

BILAG 3 – HELHEDSANSVAR OG FPS ROLLE

I det følgende bilag beskrives Forsvarsministeriets Personalestyrelses (FPS) rolle og helhedsansvar som facilitator, koordinator og fremlægger ved bemandingskonceptet for chefgruppen.

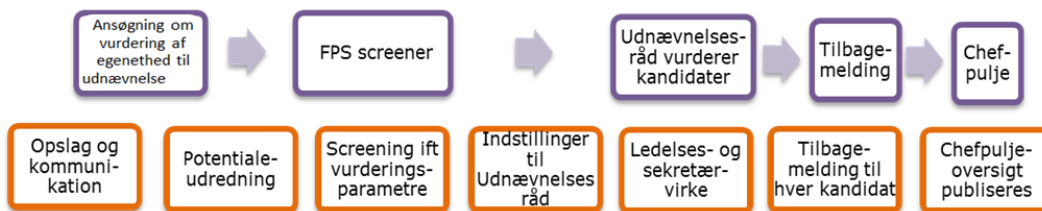
Resumé

I et fremtidigt chefbemanningssystem med et udnævnelsesråd og efterfølgende en bemandingsproces som ledes af forsvarschefen, vil FPS få en central rolle i forhold til - på vegne af/mandat fra Forsvarschefen - blandt andet at bidrage til at sikre den strategiske bemanning og helhedsorientering, herunder bidrage til at sikre balance i værnsfordeling og mangfoldighed i chefgruppen samt holde fokus på et balanceret tjenesteforløb for militære chefer.

FPS har ansvaret for at sikre transparens og saglighed i screening, udvælgelse til chefpuljen og til konkrete indstillinger samt understøtte proces og udarbejdelse af efterspurgte produkter til det nedsatte Udnævnelsesråd. FPS vil ligesom i det nuværende system støtte og vejlede de rekrutterende chefer. FPS leverer HR-fagligheden igennem hele processen vedr. udnævnelse og fra initiering af en rekruttering ved stillingsopslag eller beordring til tilbagemeldinger.

Udnævnelsesråd og FPS rolle

FPS er ansvarlig for facilitering af processen vedr. ansøgning til næste niveau via udnævnelsesrådet. FPS er ansvarlig for opslag, vejledning og behandling af ansøgerne, herunder at bidrage med en ensartet screening samt en potentialeudredning af ansøgerne. FPS understøtter udnævnelsesrådet, vedligeholder den samlede kandidatliste af egnede kandidater til næste niveau og giver tilbagemelding til alle kandidater, der har ansøgt om vurdering til udnævnelse.



FPS meddeler to gange årligt via opslag på karrieresitet og chefmail, hvornår det er muligt at søge udnævnelsesrådets vurdering af egnethed til udnævnelse. Herunder gøres opmærksom på processen og de vurderingsparametre, som udnævnelsesrådet bl.a. tager udgangspunkt i.

Kandidaterne ansøger om vurdering af egnethed til udnævnelse via en motiveret ansøgning, vedlagte FOKUS bedømmelser fra stillinger på aktuelt og seneste niveau.

FPS iværksætter potentialeudredning af kandidaterne umiddelbart efter ansøgningsfristen jf. bilag 8.

FPS foretager en screening af kandidaterne ud fra kendte vurderingsparametre, hvor bl.a. FOKUS bedømmelserne indgår. På baggrund af vurderingsparametrene og potentialeudredningen udarbejder FPS en indstilling for hver enkelt kandidat, hvor en samlet vurdering indgår samt en samlet oversigt til udnævnelsesrådet, udvisende de enkelte kandidater og deres potentiale.

Udnævnelsesrådet refererer direkte til forsvarschefen og arbejder således på vegne af/på mandat fra forsvarschefen.

