori, vil medarbejderen skulle orientere HR, og bibeskæftigelsen vil som udgangspunkt kræve forudgående tilladelse.

Dette gælder også i tilfælde, hvor bibeskæftigelsen ikke er omfattet af den røde kategori, men hvor der i øvrigt kan rejses tvivl om, hvorvidt bibeskæftigelsen er i konflikt med ministeriets interesser.

I alle tilfælde skal departementet foretage en konkret vurdering af bibeskæftigelsens forenelighed med hovedbeskæftigelsen, herunder risikoen for interessekonflikter mellem bibeskæftigelsen og medarbejderens arbejde i departementet.

Tilladelse vil for eksempel kunne gives, hvis medarbejderen udgør en fagligt kritisk ressource for sektoren som helhed. På baggrund af en konkret vurdering vil tilladelse ligeledes kunne gives for bibeskæftigelse på projekter, som ikke relaterer sig til departementet.

Bedømmelsen af risikoen for interessekonflikter vil typisk være skærpet i forhold til den øverste ledelse og særligt betroede medarbejdere. Særligt gælder efter CIR nr. 74 af 30/08/2005, at ansatte i stillinger som departementschef, direktør, styrelseschef, afdelingschef, kommitteret, vicedirektør og underdirektør samt stillinger i eller svarende til lønramme 38 og derover, der er ligestillede med de nævnte stillinger, skal foretage anmeldelse til det ministerium, hvor de er ansat, inden de påtager sig hverv som medlem af bestyrelsen for et erhvervsdrivende aktieselskab, anpartsselskab og lignende



GRØN: Bibeskæftigelse, der anses for uproblematisk

Bibeskæftigelse, der ikke strider mod ministeriets interesser, vil være tilladt, og den ansatte har ikke pligt til at orientere HR. Det gælder jobs på fagområder, som ikke har relation til ministeriets myndighedsudøvelse, og hvor der således ikke er

risiko for interessekonflikter eller problematikker i forhold til myndighedsrollen.

Denne kategori omfatter for eksempel fritidsinteresser, politiske aktiviteter og medlemskab af børnehavens, skolens eller sportsklubbens bestyrelse, eller en deltidsstilling inden for undervisningssektoren, i en bager- eller tøjbutik, som taxichauffør, træner i sportsklub, selvstændig import af vin, deltidslandmand og så videre, hvor der ingen relation er til ministeriets myndighedsudøvelse, og hvor der ikke er risiko for interessekonflikt.

Uanset karakteren eller omfanget af bibeskæftigelsen må den dog aldrig medføre, at stillingen i departementet ikke kan varetages forsvarligt. Bibeskæftigelsen må heller ikke indebære en risiko for tilsidesættelse af værdighedskravet. Er medarbejderen i tvivl, om bibeskæftigelsens karakter eller omfang er forenelig med hovedbeskæftigelsen, bør medarbejderen altid orientere HR. Departementet vil herefter foretage en konkret vurdering af det arbejdsmæssige omfang af bibeskæftigelsen, overholdelsen af værdighedskravet og risikoen for interessekonflikter mellem bibeskæftigelsen og hovedbeskæftigelsen.

5.9 TJENESTEFRIHED OG ORLOV

Tjenestefrihed skal altid aftales med nærmeste chef og HR inden afholdelsen.

Tjenestefrihed uden løn kan fx gives til:

- Almindelig uddannelsesorlov
- Forældreorlov
- Orlov til varetagelse af stillinger i internationale organisationer
- Andet, fx pasning af nærtstående familiemedlem, der ønsker at dø i eget hjem

Tjenestefrihed med løn kan blandt andet - efter aftale med HR - gives til:

- Deltagelse i tillidsrepræsentantuddannelse
- Valgtilforordnede

Der gives tjenestefrihed til varetagelse af borgerligt ombud. Der skelnes mellem tjenestefrihed uden løn og tjenestefrihed med løn alt efter, om hvervet er lønnet eller ulønnet. HR er behjælpelig med yderligere oplysninger om orlovsordninger.

Der kan gives tjenestefrihed med/uden løn i forbindelse med pasning og hospitalsindlæggelse af

syge børn. HR kan hjælpe med yderligere oplysninger.

