

Anklagemyndighedens karrierepolitik for jurister

Formål og målgruppe

Karrierepolitikken er udformet med baggrund i Justitsministeriets fælles personalepolitik for jurister på Justitsministeriets område, ministeriets fælles retningslinjer for rokering og udnævnelse af jurister på Justitsministeriets område samt anklagemyndighedens HR- politik og har til formål at skabe tydelighed om rammerne for attraktive karriere- og ansættelsesforløb i anklagemyndigheden.

Karrierepolitikken skal være med til at tegne anklagemyndigheden som en af Danmarks mest attraktive juridiske arbejdspladser og skal understøtte rekruttering og fastholdelse af jurister i anklagerkarriere. Karrierepolitikken skal øge fokus på målrettet karriereudvikling baseret på et højt fagligt niveau i opgaveløsningen, udfordringer og muligheder ved opgaveskift, rokering og løbende efteruddannelse til gavn for den enkelte og organisationen som helhed.

Anklagemyndigheden har brug for kompetente specialister, generalister og ledere. Karrierepolitikken skal understøtte dette behov og samtidig have fokus på, at den enkelte jurist på forskellige tidspunkter i livet kan have forskellige ønsker til og muligheder for valg af karrierevej. For nogle vil det være oplagt at følge én karrierevej, mens det for andre vil være attraktivt at skifte spor. I anklagemyndigheden skal det være muligt at bevæge sig mellem de forskellige karriereveje, og det skal være muligt for eksterne at søge en karriere i anklagemyndigheden også senere i arbejdslivet. Derfor er karrierepolitikken fleksibel.

Karriereudvikling består af en flersidig række af elementer, som skal være synlige for alle ansatte. Vi lægger bl.a. vægt på brug af rokering internt i embedet eller i anklagemyndigheden, aftaler på tværs af embederne om i en periode at bytte job, PU-forløb/ophold, mulighed for tjenestefrihed til at afprøve opgaver uden for anklagemyndigheden, deltagelse i talentprogram, kurser samt anden efter- og videreuddannelse som elementer, der kan medvirke til at styrke den enkeltes faglige og personlige udvikling og give organisationen et løft.

Karriereudvikling under ansættelsesforløb i anklagemyndigheden skal overordnet sikre, at de ansatte løbende kan tilegne sig de færdigheder, der er behov for i organisationen, og som de selv har brug for både til den daglige opgaveløsning og til brug for deres videre udvikling. Vi lægger vægt på, at alle igennem hele deres karriere har mulighed for at udvikle sig fagligt og personligt, og det er en overordnet målsætning, at der er adgang til kompetenceudvikling ved jobskifte for alle igennem hele karriereforløbet. Det skal i den forbindelse være tydeligt, at den løbende karriereudvikling er et ansvar, som ligger både hos den enkelte medarbejder og hos organisationen.

De årlige medarbejder- og lederudviklingssamtaler er omdrejningspunkt for udviklingsaktiviteterne. I den forbindelse aftaler medarbejderen med sin nærmeste leder, hvilke udviklingsaktiviteter der med udgangspunkt i organisationens behov og den enkeltes kompetencer og ønsker skal iværksættes fremadrettet. Vi lægger vægt på åbenhed og tydelighed om krav og forventninger, når udviklingsaktiviteter drøftes og planlægges for at kunne opnå de bedste resultater.

Karrierpolitikken understøttes bl.a. af anklagemyndighedens lønpolitik for jurister med fokus på sammenhæng mellem løn, opgaver, den enkeltes præstation og karriereudvikling, og suppleres af anklagemyndighedens seniorpolitik med fokus på at kunne fastholde de rigtige kompetencer i organisationen og sikre et godt arbejdsliv i senkarrieren.

Karrierpolitikken gælder for overenskomst- og tjenestemandsansatte anklagerfuldmægtige, anklagere, senior- og specialanklagere, vicesstatsadvokater, advokaturchefer, chefanklagere og statsadvokater. Karrierpolitikken vil endvidere have betydning for de af anklagemyndighedens jurister, der (midlertidigt) gør tjeneste i Rigspolitiet, ledelsessekretariater i politikredsene mv.

Karriereveje i anklagemyndigheden

Ligesom andre jurister på Justitsministeriets område skal jurister i anklagemyndigheden i løbet af de første 10 års ansættelse rokere eller skifte blandt mindst tre forskellige job eller funktioner.

