

BILAG 7: TIDSBEGRÆNSNING

Det er i koncernens interesse at øge rotationen i bemanningen af stillinger i chefgruppen, hvilket kan opnås bl.a. gennem 1) tidsbegrænsede stillinger når de, der er varigt udnævnt i LG2/LR38 skifter stilling og 2) åremålsansættelser for de, der indtræder på niveauet. I de gennemførte fokusgruppeinterview blev der ligeledes efterspurgt større rotation og dynamik i chefgruppen.

Indførelse af åremålsansættelser og tidsbegrænsede stillinger skaber på sigt et større overblik over forudset afgang og bedre mulighed for at slå stillinger op i puljer som beskrevet i bilag 2. Dertil medvirker det til større rotation og udveksling på chefniveauet, hvor cheferne kan udbygge kompetencer fra tjeneste i forskellige styrelser, myndigheder og ved udstationering i stillinger i udlandet, og dermed opretholde et balanceret tjenesteforløb. Dette styrker potentielt sammenhængskraften i koncernen både i forhold til geografisk og faglig udveksling. Dertil forventes det, at mindske behovet for ad hoc bemanning som beskrevet i bilag 4, fordi skifteperioder er kendt på forhånd.

Processens åbenhed, indførelsen af åremål og tidsbegrænsningen på chefstillingerne øger de enkelte chefers mulighed for at påvirke deres eget tjenesteforløb/karriere. Dette gælder både for den siddende chef, som ved, hvornår vedkommende igen skal søge og for øvrige kandidater, som får mulighed for at tilkendegive interesse for en bestemt stilling. Den siddende chef har efter åremålets eller tidsbegrænsningens udløb altid mulighed for at søge sin egen stilling, hvilket kan være relevant for at understøtte stabilitet eller gennemføre og afslutte projekter i stillingen, hvor det findes relevant.

Beskrivelse af proces

Når pilotprojektet begynder, vil åremålskontrakterne på LG2/LR38 indføres gradvist, når en stilling besættes med en kandidat fra LG1/LR37-niveau eller eksterne kandidater. Tidsbegrænsning indføres ligeledes gradvist, når en varigt udnævnt LG2/LR38 skifter stilling. Tidsbegrænsningen er i hovedreglen fire år.

Når åremålskontrakterne/tidsbegrænsningen er fuldt implementeret, vides det på forhånd, hvornår hvilke stillinger bliver vakante. Det betyder, at stillingerne bliver en del af den halvårslige pulje af stillinger.

Way ahead

I efteråret 2019 er der planlagt bemandingsmøder, hvor FPS vil besøge de rekrutterende chefer for LG2/LR38. Her skal det drøftes, hvilke stillinger der eventuelt kan indgå i de forestående bemandingsprocesser.