FPS DIR er formand for udnævnelsesrådet og faciliterer møderne ved at lede disse og fremlægge kandidaterne bistået af en HR-konsulent med en sekretariatsfunktion. De enkelte kandidater vurderes i udnævnelsesrådet på baggrund af de forud leverede indstillinger, og der noteres et grundlag for at kunne udarbejde tilbagemeldinger til kandidaterne. FPS udarbejder en liste over godkendte kandidater, som godkendes af rådet og efterfølgende forelægges forsvarschefen.

FPS udarbejder tilbagemeldinger til samtlige kandidater, der har været for udnævnelsesrådet og sørger for tilbagemelding til kandidaterne om resultat og begrundelse samt vurdering af udviklingsbehov. FPS vedligeholder og ejer en samlet kandidatliste og de enkelte kandidaters vurdering.

Etableringen af udnævnelsesrådet vil betyde mere HR-konsulentvirksomhed og administration end i dag, da udnævnelsesrådet er et nyt led i bemanningen af chefstillinger. Dog vil rådet have en positiv effekt på den efterfølgende bemandingsproces, hvor det kun er kandidater på eller egnede til niveauet der søger, hvilket sikrer en mere målrettet bemandingsproces.

Bemandingsprocessen – FPS rolle

Forsvarschefen, eller en af ham udpeget, leder bemandingsprocessen.

FPS har til opgave at understøtte strategisk bemanning gennem helhedsorientering af chefanvendelsen - og mulighed for udvikling af chefgruppen i relation til at skabe et tilstrækkeligt fundament på ministerområdet for næste chefniveau. Herunder skal der sikres et tilstrækkeligt antal kvalificerede chefer på M402-niveauet til at være kandidater til stillinger på næste niveau. Herunder har FPS fokus på, at der ikke opstår en ubalance i forhold til værnsfordeling, tjeneste imellem operativ virke og tjeneste på strategisk niveau eller for mange udnævnelser af én type personer/erfaringer.

FPS indarbejder hjemtagning af chefer fra international tjeneste og udstationering på niveauet i samarbejde med de rekrutterende chefer.



FPS fører kontinuerligt en oversigt over chefer, der afgår og er i stillinger, som udløber grundet tidsbegrænsning - inklusiv chefer, der skal hjemtages fra udstationeringer.

FPS kontakter de rekrutterende chefer mindst et kvartal forud for puljeopslagernes publiceringstermin for at få evt. tilføjelser til puljeoversigten.

FPS udarbejder i samarbejde med de rekrutterende chefer stillingsopslag på de stillinger, der indgår i den samlede mængde af puljeopslag. Heraf skal det tydeligt fremgå, hvilke kompetencer og ledelsesprofiler, der efterspørges til den specifikke stilling for den pågældende periode. I udgangspunktet er tidsbegrænsningen fire år, men når der er forhold, der taler for andet, aftaler rekrutterende chef dette med FPS.

FPS meddeler i udgangspunktet to gange årligt, via opslag på karrieresitet og chefmail, de samlede stillinger i puljen. Herunder gør FPS opmærksom på processen, og anvendelse af test til at højne kvaliteten af match mellem kandidat og stilling.

Kandidaterne ansøger stillingerne via en motiveret ansøgning vedlagt FOKUS bedømmelser på aktuelt niveau og tjenesteforløb/CV. Kandidater der ikke er på niveauet eller på oversigten over kandidater vurderet egnede til udnævnelse får umiddelbart afslag med begrundelse heri. Såfremt der opstår behov, vil der kunne gennemføres en ad hoc vurdering af egnethed til niveauet i udnævnelsesrådet for at kunne inddrage eksterne ansøgere jf. bilag 4.

FPS kan iværksætte tests, når rekrutterende chef ønsker dette ift. en specifik stilling jf. bilag 8.

FPS foretager en screening af kandidaterne ud fra vurderingsparametrene og potentialevurderingerne i FOKUS, tjenesteforløb/CV samt indhenter udtalelser fra direktører fra de respektive styrelser. Herunder indgår balancering i tjenesten, mulige udviklingsretninger og vurderet udviklingspotentiale.

