

## **BILAG 5: BEORDRING**

Som hovedregel anvendes beordring for at tilgodese koncernens strategiske behov på kort og lang sigt. For at understøtte *transparens og legitimitet* i bemandingsprocessen skal det være tydeligt, hvornår beordring anvendes i bemandingsprocessen. Dette medfører bedre forståelse for processen og for de beordringer, der vil forekomme i fremtiden.

Nedenfor er de identificerede scenarier for beordring beskrevet.

- Besættelse af alle stillinger i puljen  
Idet stillingerne bemannes gennem puljer, kan der opstå situationer, hvor en stilling ikke har ansøgere, eller at de ansøgere, der er, ikke har de rette kvalifikationer, kompetencer eller erfaring. Her vil beordring blive anvendt, for at få den samlede pulje til at "gå op".

- Uforudset afgang  
Beordring kan anvendes, når en stilling bliver vakant uforudset, den forestående puljebemanning ikke er nært forestående og det vurderes, at stillingen ikke skal besættes ad hoc jf. beskrivelsen i bilag 4.

- Ved særlige hensyn  
Der kan opstå uforudsete situationer eller processer, som vil afføde behov for beordring. Af eksempler kan nævnes organisationsændringer, personeltilpasning, forligstilpasninger og nyoprettet stilling. Det må i de konkrete tilfælde overvejes, om en eller flere stillinger bør slås op. Det skal fremgå af en sag, at den vurdering er foretaget, herunder begrundelsen for at anvende beordring.

Der kan også være særlige hensyn til en eller flere medarbejdere, der vurderes, at skulle løses ved beordring. Dette kan eksempelvis være sygdom eller familiære/socialt hensyn.

- Ved tidsbegrænsning – Såfremt chefen skal forblive i egen stilling  
I visse perioder kan det være at foretrække, at en kandidat forbliver i egen stilling efter tidsbegrænsningens udløb, men vedkommende vælger ikke at søge egen stilling. I dette tilfælde kan vedkommende beordres i egen stilling.

Det kan fx være, at chefen har gennemført nogle forandringer i myndigheden/styrelsen, og det vurderes, at der er behov for stabil ledelse i myndigheden/styrelsen.

Et andet eksempel er, hvor der er igangsat et særligt kritisk projekt, og det vurderes, at vedkommende bør afslutte dette for at opnå stabilitet og den bedste effekt.

- Internationale operationer

Ved udsendelse i internationale operationer vil beordring blive anvendt.

- Åremål (tilbagegang)

Såfremt en chef er ansat på åremål ved indtræden i LG2/LR38, og han eller hun ikke gennem ansøgning får en ny stilling på niveauet eller har ansøgt stillinger på niveauet under, kan det være nødvendigt at beordre kandidaten i en stilling på LG1/LR37, når åremålsperioden udløber.

Såfremt en åremålsansat chef på LG3/LR39-niveauet skal træde tilbage i en LG2/LR38-stilling, og vedkommende ikke får en stilling gennem ansøgning, kan det ligeledes være nødvendigt at anvende beordring. Åremål er beskrevet i bilag 6.