



POLITIK FOR BEMANDING AF UDLANDSSTILLINGER

1. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Nærværende politik for bemanning af udlandsstillinger er gældende for hele Forsvarsministeriets myndighedsområde og omfatter militære og civile medarbejdere.

2. FORMÅL

Formålet med nærværende politik er at fastsætte retningslinjer for bemanning af udlandsstillinger. For at Danmark kan leve op til sine forpligtelser overfor bl.a. NATO og internationale partnere om at besætte det nødvendige antal udlandsstillinger med kvalificerede medarbejdere og chefer, skal der etableres forhold, som sikrer et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere til disse udlandsstillinger. Dette gøres ved at have særlig opmærksomhed på bemandings- og hjemtagningsfaserne.

3. GRUNDLÆGGENDE PRINCIPPER

Bemanning af udlandsstillinger sker som udgangspunkt efter ansøgning. Det betyder, at det er ansættelsesudvalget, som er ansvarlig for at indstille den bedste kandidat til stillingen. Det forventes, at ansættelsesudvalget udviser helhedssyn og inddrager Forsvarsministeriets samlede opgaveløsning samt ressourcemæssige hensyn i overvejelserne, når kandidaten vælges. Ansættelsesudvalget sammensættes med relevante interessenter i forhold til den pågældende stilling, og kan have deltagelse fra Forsvarsministeriet og/eller styrelserne under Forsvarsministeriet.

Anvendelse af beordring kan i særlige tilfælde være nødvendigt bl.a. for at sikre kontinuerlig besættelse af de udlandsstillinger, som Danmark er forpligtet til at besætte.

Forhold som udstationeringslængde, antal udstationeringer, hensynet til den medfølgende familie, kvalifikationer, udviklingsmuligheder (udstationeringer er en udviklingsmulighed for medarbejderne), pensionstidspunkt og ikke mindst Forsvarsministeriets samlede behov skal medtages, når der udpeges og vælges kandidater.

4. BEMANDING OG HJEMTAGNING

I forbindelse med ansættelsesprocessen skal ansøgerne tilkendegive, om der efter tjeneste i udlandsstillingen ønskes tjeneste i den hjemlige struktur øst eller vest for Storebælt. Samtidig skal arbejdsgiveren (ansættelsesudvalget) tilkendegive, hvor de forventede kompetencer fra udlandsstillingen hensigtsmæssigt kan tænkes anvendt i den hjemlige struktur (fx i en stab, styrelse eller en operativ kapacitet). I forbindelse med ansættelsesprocessen til udlandsstillingen kan der blive stillet krav om tjeneste ved bestemte myndigheder efter endt udstationering.

Hjemtagning af medarbejdere fra udlandsstillinger sker – for de medarbejdere, der ikke selv har søgt og fået en passende stilling – under anvendelse af beordring, idet der tages hensyn til, at faglige kompetencer, der er opnået i det internationale miljø søges nyttiggjort i den hjemlige struktur, samt i muligt omfang personellets ønsker om geografi. Konkret betyder det, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse cirka 12 måneder før hjemtagning i dialog med den enkelte indleder de relevante forvaltningsaktiviteter, der håndterer denne gruppe af særlige personer, så den enkelte i videst mulig udstrækning beordres i kommende stilling senest seks måneder før hjemtagning. I den forbindelse forventes det, at chefer i hjemlig struktur udviser villighed til at vælge en medarbejder, der står foran end-of-tour, når der er match mellem stillingsprofil og medarbejderens kompetencer.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse vil i forbindelse med denne afgrænsede personelforvaltning være i løbende dialog med den udstationerede og de myndigheder, der i forbindelse med ansættelsen blev udpeget som mulige hjemtagelsesområder. Det forventes, at der samlet set vil rotere 40-50 personer årligt; primært i leder- og chefgruppen.

I nogle tilfælde vil det ønskede tiltrædelsestidspunkt for en hjemlig stilling og end-of-tour ikke stemme overens. Her forventes hjemlige myndigheder at indgå i dialog med Forsvarsministeriets Personalestyrelse og den pågældende medarbejder om at finde en acceptabel løsning, idet hjemlige myndigheder skal udvise fleksibilitet, når det er muligt.