De første år af ansættelsen følger en anklagerfuldmægtig anklagemyndighedens grunduddannelse. Efter grunduddannelsen skal anklageren i turnus. Både grunduddannelse og turnus er obligatoriske dele af anklagerens uddannelsesforpligtelse, som indebærer både rokering og opgaveskift.

For ansatte, der kommer til anklagemyndigheden med erhvervs erfaring udefra, kan både uddannelse og turnus tilpasses individuelt til pågældendes personlige og faglige kompetencer.

Når turnusperioden er gennemført, kan den erfarne anklager vælge at fortsætte karrieren som anklager eller søge ind på en af de øvrige karriereveje som senior- og specialanklager eller advokaturchef.

Anklagerfuldmægtige under grunduddannelse

Anklagerfuldmægtige gennemgår i deres første ansættelsesår en målrettet grunduddannelse, som kombineret med intern rokering ved embedet og/eller skiftende opgaver skal give et solidt kendskab til anklagergerningen og grundlæggende anklagerfærdigheder. Anklagerfuldmægtige skal som udgangspunkt blive på det første tjenestested, så længe de følger grunduddannelsen som anklager, medmindre ganske særlige forhold gør sig gældende. Af uddannelsesmæssige hensyn skal det sikres, at anklagerfuldmægtige under grunduddannelsen opnår kendskab til såvel almene som specielle straffesager, og at anklagerfuldmægtigen præsenteres for en række forskelligartede opgaver, så der gives det bedste afsæt for bedømmelse i forbindelse med afslutning af grunduddannelsen.

Efter 3 års ansættelse og afsluttet grunduddannelse bliver anklagerfuldmægtigen anklager og rokerer automatisk ind i en anklagerstilling, som således ikke skal søges.

For ansatte, der kommer til anklagemyndigheden udefra med erhvervs erfaring fra anden beskæftigelse, kan grunduddannelsen og de arbejdsmæssige opgaver herunder tilpasses efter behov ud fra vedkommendes personlige og faglige kompetencer.

Det er derefter det enkelte embedes ansvar, at der sammen med anklageren tilrettelægges og gennemføres et forløb med tildeling af forskellige og mere krævende opgaver samt eventuel intern rokering ved embedet

eller skift af tjenestested, der sikrer, at anklageren er klar til at fortsætte i den obligatoriske turnus, som skal være påbegyndt inden for de første 6 års ansættelse. Det er et fælles ansvar for politikredsene og turnusstederne, at anklagerne får mulighed for at komme i turnus, når de er klar til det.

Ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler med anklagerfuldmægtige vil fokus derfor normalt også navnlig være på udviklingsaktiviteter rettet mod gennemførelse af grunduddannelsen og klargøring til turnus.

Anklagere under turnus

Anklagere skal inden for de første 6 års ansættelse i turnus ved en central overordnet myndighed. Det tilstræbes, at anklagere som udgangspunkt inden for de første 4-5 års ansættelse påbegynder en turnus i en regional statsadvokatur, hos Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet, hos Rigsadvokaten eller i Rigspolitiet eller i Justitsministeriets department eller en anden institution under Justitsministeriets område, f.eks. Ungenævn eller Kriminalforsorgen. Turnusperioden er som det klare udgangspunkt 2 år.

For ansatte, der kommer til anklagemyndigheden udefra med erhvervs erfaring fra anden beskæftigelse, kan turnusforløbet tilpasses efter behov ud fra vedkommendes personlige og faglige kompetencer.

Tjenesten i turnus skal bl.a. medvirke til at styrke anklagerens faglige kompetencer, organisationsforståelse og helhedssyn gennem f.eks. behandling af mere komplekse og generelle sagstyper samt deltagelse i tværgående opgaver og arbejdsformer. Arbejdsopgaverne vil naturligvis afhænge af, i hvilken myndighed og i hvilken del af myndigheden turnusperioden gennemføres. I turnusperioden vil anklageren enten som ansat ved en regional statsadvokat eller som medhjælper for en regional statsadvokat endvidere få uddannelse og erfaring i at møde som anklager i landsretten.

Turnusperioden kan efter en konkret vurdering afkortes med op til 1 år i tilfælde, hvor en anklager i en periode har en anden relevant ekstern ansættelsesperiode. Anklageren vil i disse tilfælde – hvis den eksterne ansættelse har varet mindst et år – kunne anses for at have gennemført sin turnus efter mindst 1 års samlet tjeneste ved en myndighed under Justitsministeriets område, hvis det i øvrigt ved en afsluttende evaluering vurderes, at anklageren har færdiggjort turnus.¹ Efter omstændighederne vil en anklager kunne beskikkes som medhjælper for en regional statsadvokat under en ekstern ansættelsesperiode i forbindelse med turnus.

