



## RETNINGSLINJER FOR UDNÆVNELSESPRAKSIS FOR FASTANSATTE OFFICERER

Ref.:

HR-strategi masterdokument af 13. december 2013.

Bekendtgørelse af lov om tjenestemænd LBK nr. 488 af 6. maj 2010.

Bekendtgørelse om delegation af Forsvarsministerens udnævnelses- og afskedigelseskompetence BEK nr. 832 af 11. december 1990.

Bekendtgørelse om opslag af tjenestemandstillinger i staten (Opslagsbekendtgørelsen) BEK nr. 302 af 26. marts 2010.

FMN direktiv 234-1 for decentral organisationsstyring af 3. februar 2016.

### 1. FORMÅL

Retningslinjerne anviser de overordnede rammer for, hvordan chefer i Forsvarsministeriets concern under hensyn til bl.a. HR-strategien skal håndtere udnævnelser på de forskellige lederniveauer.

### 2. BAGGRUND

Vilkårene for Forsvarets uddannelser er fastlagt ved "Aftale på forsvarsområdet 2013-2017". Således udnævnes til premierløjtnant efter gennemførelse af de respektive værns officersuddannelse, mens udnævnelse fra premierløjtnant til kaptajn/kaptajnløjtnant og major/orlogskaptajn normalt vil ske efter ansøgning om en given stilling og med baggrund i den enkeltes kompetencer samt uddannelses- og tjenestebaggrund.

Det er en forudsætning for udnævnelse og ansættelse i en given stilling, at ansøger opfylder de til stillingen hørende krav om kompetencer, uddannelse og erfaring.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) har det overordnede udførende ansvar på HR-området for hele concernen og direktøren for Personalestyrelsen har som ansættende myndighed den deraf medfølgende endelige beslutningskompetence.

### 3. UDNÆVNELSESPRAKSIS

Forsvarsministeriets styrelser<sup>1</sup> træffer afgørelse om, i hvilket omfang egne stillinger skal bemandes. Styrelserne har ansvaret for anvendelse af egen lønsum og dermed også for den af styrelserne opstillede organisering.

---

<sup>1</sup> Værnsfælles Forsvarskommando, Hjemmeværnskommandoen, Beredskabsstyrelsen, Forsvarets Efterretningstjeneste, Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse, Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse, Forsvarsministeriets Interne Revision.

Organiseringen ses fremadrettet væsentlig mere dynamisk og vil således være styrende for, hvor mange stillinger på hvilke niveauer, der lokalt er brug for til at løse en given opgaveportefølje. Det er myndighederne, der afgør hvilket niveau, der er brug for til at løse opgaverne. Der vil således i udgangspunktet ikke være en central styring af antal medarbejdere på de forskellige ledelsesniveauer. Oprettelse af stillinger på chefsniveauet vil dog fortsat kræve Forsvarsministeriets departements godkendelse.

Udnævnelse inden for det militære ledelsesniveau vil typisk ske efter ansøgning om og tiltrædelse i en stilling på et højere niveau.

Udnævnelser vil som udgangspunkt ske på baggrund af en myndighedsspecifik, konkret og individuel vurdering af kvalifikationer og realkompetencer, der sættes i forhold til den pågældende stilling. Hertil skal der stedse udvises helhedssyn, således at kandidatens anvendelighed bredt på niveauet, og – hvor relevant – på tværs af værn og styrelser indgår som et væsentligt element i vurderingen.

FPS vil som støtte herfor gennemføre en løbende overordnet monitorering af udviklingen inden for de enkelte styrelser, værn og funktionsniveauer med særligt fokus på den anlagte udnævnelsespraksis.

### **3.1. Udnævnelseskompetence.**

Beslutningskompetencen til udnævnelse til og med major/orlogskaptajn niveau ligger som udgangspunkt ved de respektive styrelseschefer med henblik på at kunne besætte stillinger ud fra en konkret og individuel vurdering og i samråd med FPS (HR-konsulenten). Styrelsescheferne kan delegerede denne kompetence til underliggende niveauer/stabe.