FPS udarbejder på baggrund heraf en oversigt over kandidater som bedst matcher de enkelte stillinger, kandidaternes udviklingsretninger og FPS helhedsorientering i forhold til ministerområdets strategiske bemandingsbehov. Herunder indgår bl.a. værnsbalance, balanceret tjeneste, talent management, geografisk og faglig udvikling samt hjemtagning fra udstationering. Dette for bl.a. at sikre at populationen også indeholder chefer med topchefspotentiale. Denne oversigt fremlægges for de rekrutterende chefer. Der foretages, i tæt dialog med de rekrutterende chefer, en yderligere kvalificering af oversigt-

ten i forhold til samtalekandidater til de enkelte stillinger. Dette for at sikre maksimal tværgående og helhedsorienteret udnyttelse af det samlede kandidatfelt. Når oversigten er koordineret via FPS DIR, udfører de rekrutterende chefer ansættelsessamtaler, støttet af HR-konsulenter samt direktøren fra FPS.

HR-konsulenterne bidrager til kvalificering på tværs, såfremt en kandidat indkaldes til flere samtaler. FPS understøtter med at samle rekrutterende chefers tilbagemeldinger for til- og fravalg af kandidaterne. FPS DIR koordinerer bemanningen af de enkelte stillinger i samordning med de rekrutterende chefer ud fra de rekrutterende chefers prioriteringer og de strategiske helhedsorienterede bemandingsbehov. Såfremt der mod forventning ikke kan opnås enighed i bemanningen af puljen eller af enkelte stillinger, træffer forsvarschefen beslutning om, hvad der ud fra en samlet vurdering er i koncernens interesse.

De rekrutterende chefer koordinerer ligeledes, hvem der giver tilbagemelding til kandidaterne. Som udgangspunkt bør kandidaterne få tilbagemelding fra den rekrutterende chef, som kandidaterne har været til samtale ved, henset til den rekrutterende chefs ansvar. FPS kan støtte i denne del af bemandingsprocessen vedr. en bredere tilbagemelding. FPS er ansvarlig for tilbagemeldinger til kandidater, som ikke er blevet taget i betragtning til de opslåede stillinger. Rekrutterende chefer støtter FPS i denne tilbagemelding.

FPS gennemfører den administrative del af ansættelsen efter at den rekrutterende chef har gennemført lønforhandling, idet FPS efter behov kan støtte hermed. FPS annoncerer stillingsbesættelserne via chefmails, samt via annoncering på HR-portal.

Ad Hoc processen – FPS rolle

Såfremt en stilling bliver vakant uforudset, vil den rekrutterende chef afgøre, hvorvidt stillingen skal følge en normal bemandingsproces, om der skal indsættes en fungerende i stillingen, en beordring eller om stillingen skal i opslag, som beskrevet i bilag 4. Såfremt det besluttes, at stillingen skal i opslag følger FPS denne proces, som beskrevet i bilag 2 og 4. Såfremt der modtages ansøgninger fra eksterne kandidater (i en normal såvel som en ad hoc bemandingsproces), som ikke er på niveauet, vil FPS sørge for, at kandidaterne fremlægges udnævnelsesrådet med henblik på at blive afklaret til udnævnelse, som beskrevet i bilag 1 og 4.

Yderligere ressourceforbrug for FPS

Ved at sekvensere FPS halvårslige opgaver i forbindelse med udnævnelsesrådet og bemandingsprocessen til de enkelte stillinger over fire årlige perioder, kan der opnås en tilnærmelsesvis belastningsudjævning af ressourcerne i FPS. Der kan forudses en øget arbejdsopgave ved pilotprojektets indførelse, idet mange kandidater fra LG1/LR37-niveauet forventes at have et ønske om at blive vurderet til LG2/LR38. Det må forventes, at belastningen vil udjævnes over tid.

