

BILAG 6: ÅREMÅL

Dette bilag behandler åremålsansættelse, som anvendes i det fremtidige chefbemandingssystem.

Ved indførelse af åremålsansættelser vil alle chefer ved indtræden på løngruppe 2(LG2)/lønramme 38(LR38)-niveau blive åremålsansat. Dette vil skabe et tydeligt regime for ansøgning versus beordring, idet behovet for at beordre i stillinger på LG2/LR38-niveau vil være langt mindre. Hvis fx en åremålsansat oberst ikke søger og får en ny LG2/LR38-stilling, vil vedkommende blive tilbageført til en LG1/LR37-stilling efter åremålsreglerne.

En åremålsansættelse giver rekrutterende chef og Forsvarsministeriets Koncern mulighed for at vurdere kandidatens evne til at modsvare kravene på LG2/LR38-niveauet forud for en eventuel fastansættelse på niveauet.

Der kan i lighed med i dag være et behov for at ansætte en chef i LG2/LR38 grundet vedkommendes specialistkompetencer, men hvor han eller hun ikke i udgangspunktet kan anses for at være bredt anvendelige/egnet til andre stillinger på niveauet. I disse situationer giver åremålsansættelser den fornødne fleksibilitet for arbejdsgiver, men også en ny mulighed for de chefer, som ellers var blevet fravalgt til LG2/LR38-niveauet, såfremt der kun anvendes fastansættelser. Ved åremålsansættelser vil der som hovedregel være aftalt tilbagegangsstillinger, hvilket giver mulighed for, at den åremålsansattes chef i samarbejde med Forsvarsministeriets Personalestyrelse et år inden ophør af åremålsansættelsen kan beslutte, hvorvidt den pågældende medarbejder;

1. ønskes forlænget i stillingen
2. skal opfordres/rådes til at søge andre stillinger på LG2/LR38-niveauet
3. skal lade åremålsansættelsen udløbe

Løn

Åremål honoreres jf. gældende regler og aftaler samt åremålspolitik. Der vil være mulighed for tilbagegang, og der ydes et åremålsstillæg i forhold til dette. Åremålsstillæggets størrelse beror på individuel forhandling med den forhandlingsberettigede organisation.

Åremålets samspil med udnævnelsesråd og bemandingsprocessen

Både fremstillingen for udnævnelsesrådet og bemandingsprocessen vil forløbe som beskrevet i bilag 1 og 2. Åremålsansættelser skal ses som en mekanisme, der fremmer ambitionen om, at det altid er den bedste

kandidat, der bestrider en given stilling. Åremålsansættelser giver endvidere mulighed for, at afprøve kandidater på niveauet, og skaber dermed et incitament for kandidaterne til at søge stillinger med henblik på at tilegne sig de rette kompetencer og erfaringer for fastansættelse.

En åremålsansættelse er som hovedregel fire år for militære chefer. En åremålsansættelse i samme stilling kan forlænges i op til sammenlagt tre år. Åremål for LG2/LR38 bør for udstationeringer fastlægges til at være fire år, således dette følger tidsbegrænsning på stillinger på fire år, som beskrevet i bilag 7.

Ved stillingsskift vil den pågældende kandidat begynde på nyt åremål. Åremål skaber større rotation og fleksibilitet på niveauet, særligt i takt med, at flere på niveauet vil være ansat på åremål.

Når en åremålsansættelse forlænges eller kandidaten indgår en ny åremålskontrakt er det en mekanisme der 1) sikrer dynamik på niveauet, idet de åremålsansatte har incitament til at søge andre stillinger på niveauet, 2) sikrer den enkeltes kontinuerlige udvikling og høj performance, da det giver incitament til at fortsætte på niveauet.

Såfremt kandidaten har mindre end fem år til pensionering ved ansættelse i LR38, vurderes det ikke relevant at ansætte på en åremålskontrakt, hvorfor kandidaten udnævnes varigt på niveauet.

Forlængelse i en stilling

Jf. Moderniseringsstyrelsens Personaleadministrative vejledning (PAV), er der to muligheder for at fastholde en medarbejder på åremål i en stilling. Forlængelse af åremålet uden stillingen bliver slået op, eller genansættelse. Åremålet kan forlænges med op til tre år efter indgået åremålsaftale uden opslag af stillingen. Derefter skal stillingen slås op igen, men det er stadig muligt for den siddende chef at genansøge. Forlængelserne behøver ikke være på hele år, hvilket kan sikre bedre synkronisering med opslag af stillingspuljer. Alternativt er det muligt at genansætte, hvilket giver en ny mulighed for ansættelse i fire år med en forlængelse af op til tre års varighed. En forlængelse af en chef vil forløbe på følgende måde.

