

Konstituering af leder

Denne vejledning vil gennemgå, hvordan du skal gøre i Statens HR, hvis du fx har en medarbejder, som skal være konstitueret leder i en begrænset periode. Vejledningen vil også gennemgå det scenarie, hvor der i en afgrænset periode er to ledere for samme medarbejdere og der på den måde er overlap. Dette kan fx være, hvis en leder går på barsel og der konstitueres en leder i barselsperioden. Der kan også være et scenarie, hvor der er overlap i forbindelse med overlevering.

Vejledningen er delt op i følgende afsnit:

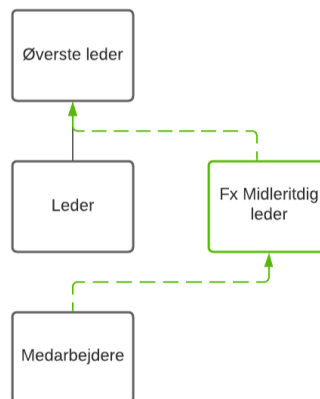
- A. Overlap mellem to ledere for de samme medarbejdere
- B. Leder er midlertidigt fraværende og her benyttes en konstitueret leder
 - b1. Medarbejdere referer til en leder et niveau højere oppe i stillingshierarkiet
 - b2. Medarbejder referer til en leder et andet sted i stillingshierarkiet

I hvert afsnit gennemgås først scenariet, hvorefter vejledningen gennemgår, hvordan man gør det praktisk i systemet.

A. Overlap mellem to ledere for de samme medarbejdere

Det er i Statens HR ikke muligt at placere to medarbejdere i samme lederstilling. Man vil altså være nødt til at oprette en ny stilling til den ene af ”lederne” på samme niveau i stillingshierarkiet. Man kan betragte denne stilling som midlertidig, og den vil ikke have nogle underliggende stillinger.

Scenarie A



Ved dette scenarie skal der først oprettes en ny stilling, hvor den vikarierende eller konstituerede leder kan placeres indtil den fraværende/afgående leder henholdsvis vender tilbage eller fratræder. Denne nye stilling kan med fordel oprettes med et navn, som tydeliggør dens funktion fx ”Konstitueret_Kontorchef_Kontor for Analyse og Data” eller ”Vikar_Kontorchef_Kontor for Analyse og Data”. Man kan læse om, hvordan man opretter en stilling i vejledningen [’Opret og rediger stilling’](#). Når den midlertidige stilling oprettes, skal den placeres samme sted i hierarkiet, som den ”permanente” lederstilling. Dette gøres ved at vælge samme overordnede stilling.

Man skal ydermere huske at lade de underliggende stilling pege på den midlertidige stilling som overordnet stilling, hvor den konstituerede leder er placeret, så den konstituerede leder har mulighed for at tilgå information om medarbejderne. Dette gøres ved, at søge de underliggende stillinger frem, og ændre værdien i feltet ’overordnet stilling’ til navnet på den midlertidige stilling. Se igen vejledningen [’Opret og rediger stilling’](#).

Når den midlertidige stilling er oprettet, kan den konstituerede leder blive placeret i den midlertidige stilling, og den fraværende/afgående leder kan forblive i sin stilling. Da de underliggende stillinger sættes op til at referere til den midlertidige stilling, vil medarbejderne i de underliggende stillinger komme til at referere nu til den konstituerede/nye leder.

Man skal være opmærksom på, at det kun er lederen i stillingen med underliggende stillinger, som kan have adgang til funktionen "Mit team".

I det viste eksempel vil den fraværende/afgående leder ikke have medarbejdere under sig, da der ikke er nogen underliggende stillinger.

Når perioden med overlappende ledere slutter, skal man enten ændre de underlæggende stillinger til igen at pege på den oprindelige lederstilling, eller fratræde den afgående leder, så den oprindelige lederstilling bliver tom og kan inaktiveres og dermed nedlægges.