Udnævnelser af officerer tjenestegørende uden for eget værn (værnsfælles område, øvrige styrelser samt departementet) skal høres ved respektive værnsstabschef. FPS foranstalter inddragelse af respektive værnsstabschefer inden udnævnelse.

Værnsstabschefer har ikke vetoret i forhold til udnævnelser ved øvrige styrelser mv., men såfremt værnsstabschefen ikke kan støtte en udnævnelse, kan det have den konsekvens, at den udnævnte ikke umiddelbart kan omplaceres til en stilling i eget værn i tilfælde af fx en tilpasningsproces. Dette afskærer ikke den udnævnte fra efterfølgende at søge og evt. få en stilling inden for eget værn.

Udnævnelseskompetence på chefniveauet forankres fortsat ved departementet på baggrund af indstillinger fra styrelseschefer.

FPS vil forud for en evt. udnævnelse afklare, om der findes vandelsmæssige, helbredsmæssige eller tilsvarende forhold, fx manglende opfyldelse af fysiske basiskrav, sikkerhedsgodkendelse til niveauet, egnethed til udsendelse mv., som ikke er forenelige med en udnævnelse til det pågældende niveau.

Ved uenighed mellem rekrutterende chef og FPS (HR-konsulenten) kan sagen under involvering af respektive styrelseschef forelægges direktøren for FPS som ansættende myndighed.

FPS foranstalter, at relevant dokumentation såsom tillæg til ansættelseskontrakt mv. udarbejdes og fremsendes til den enkelte.

### **3.2. Besættelse af stillinger.**

I forbindelse med en ansættelsesproces er det myndigheden, der afgør, hvilke stillinger på hvilket niveau, der er brug for lokalt. Det vil derfor også være den enkelte chef, der bestemmer, hvilke kompetencer og erfaring der er brug for i varetagelsen af stillingen. Eksempelvis om der stilles særlige krav til uddannelse svarende til masterniveau, minimums erfaring på de forskellige ledelsesniveauer etc. FPS vil i forbindelse med udfærdigelse af stillingsopslaget tage udgangspunkt i såvel chefens in-put som i den enkelte stillings funktionsbeskrivelse med henblik på at kunne rådgive om eventuelle yderligere krav til ansøger på et givent ledelsesniveau.

I forbindelse med ansættelsessituationer er det den enkelte chef efter FPS vejledning og evt. myndighedsvisse bestemmelser, der i udgangspunkt vurderer, hvilken medarbejder der nu og på sigt bedst kan gøre fyldest i stillingen og derfor tilbydes ansættelse.

Brede stillingsopslag, hvor der ikke søges efter en specifik grad eller personalegruppe, kan anvendes bl.a. for at få det bredeste ansøgerfelt. Hvis der er behov for en specifik grad eller bestemt personalegruppe, kan smalle stillingsopslag anvendes.

Hvis smalt stillingsopslag anvendes, kan myndighederne efter en konkret vurdering ansætte medarbejdere på et lavere niveau end stillingens indplacering under forudsætning af, at en given uddannelse, fx på baggrund af en konkret uddannelsesaftale, gennemføres inden for en aftalt tidsperiode. Der kan først ske udnævnelse og ansættelse i den højere grad efter uddannelsens gennemførelse. (Se bilag 1)

FPS foranstalter, at relevant dokumentation såsom tillæg til ansættelseskontrakt mv. udarbejdes og fremsendes til den enkelte.