1. ansættelsesperiode

Ved første ansættelse på åremål er ansættelsesperioden som udgangspunkt fire år. Såfremt en chef på LG2/LR38-niveauet søger en ny stilling, vil det altid anses som værende en genansættelse, hvorfor tidsbegrænsning på stillingen og åremålet genstarter ved udgangspunktet på de fire år.

2. ansættelsesperiode i samme stilling

Det vil være muligt at forlænge åremålet med op til tre år, uden at stillingen slås op. Cirka et år inden åremålets udløb skal den åremålsansattes chef i samarbejde med FPS beslutte, om man ønsker at forlænge åremålet for den nuværende stillingsindehaver, eller lade åremålet udløbe og slå stillingen op.

Såfremt bemandingsprocessen afsluttes med en beslutning om, at den siddende chef skal genansættes, vil åremålskontakten blive forlænget.

Åremål i pilotprojektet

Åremål vil kunne anvendes som en integreret del af pilotprojektet. Dette er en ansættelsesform, der harmonerer med ønsket udtrykt i fokusgruppeinterviews om, at der bør sikres mulighed for større udskiftning på stillingerne. Længden på åremålet er fire år med mulighed for forlængelse, da der ønskes mulighed for en vis stabilitet i stillingerne på LG2/LR38, og der ikke umiddelbart ses at være stillinger på det niveau, hvor der er brug for en højere udskiftningsfrekvens, som der fx kan være for skibschefer eller bataljonschefer. Ved åremålets udløb vil stillingen automatisk blive inkluderet i puljen af ledige stillinger. Såfremt medarbejderen, der sidder i den konkrete stilling, ikke har valgt at søge stillinger på niveauet, eller blevet tilbudt en ansøgt stilling på niveauet, tilbageføres vedkommende til LG1/LR37-niveau.

Åremålsansættelse vil ikke have afgørende betydning for udnævnelsesrådets arbejde. Muligheden for tilbagegangsstillinger fjerner ikke behovet for, at et centralt nævn vurderer kandidaterne til niveauet. Processen forløber som beskrevet i bilag 1: Udnævnelsesråd.

Særligt kategori 2.a. 'vil kunne bestride specialiststillinger på næste niveau..', som beskrevet i bilag 1, muliggøres med åremålsansættelser. Åremålsansættelse sætter rekrutterende chef i stand til at rekruttere medarbejdere med erfaring, der relaterer sig til en konkret stilling, uden at vedkommende er vurderet egnet til niveauet generelt. Derudover må det forventes, at en stilling på niveauet kan være med til at udvikle den enkelte kandidat.

Udfordringer

En udfordring ved tilbagegangsstillinger er, at det skal koordineres med LG1/LR37-niveauet. Dette skaber en ny problematik for LG1/LR37, som skal kunne optage disse kandidater. Der vil skulle ske koordinering mellem de to niveauer i forbindelse med gennemførelse af pilotprojektet. Dette vil være et opmærksomhedspunkt i forbindelse med justering af chefbemandsystemet for LG1/LR37.

Idet åremålsansættelse i pilotprojektet kun anvendes for kandidater, der indtræder på LG2/LR38-niveauet, vil effekten af åremål delvist

først skabes efter en længere årerække. Åremål skal fx skabe incitament for kandidaterne til at søge nye stillinger, men det kræver, at der er en pulje af stillinger vedkommende kan søge. Såfremt kandidaten ikke får en anden stilling i puljen, kan det betyde, at selv chefer, der vurderes egnet, er nødsaget til at træde tilbage i en stilling i LG1/LR37-niveau, hvis der ikke findes en anden oplagt stilling.

Åremål er en forholdsvis omkostningstung ansættelse på kort sigt, men vil omvendt give mulighed for til enhver tid at sikre det bedst mulige chefhold i forhold til opgaven, hvilket i sig selv er en gevinst. Det kan være dyrt at have de forkerte chefer til opgaven, så åremål kan på den anden side derfor også være den samlet set mest omkostningseffektive løsning.