Hvis en konstitueret leder ved konstituerings afslutning skal flyttes til en direkte underliggende stilling, vil vedkommende først skulle flyttes til en stilling et andet sted i stillingshierarkiet for at undgå en fejlbesked.

Vedkommende skal altså flyttes til en vilkårlig puljestilling, som ikke er nært forbundet med de stillinger vedkommende pt. sidder i eller skal overføres til. Dette godkendes. Straks herefter rettes denne flytning til den stilling som vedkommende i virkeligheden skal sidde i. Dette godkendes.

For at opsummere, skal der inden starten af den overlappende periode gennemføres følgende:

1. Oprette en midlertidig stilling
2. Ændre 'overordnet stilling' for de underliggende stillinger, så de peger på den midlertidige stilling
3. Placere den konstituerede/nye leder i den midlertidige lederstilling (via stillingsændring eller ansættelse)

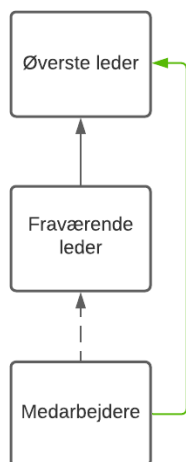
Ved slutningen af den overlappende periode skal man:

4. Fratræde eller flytte den konstituerede leder (via fratrædelse eller stillingsændring)
5. Nedlægge den tomme lederstilling

B. Leder er midlertidigt fraværende og her benyttes en konstitueret leder

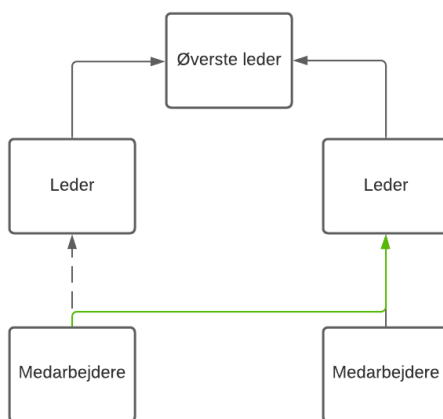
Når en leder er fraværende i en periode fx ifm. fratrædelse mm., kan dette håndteres på to måder, 1.) enten kan man lade lederen et niveau længere oppe i stillingshierarkiet være leder for medarbejderne i de underlæggende stillinger, eller 2.) man kan lade en leder et andet sted i stillingshierarkiet være leder for medarbejderne i de underliggende stillinger. Man må lokalt tage stilling til, hvilken af de to muligheder, der bedst bidrager til at håndtere personaleledelsen i perioden, hvor en lederstilling er tom.

b1. Medarbejdere referer til en leder et niveau højere oppe i stillingshierarkiet



Hvis en lederstilling i en periode står tom fx hvis lederen fratræder, og der ikke indsættes en ny medarbejder i stillingen med det samme, så vil lederen et niveau højere oppe i stillingshierarkiet – i den overordnede stilling til den tomme stilling – fungere som konstitueret leder for medarbejdere i de underliggende stillinger. I denne situation, skal der ikke gøres noget. Man behøver derfor ikke at foretage nogen ændringer i Statens HR, da medarbejdernes stillinger automatisk vil referere til den overordnede stilling, hvor der er tilknyttet en leder. Når der igen placeres en leder i den tomme stilling, så vil denne automatisk blive personaleleder for medarbejderne i stillingen/erne under.

b.2. Medarbejder referer til en leder et andet sted i stillingshierarkiet



Hvis man i stedet vælger, at lade en leder et andet sted i stillingshierarkiet fungere som konstitueret leder, vil man på medarbejdernes stillinger skulle ændre 'overordnet stilling'. Man skal altså via 'Stillingsdetaljer' søge hver af de underliggende stillinger frem, og ændre værdien i feltet 'overordnet stilling' til den stilling, som den konstituerede leder er ansat i.

Ved afslutningen af perioden med en konstitueret leder, vil man skulle ændre den overordnede stilling tilbage til den oprindelige værdi på medarbejdernes stillinger. Når stillingerne skal redigeres, kan man følge vejledningen '[Opret og rediger stilling](#)'.