

BILAG 4: AD HOC VURDERING TIL UDNÆVNELSE OG BEMANDING

Der er identificeret et behov for at kunne gennemføre en ad hoc vurdering af eksterne kandidater til udnævnelse og bemanding af en specifik stilling ved uforudset afgang eller bemanding af en nyoprettet og højt prioriteret stilling. Ad hoc er således en mekanisme, der sikrer en grad af fleksibilitet i et fremtidigt koncept for chefbemanding.

Kandidater, der ansøger gennem ad hoc systemet, skal som hovedregel vurderes på baggrund af samme parametre som ansøgere, der gennemgår den almindelige proces.

Der kan dispenseres fra de kendte parametre - fx i tilfælde hvor der efterspørges en særlig erfaring til en konkret stilling eller for at inkludere eksterne. Eksterne er fx officerer, der tidligere har forladt Forsvarsministeriets Koncern og nu ønsker at genansættes.

Der er identificeret to årsager til, at en ad hoc proces vil blive sat i gang. Under hver af disse årsager findes en eller flere procestrin, som vil blive yderligere beskrevet.

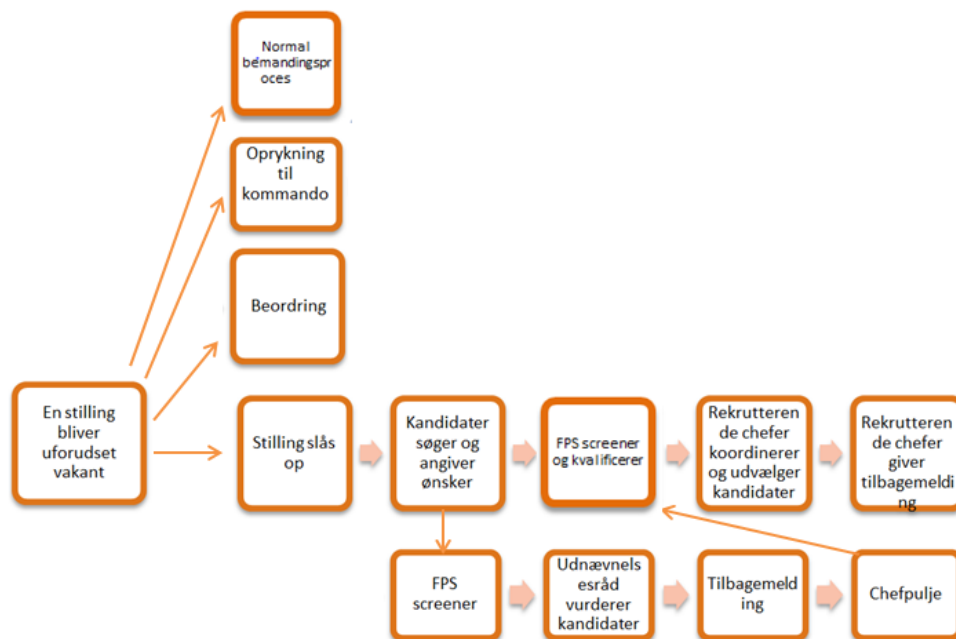
1. En stilling bliver vakant uforudset
2. Eksterne kandidater skal afklares til niveauet

De to årsager og den efterfølgende proces bliver beskrevet i det følgende.

1. En stilling bliver vakant uforudset

En stilling kan blive vakant uforudset bl.a. i forbindelse med en opsigelse, ulykke, familiemæssige årsager eller dødsfald. Førnævnte årsager kan betyde, at stillingsvakancen kan variere i tid.

Før det besluttet at begynde en ad hoc proces, skal rekrutterende chef vurdere, om stillingen kan stå vakant indtil næste ordinære bemandingsrunde (puljebemanding). Vakancen kan eksempelvis forekomme tæt på en planlagt puljebemanding, hvorfor stillingen kan blive en del af denne.



Jf. modellen kan en vakant stilling bemandes ved fire metoder.

a. Normal bemandingsproces

Når en stilling bliver vakant tæt på en forestående puljebemanding, kan stillingen indgå i puljen og processen vil forløbe som en normal bemandingsproces. Det samme gælder, hvis det vurderes konkret, at stillingen kan stå ledig i en periode.

b. Oprykning til kommando

Såfremt en stilling bliver vakant tæt på en planlagt puljebemanding, eller det vurderes, at der ikke er behov for at besætte stillingen med det samme, kan vakancen udfyldes ved oprykning til kommando. Dette vil ikke medføre en udnævnelse, idet vedkommende vil varetage stillingen efter reglerne om funktion i højere stilling. Denne proces vil som hovedregel være at foretrække fremfor en fuld ad hoc bemandingsproces, da stillingen, herefter kan inkluderes i den ordinære bemandingsproces.

c. Beordring

I det tilfælde, hvor en vakant periode vil have store/negative konsekvenser, kan beordring anvendes. Se bilag 5 for beskrivelse af beordring.

