

## **Anklagemyndighedens overordnede HR-politik**

### **Indledning og formål**

Anklagemyndighedens overordnede HR-politik har som sit primære formål at sikre, at HR både lokalt og centralt til enhver tid understøtter anklagemyndighedens løsning af kerneopgaverne og udviklingen af anklagemyndigheden på kort og lang sigt.

Med dette formål for øje formidler HR-politikken anklagemyndighedens værdier og kultur og sætter den overordnede kurs for HR-understøttelsen. Det er vigtigt, at HR-politikken via delpolitikker og lokal udmøntning kan omsættes umiddelbart til konkrete handlinger og tiltag på en enkel og forståelig måde.

Anklagemyndigheden er både opgave- og personalemæssigt tæt forbundet med politiet og andre myndigheder på Justitsministeriets område, og det indebærer, at HR-politikken også skal understøtte samarbejdet på tværs med andre myndigheder. I den forbindelse er der for alle med ledelsesopgaver i anklagemyndigheden et særligt ansvar for på tværs af organisationen at sikre sammenhængskraft både internt mellem de forskellige dele af anklagemyndigheden og mellem anklagemyndigheden og politiet. Heri ligger desuden, at Rigsadvokaten ved varetagelsen af sine opgaver skal sikre den nødvendige koordination med Rigspolitiet, statsadvokaterne og politidirektørerne, ligesom politidirektørerne lokalt har ansvaret for at koordinere de opgaver, der varetages af henholdsvis politiet og anklagemyndigheden, herunder ved inddragelse af stabssøjlen.

HR-politikken gælder for alle ansatte i anklagemyndigheden uanset deres uddannelsesmæssige baggrund og opgaver.

### **Anklagemyndighedens bærende værdier**

For at anklagemyndigheden kan løse sine opgaver og leve op til samfundets høje forventninger, er det afgørende, at organisationen har en stærk kultur med fælles

værdier som saglighed, objektivitet og ansvarlighed i centrum. Det skal blandt andet være med til at sikre, at alle borgere, som anklagemyndigheden kommer i kontakt med – uanset om de er sigtet, tiltalt, offer eller vidne – bliver behandlet ordentligt og anstændigt.

Integritet, faglighed og kvalitetsfokus er derfor nogle af de vigtigste kernekompetencer for ansatte i anklagemyndigheden.

### **Kerneopgaven - Straffesagen i centrum**

Anklagemyndighedens kerneopgave er i samarbejde med politiet at strafforfølge lovovertrædelser og i den forbindelse at stå som garant for borgernes retssikkerhed.

Heri ligger en særlig forpligtelse til objektivitet i vurderingen af, om en borger skal stilles til strafansvar for sine handlinger, ligesom der også er en forpligtelse til at sikre, at sagerne bliver behandlet med den nødvendige hurtighed. Anklagemyndigheden skal dermed løbende varetage både hensynet til at behandle sagerne med en meget høj kvalitet og hensynet til effektivitet. Det er derfor væsentligt, at HR-initiativer understøtter, at der prioriteres og opnås resultater i den rette balance mellem kvalitet og effektivitet inden for de økonomiske rammer, der er til rådighed.

Det betyder, at HR-initiativer altid skal tænkes igennem med et perspektiv set ud fra, hvordan anklagemyndigheden bedst løser kerneopgaven. Med andre ord skal det i hvert enkelt tilfælde overvejes, hvilken værdi og virkning et HR-initiativ har for organisationen, og HR-initiativer skal kun gennemføres, når de tilfører merværdi til løsning af kerneopgaven.

### **Dygtige og engagerede medarbejdere**

For at anklagemyndigheden kan løse sin kerneopgave, skal medarbejderne være dygtige, engagerede, robuste og besidde en høj grad af integritet. Ved rekruttering er det vigtigt at sikre, at alle funktioner besættes med personer med de rigtige kompetencer. Her tænkes på såvel rekruttering til anklagerrollen som til andre stillinger og andre funktioner, der eventuelt kræver en anden uddannelsesmæssig baggrund eller en særlig erfaringsprofil.

Kompetenceudvikling skal tage udgangspunkt i anklagemyndighedens nuværende og fremtidige behov, og anklagemyndigheden arbejder i den forbindelse med kompetenceudvikling, der tager udgangspunkt i den enkeltes styrker og bedste egenskaber, samtidig med at den enkeltes udviklingspotentialer bliver udfordret. På den måde er kompetenceudvikling også et middel til at tiltrække, fastholde og udvikle medarbejderne. Kompetenceudviklingen skal være bredt orienteret, fordi ikke alle skal kunne det samme. Kompetenceudvikling er meget andet end kurser, og med

henblik på også at styrke fællesskabet på tværs af embederne, fagligheden og netværkstanken arbejdes der i anklagemyndigheden målrettet med bl.a. rokering, praktikophold, og PU (personaleudvekslingsophold), ligesom f.eks. undervisningsopgaver og andre opgaveskift anvendes som midler til kompetenceudvikling af den enkelte. Det kræver i sagens natur fleksibilitet både hos den enkelte medarbejder og hos organisationen.