Detaljeret vejledning findes på HR-Portalen, Chefen side. [Jeg-skal-rekruttere-en-medarbejder](#)

### **3.3. Udnævnelse.**

Udnævnelse er baseret på nedenstående elementer:

- Udnævnelse til premierløjtnant sker efter gennemførelse af de respektive værns officersuddannelse, som overordnet set består af en officersbasisuddannelse, en funktionsuddannelse og en diplomuddannelse. Uddannelsen er et fuldtidsstudie på mellem 28 måneder til 32 måneder afhængigt af værn.
- Kvalificering til kaptajn/kaptajnløjtnantsniveau kan opnås ved gennemførelse af specifikke videreuddannelseskurser, der kan tages målrettet som kompetenceudvikling, der sætter den enkelte i stand til at søge relevante stillinger. Kompetencebehovet i den konkrete stilling vil normalt være styrende for, hvilke videreuddannelseskurser der kræves gennemført for at kunne komme i betragtning til stillingen. Det skal bemærkes, at der kan være fastsat styrelsesspecifikke krav til "minimumskompetence". Bataljonskursus anses fx for at være et minimumskompetencekrav for udnævnelse til kaptajn i hæren. *(Dette afskærer ikke andre styrelser eller myndigheder fra at*

*udnævne en hærofficer til kaptajn, idet den eventuelle "smallere" anvendelse blot skal tages i betragtning).*

- Kvalificering til major/ orlogskaptajnsniveauet kan opnås ved at gennemføre et samlet modulariseret videreuddannelsesforløb, Master i Militære Studier (MMS) på Forsvarsakademiet. Det vil herudover være muligt efter en konkret vurdering at kvalificere sig til major/ orlogskaptajnsniveauet blandt andet via civile masteruddannelser og tilsvarende samt udenlandske MMS ækvivalerende kurser.
- Særligt egnede tjenestemandsansatte kaptajner/kaptajnløjtnanter kan personligt udnævnes til major/orlogskaptajn (M322). Udnævnelsen vil i givet fald bero på en konkret og individuel vurdering af de pågældendes kompetencer og erfaring, der typisk vil være erhvervet gennem flere års tjeneste inden for et fagligt område. Således vil der ofte være en begrænset anvendelighed i forhold til øvrige stillinger på niveauet eller højere niveauer. (Se bilag 2)

#### **4. SAGSBEHANDLENDE SEKTION**

FPS Bemandingsafdeling er sagsbehandlende afdeling. Henvendelse kan ske på telefon 728 19139 eller mail FPS-KTP-PROCES OG UDVIKLING.

#### **5. IKRAFTTRÆDEN**

Denne vejledning træder i kraft ved modtagelsen/offentliggørelse på FFI.

LAILA REENBERG

Bilag:

1. Besættelse af stillinger med officerer på lavere niveau end stillingens indplacering
2. Proces for personlig udnævnelse af KN/KL til MJ/OK (M322)

Erstatter: FPSVEJL 401-3 " Retningslinjer for udnævnelsespraksis for officerer som følge af omlægningen af de strukturbestemte officersuddannelser" af 2015-01.

**BESÆTTELSE AF STILLINGER MED OFFICERER PÅ LAVERE NIVEAU END STILLINGENS INDPLACERING.**

Styrelser og myndigheder, som ønsker at gøre brug af muligheden for at besætte stillinger med officerer på lavere niveau end stillingens indplacering (f. eks. en kaptajn i en majorstilling) i tilfælde, hvor officeren ikke opfylder uddannelseskravene for at blive ansat/udnævnt jf. tjenestemandslovens § 4, skal gøre følgende:

- Det skal indledningsvist fremgå af stillingsopslaget, hvis en officersstilling i den militære ledergruppe kan besættes med en officer på lavere funktionsniveau end stillingens indplacering.
- Det skal endvidere fremgå af stillingsopslaget, at honorering i så fald sker via reglerne om "funktion i højere stilling"/"konstitution", såfremt ansøger kan varetage opgaverne i stillingen på stillingens niveau.
- Medarbejderen skal fungere i stillingen via reglerne om "funktion i højere stilling"/"konstitution".
- Medarbejderen modtager et funktionsvederlag i perioden, enten ved indgåelse af en aftale om et specifikt beløb eller i henhold til aftale om lønforskellen i funktionsperioden.
- Der skal indgås en uddannelsesaftale.
- Medarbejderen beholder sin grad og udnævnes ikke.
- Midlertidig grad kan tillægges i særlige tilfælde, eksempelvis hvis vedkommende bliver foresat for andre med en højere grad, i tidsbestemte situationer typisk i forbindelse med øvelser, mødevirksomhed eller ved anden tjeneste i udlandet i en længere periode.
- Når medarbejderen opfylder kravene i uddannelsesaftalen, udnævnes og ansættes medarbejderen i stillingen.
- Hvis medarbejderen ikke opfylder kravene i uddannelsesaftalen, vil vedkommende blive forflyttet til en stilling, der passer til medarbejderens grad. Denne ansættelsesretlige konsekvens skal fremgå tydeligt af uddannelsesaftalen.