Herudover kan gives 2 fridage ved indgåelse af ægteskab.

Efter aftale med HR kan der afhængigt af slægtsforholdene gives en fridag i forbindelse med begravelser, metalbryllupper og lignende.

6 Fratrædelse

6.1 OPSIGELSE

Medarbejdere kan opsiges deres stilling med 1 måneds varsel (tjenestemænd dog med 3 måneders varsel). Fratrædelsen sker altid med udgangen af en måned, medmindre der er tale om prøvetid, hvor der gælder særlige regler. Disse fremgår af ansættelsesbrevet.

Ønsker en medarbejder eller chef at fratræde sin stilling, bør nærmeste chef straks orienteres. Herefter sendes opsigelse skriftligt pr. mail til HR. Orientering af resten af kontoret aftales nærmere med chefen. Dette skal ske af hensyn til at sørge for den bedst mulige håndtering af situationen og af hensyn til kontorets øvrige medarbejdere.

Når kontoret er orienteret, vil en nyhed om medarbejderens fratrædelse og eksempelvis nye job blive offentliggjort på intranettet.

6.2 AFSKEDIGELSE

Afskedigelse bør så vidt muligt undgås, medmindre afskedigelsen er nødvendig på grund af medarbejderens forhold eller udefra kommende omstændigheder. Afskedigelsen skal i givet fald ske efter nøje overvejelse og i overensstemmelse med gældende bestemmelser og overenskomster vedrørende begrundelse, opsigelsesvarsel osv.

Opsigelsesvarslerne fra departementets side er afhængig af ansættelsesancienniteten og går fra 1 måned til 6 måneder (for tjenestemænd dog 3 måneder). Varslerne fremgår af ansættelsesbrevet. I særlige tilfælde kan departementets varsel ned sættes og eventuelt helt bortfalde (bortvisning).

Afskedigelse, som begrundes i medarbejderens forhold, og som ikke sker i forbindelse med prøvetid eller i overensstemmelse med gældende bestemmelser om afskedigelse ved sygdom, vil som ud-

gangspunkt ske efter forudgående advarsel, medmindre der er tale om forhold af en sådan karakter, at det kan medføre bortvisning eller suspension.

Beslutning om tildeling af mundtlige henholdsvis skriftlige advarsler eller om afskedigelse træffes af departementschefen efter indstilling fra HR-chefen. I forbindelse med tildeling af mundtlige henholdsvis skriftlige advarsler får medarbejderen tilbud om inddragelse af en bisidder, typisk vedkommendes tillidsrepræsentant.

Også ved afskedigelser vil der blive gennemført en fratrædelsessamtale, medmindre dette ikke er hensigtsmæssigt.

6.3 FRATRÆDELSSESAMTALE

En del af fratrædelsesprocessen er, at vi ønsker at få indsigt i, hvilke erfaringer de fratrædende medarbejdere har med departementet som arbejdsplads, og bruge denne viden til at udvikle vores organisation. Fratrædende medarbejdere inviteres derfor til en fortrolig fratrædelsessamtale hos HR

6.3.1 Fremgangsmåde

Når HR har modtaget en opsigelse, kontaktes den fratrædende medarbejder, og der reserveres tid til en fratrædelsessamtale. Det er en medarbejder fra HR, der afholder samtalen, og der anvendes en fast spørgeguide.

Der tages referat af samtalerne i form af spørgeguiden med indskrevne svar og bemærkninger, og den fratrædende medarbejder modtager og godkender kopi af referatet. På baggrund af referaterne udarbejder HR en gang årligt et notat til direktionen. Notatet vil fokusere på de tendenser, der gør sig gældende bag årets fratrædelser. Notatet indeholder derudover bud på mulige initiativer, som direktionen kan tilslutte sig. På denne måde vil samtalerne blive brugt i forbindelse med den løbende organisationsudvikling i departementet.

Referatet videregives ikke, medmindre den fratrædende medarbejder har givet samtykke hertil.

Transportministeriet
Frederiksholms Kanal 27F
1220 København K
Telefon 41 71 27 00
trm@trm.dk