d. Stilling slås op

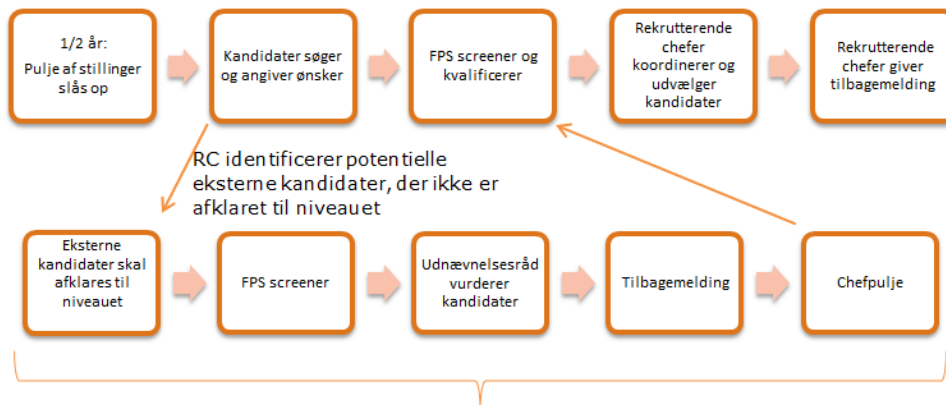
Når det vurderes, at stillingen skal besættes, og en bemandingsproces skal gennemføres, vil stillingen blive slået op og processen vil være en tilpasset version af det, der er beskrevet i bilag 2: der udarbejdes stillingsopslag efter proceduren i bilag 2 og stillingen slås op, men modsat

puljebemandingen er der i dette tilfælde kun én rekrutterende chef, som skal have ansvaret for bemanding af stillingen. Den rekrutterende chef skal fortsat bemande stillingen under hensyntagen til koncernens interesser, men skal ikke fokusere på en pulje af flere stillinger.

Når bemandingsprocessen begynder, kan der komme ansøgninger fra eksterne kandidater, som (endnu) ikke er vurderet egnet af udnævnelsesrådet. I de tilfælde, hvor rekrutterende chef ser en potentiel kandidat blandt disse ansøgere, vil udnævnelsesrådet skulle gennemføre en ad hoc proces. Dette betyder, at FPS, ligesom ved en almindelig proces, screener kandidaten og giver en anbefaling til udnævnelsesrådet, der vurderer kandidatens egnethed. Der kan ligeledes være tilfælde, hvor særlige kompetencer er påkrævet i en specialiststilling, hvor kandidaten kan vurderes at kunne bestride netop denne stilling, men ikke egnet til at kunne anvendes bredt på niveauet.

Vurderingen er ikke ensbetydende med, at kandidaten får stillingen, men blot at de kan indgå i kandidatfeltet. Kun kandidater, som den rekrutterende chef ønsker at se til samtale, vil blive forelagt udnævnelsesrådet til ad-hoc-vurdering.

2. Eksterne kandidater skal afklares til niveauet



Ad hoc vurderingsrunde i forbindelse med bemandingsprocessen

Når en planlagt bemandingsproces, som beskrevet i bilag 2, gennemføres, er ansøgerne som udgangspunkt kandidater på niveauet og kandidater på LG1/LR37, som er vurderet egnede til LG2/LR38-niveauet. Eksterne kandidater kan også søge om at komme i betragtning. Det er vigtigt, at modellen kan rumme eksterne og at Forsvarsministeriets Koncern opfattes som en attraktiv arbejdsplads. Det er kun de kandidater, som rekrutterende chef ser som potentielle kandidater til en given stilling, der vil blive vurderet i en ad hoc vurderingsrunde.

Når en stilling bliver vakant uforudset, vil der ligeledes være situationer, hvor en ad hoc vurderingsrunde foretages, som det er beskrevet tidligere i punkt *d. Stilling slås op*.

Udfordringer ved ad hoc bemanning

En ad hoc mulighed for bemanning af stillinger, enten via beordring eller opslag, kan bryde med modellens præmis om et synligt opslag. Dette kan bevirke, at bemanningen opleves uigennemsigtig og mindre legitim.

Derfor er det vigtigt, at kommunikation indtænkes i alle tilfælde. Der bør kommunikeres, så alle interessenter forstår, at der er flere måder at sikre effektiviteten i et bemanningssystem på. Kommunikationen bør målrettes såvel kandidater som rekrutterende chefer.

For at sikre at ad hoc modellen ikke bliver den primære modus for udnævnelse, skal der i hvert tilfælde foretages en vurdering ud fra på forhånd fastsatte parametre jf. dette notat, og argumentet for at vælge ad hoc-løsningen skal fremgå af sagen.

Når en stilling bliver besat gennem en ad hoc proces, vil dette ofte af føde, at en anden stilling bliver vakant. Den nye vakante stilling kan enten blive en del af den forestående pulje, eller igangsætte en ny ad hoc proces.