## PROCES FOR PERSONLIG UDNÆVNELSE AF KN/KL TIL MJ/OK (M322)

Styrelsen vurderer kandidat i forhold til kriterierne for personlig udnævnelse af KN/KL til MJ/OK (M322):

### Kriterier for udnævnelse:

Særligt egnede tjenestemandsansatte kaptajner/kaptajnløjtnanter kan personligt udnævnes til major/orlogskaptajn (M322). Udnævnelsen beror på en konkret og individuel vurdering på baggrund af nedenstående kriterier:

- Kaptajnen/kaptajnløjtnanten har et højt fagligt niveau inden for sit fagområde eller specialistområde og
- Kaptajnen/kaptajnløjtnanten har en samlet anciennitet som officer på 18-20 år og
- Kaptajnen/kaptajnløjtnanten har et bredt erfaringsgrundlag inden for anvendelsen af sit speciale i forskellige funktioner eller fra forskellige tjenestesteder og
- Kaptajnen/kaptajnløjtnanten har gennemført kompetenceudvikling i form af et kvalificerende uddannelsesforløb eller fagspecifikke uddannelseselementer inden for sit specialist-/fagområde, som er relevant for den pågældendes opgaveløsning og svarer til niveauet i opgaveløsningen. *(Dette kan f.eks. være tilfældet, hvis en uddannelsesansvarlig officer gennemfører pædagogiske moduler på en læreruddannelse, hvis en chef for en ammunitionsrydningsenhed har suppleret den nationale ammunitionsrydningsuddannelse med et specialistuddannelsesforløb hos udenlandske samarbejdspartnere, eller hvis en operativ officer har gennemført moduler i militære operationer på Forsvarsakademiet).*

Såfremt ovenstående ikke umiddelbart kan opfyldes, afventes indstilling, eller der iværksættes en kompetenceudvikling, der tilgodeser ovenstående kriterier.

### Indstillingsproces:

- Styrelsen retter henvendelse til FPS m.h.p. afklaring af evt. vandelsmæssige eller tilsvarende forhold, som ikke ses forenelige med udnævnelse til det pågældende niveau. Henvendelsen sker ved at sende en mail til FPS-KTP-C300,M300 (STILLINGER VED CIVILE STYRELSER) eller FPS-KTP-M300,C300 (STILLINGER VED VÆRNSFÆLLES FORSVARSKOMMANDO).
- Styrelsen iværksætter helbredsundersøgelse, såfremt medarbejderen ikke allerede er helbreds-mæssigt godkendt.
- Når ovenstående forhold er afklaret, meddeler styrelsen FPS om udnævnelsestidspunkt. Henvendelsen sker ved at sende en mail til FPS-KTP-C300,M300 (STILLINGER VED CIVILE STYRELSE) eller FPS-KTP-M300,C300 (STILLINGER VED VÆRNSFÆLLES FORSVARSKOMMANDO).

- FPS udarbejder herefter relevant dokumentation såsom tillæg til ansættelseskontrakt, udnævnelsesbevis m.v. Styrelsen skal i forbindelse med udnævnelse til MJ/OK (M322) være opmærksom på, at der skal ske en genforhandling af det personlige kvalifikationstillæg. Forhandling heraf følger de almindelige retningslinjer for forhandling af personligt kvalifikationstillæg.