Udlandsstillinger er tidsbegrænsede. Som udgangspunkt bemandes stillingerne for en periode på minimum 3 og maksimalt 4 år, idet det konkrete hjemtagningstidspunkt som udgangspunkt fastlægges i forbindelse med ansættelsesprocessen. Dette skal medvirke til at sikre stabilitet i opgaveløsningen samt stabilitet for den udstationerede og dennes familie. I nogle tilfælde vil den udstationerede skulle videreudsendes til en mission sammen med det pågældende hovedkvarter. I sådanne tilfælde kan det blive aktuelt at forlænge den samlede udstationeringsperiode.

Som udgangspunkt er udlandsstillinger rotationsstillinger, og kun i helt særlige situationer vil det være muligt at blive udstationeret flere gange i træk. Kompetencer erhvervet i udlandet ønskes nyttiggjort i hjemlig struktur samtidig med, at andre medarbejdere får mulighed for den udvikling, der ligger i en udstationering.

Forsvarsministeriets Personalestyrelses løbende dialog med den udstationerede skal ligeledes omfatte drøftelse af den udstationeredes evt. overvejelser om at søge konkrete stillinger i den hjemlige struktur, som vil medføre en udnævnelse. På grund af de høje omkostninger forbundet med rotation af personel i udlandet samt hensynet til opgaveløsningen, vil udgangspunktet være, at den udstationerede bliver i stillingen som minimum de første to år af udstationeringsperioden.

Dette udgangspunkt kan med fordel drøftes ved ansættelsessamtalen, ligesom det bør fremgå af stillingsomslaget, for hvilken periode stillingen ønsket besat. Skulle det ikke være muligt i første omgang at finde en stilling, der matcher forventningerne for den pågældende, anvendes en løsning, hvor der anvises et nyt fast tjenestested, indtil der findes en passende stilling.

Der er endvidere mulighed for, at den myndighed, hvor medarbejderens kompetencer vurderes at finde bedst anvendelse, undtagelsesvist kan oprette en midlertidig stilling i samarbejde med Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Denne midlertidige stilling finansieres som udgangspunkt af den modtagende myndigheds budget eller undtagelsesvist af den samlede pulje for udstationeringer. For stillinger på chefniveau gælder en række særlige forhold, herunder at de alle skal godkendes i departementet. Midlertidige stillinger skal sikre, at det fortsat opleves som attraktivt at blive udstationeret, således at kandidater med de rette kompetencer kan tiltrækkes, samt at de forbliver i stillingen indtil planlagt hjemtagning. Begge forhold er forudsætninger for, at Danmark kan opfylde sine internationale forpligtigelser.

Afslutningsvis skal opmærksomheden henledes på, at det er i Forsvarsministeriets interesse at have et tilstrækkeligt antal kvalificerede kandidater til non-kvota stillinger i NATO's stabe på oberst/kommandør- og general/admiralsniveauet. Udvælgelse til disse stillinger beror blandt andet på tidligere NATO-tjeneste. Forsvarsministeriets Personalestyrelse vil i rammen af Talent Management iværksætte en målrettet indsats for at klargøre de rette profiler.

Fra tid til anden kan der fra dansk side være interesse i at tilbyde stillinger som frivillige bidrag til fx NATO stabe. Sådanne stillinger vil typisk blive besat på anmodning fra bl.a. NATO og ofte på specialiserede områder og opslås typisk med kort frist. Da den danske kandidat ofte vil skulle i konkurrence med kandidater fra andre lande, kan der være et centralt ønske om at stille med en særlig stærk dansk kandidat. Processen ved besættelse af sådanne stillinger vil derfor kunne afvige fra ovenstående, idet der skal ske en tæt koordinering mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og relevante instanser, herunder involverede styrelser.

5. SAGSBEHANDLENDE ENHED

Bemandingssektion 2 ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse er ansvarlig for sagsbehandlingen af nærværende politik.

6. IKRÆFTTRÆDEN

Nærværende politik træder i kraft ved offentliggørelsen på DokumentCentret for publikationer og forvaltningsgrundlag på FIIN.

LAILA REENBERG