Medarbejderne i anklagemyndigheden bliver mødt med klare krav og forventninger til deres arbejde, og den enkelte medarbejder vil blive oplyst om, hvilke krav og forventninger vedkommende kan have til sin leder og til anklagemyndigheden som organisation.

Et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives i det daglige, er det bedste udgangspunkt for en velfungerende organisation, der kan tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere. I anklagemyndigheden er det gode arbejdsmiljø et fælles ansvar for ledelsen og medarbejderne, og vi arbejder for, at medarbejderne er glade for og engagerede i deres arbejde, og at de værner om deres kollegers trivsel.

### **Tydelige og fleksible karriereveje og incitamentsstrukturer**

I anklagemyndigheden vil vi have tydelige og fleksible karriereveje, og det skal være attraktivt at gøre karriere i anklagemyndigheden, hvad enten man taler om en lederkarriere eller om en karriere med et mere entydigt fokus på de faglige opgaver. Det vil sige, at vi lægger afgørende vægt på at have en række forskellige karriereveje.

Samtidig er det vigtigt at have incitamentsstrukturer, der er med til at understøtte de forskellige karriereveje. Det er i den forbindelse anklagemyndighedens målsætning at have en fleksibel lokal løndannelse knyttet op på krav og forventninger til den enkelte. Dette skal ske ud fra klare og gennemsigtige rammer, der kommunikeres tydeligt i organisationen. Hver enkelt medarbejder skal kende rammerne for sin løndannelse og kunne forstå baggrunden for sit aktuelle lønniveau.

De incitamentsstrukturer, der skal understøtte de forskellige karriereveje, omfatter udover løn områder som opgavetildeling, faglig og personlig kompetenceudvikling samt rokering og praktik i kortere eller længere tid.

For at anklagemyndigheden kan løse sin kerneopgave, er det naturligvis nødvendigt, at medarbejderne er fleksible og imødekommende overfor organisationens krav. Når opgaveløsningen tillader det, vil medarbejderne i anklagemyndigheden naturligvis på samme måde blive mødt med fleksibilitet overfor personlige behov, ønsker og præferencer, herunder i forhold til arbejdstider, opgavefordeling, orlov, rokering og praktik, kompetenceudvikling og seniorordninger.

Det tilstræbes samtidig, at anklagemyndigheden til enhver tid har nødvendige og tidssvarende arbejdsredskaber til rådighed, bl.a. i form af moderne IT-værktøjer og videnssystemer.

### **Professionel ledelse**

Da anklagemyndighedens kerneopgave er så tæt knyttet til det omkringværende samfund, stilles der på alle anklagemyndighedens ledelsesniveauer et særligt krav til lederne om at sikre, at kerneopgaverne bliver løst ud fra et helhedssyn og med fokus på tværfaglig virksomhed i det daglige. Det er også en del af baggrunden for, at politiet og anklagemyndigheden har et fælles ledelsesgrundlag, der medvirker til sammenhængskraft på tværs i anklagemyndigheden og politiet og dermed kan understøtte sammenhængen i hele straffesagskæden.

Anklagemyndighedens ledere er sammen med medarbejderne ansvarlige for, at kerneopgaven løses med kvalitet, effektivitet og professionalisme. Lederne skal samtidig have et særligt fokus på organisationens resultater, herunder ved at fastholde, engagere og udvikle medarbejderne.

Lederne skal i den forbindelse på en visionær og resultatorienteret måde sørge for at kommunikere klart om værdier, mål og resultater samt drage omsorg for at aftale og følge op på, hvilke krav og forventninger der er til hver enkelt medarbejder. Det er en del af kulturen, at ledelsen skal inddrage og motivere medarbejderne og anerkende den gode indsats samt håndtere både den gode og den mindre gode indsats, herunder ved løbende feed-back og opfølgning. Ledelsen er også ansvarlig for, at medarbejderne har de nødvendige rammer og redskaber til at kunne udfylde deres funktion og udvikle sig optimalt.

Ledelsesopgaven er vigtig og betragtes i anklagemyndigheden som en faglig disciplin, der løbende udvikles. Anklagemyndighedens ledere udvikles gennem målrettet feed-back fra deres leder, gennem jævnlige ledelsesevalueringer og via relevant videreuddannelse, rokering mv. Samtidig har lederne et fælles ansvar for at skabe rammerne for et godt ledelsesmiljø, hvor lederne på tværs af enheder og afdelinger drøfter tiltag og indsatser og samtidig sikrer åbenhed og gennemsigtighed omkring beslutningsgange.