Ligesom grunduddannelsen er turnus en praktisk uddannelse med en række læringsmål, der afsluttes med en evaluering. Evalueringen er samtidig et videre udviklingsredskab for den færdigturnerede anklager.

Når turnusperioden er afsluttet, skal anklageren videre fra turnusstillingen. Anklagerstillingerne på turnusstederne er som udgangspunkt forbeholdt turnusanklagere, og en anklager må derfor normalt forvente at skulle rokere til en anden stilling umiddelbart efter turnusperiodens afslutning (efter 2 år). Anklageren skal efter turnus selv søge sin næste stilling, enten ved en af de centrale myndigheder eller – og oftest – som anklager i den lokale anklagemyndighed i en politikreds. Der er i den forbindelse ikke en automatisk tilbagegangsret til en stilling ved det embede, som vedkommende gjorde tjeneste i inden turnusperioden, men som følge af den generelt betydelige rotering i anklagemyndigheden vil det i almindelighed være muligt at søge og få en stilling inden for et vist geografisk område.

¹ Evalueringen foretages i almindelighed af lederne i den centrale anklagemyndighed eller i Rigspolitiet. Ved delvist ekstern turnus besluttet det efter en konkret vurdering, hvorledes evalueringen foretages.

Ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler med turnusanklagere vil hovedfokus normalt navnlig være på udviklingsaktiviteter rettet mod opfyldelsen af læringsmålene for turnusperioden samt på organisationens behov og anklagerens ønsker og muligheder efter turnusperioden.

Erfarne anklagere, senior- og specialanklagere

Anklagerstillingen

Efter turnusperioden vil anklageren som oftest fortsætte sin karriere i en anklagerstilling, typisk i den lokale anklagemyndighed i en politikreds. En anklagerstilling er en karrierestilling, den enkelte kan vælge at blive i hele sin karriere.

Ansatte, der kommer til anklagemyndigheden med erhvervs erfaring fra anden beskæftigelse, vil ud fra denne erfaring samt personlige og faglige kompetencer eventuelt kunne indplaceres i en anklagerstilling.

Karriereudviklingen for den erfarne anklager vil som udgangspunkt kunne indeholde alle de elementer i form af rokering, PU-forløb og efter- eller videreuddannelse mv., der er nævnt ovenfor. Udover tjenesteskift og uddannelse med henblik på faglig og personlig udvikling på forskellige områder vil den erfarne anklager endvidere efter omstændighederne typisk kunne inddrages i f.eks. mentoropgaver eller lokale projekter på tjenestestedet for løbende at nyttiggøre og videreudvikle sine kompetencer.

Det typiske karriereforløb for de, der ikke ønsker at fortsætte som erfarne anklagere, vil ofte være at søge et skifte til en senior- eller specialanklagerstilling.

Som forberedelse af et skifte fra en anklagerstilling til en senior- eller specialanklagerstilling kan der i kredsen iværksættes udviklingsaktiviteter for den enkelte med dette mål for øje. Aktiviteterne bør målrettes den type stilling, som den enkelte stiler imod, men vil ofte f.eks. kunne omfatte afklaringsforløb, faglig videreudvikling, interne rokeringer, og PU-forløb/ophold. Se også nedenfor om overgangen til en specialanklagerstilling.

Senioranklagerstillingen

Senioranklagerstillingen er en generaliststilling med visse, typisk faglige, ledelsesfunktioner omfattende f.eks. mentoropgaver, visitations- og driftsansvar el.lign. En senioranklager vil oftest have en bred anklagererfaring og forudsættes effektivt at kunne løse alle typer af konkrete og generelle faglige opgaver i anklagemyndigheden på et højt niveau.

Videreudvikling af senioranklageren i stillingen kan f.eks. ske ved rokering til andre advokaturer, opgaveskift, ansvar for tværgående projekter samt faglig efter- og videreuddannelse.

En senioranklagerstilling er en karrierestilling, den enkelte som udgangspunkt kan vælge at blive i hele sin karriere. Senioranklageren kan også vælge at søge at skifte karrierevej til en stilling som specialanklager, som advokaturchef eller til en stilling som anklager.

Som forberedelse af et skifte fra en senioranklagerstilling til en advokaturchefstilling bør der iværksættes relevante ledelsesmæssige udviklingsaktiviteter. Aktiviteterne kan f.eks. være tildeling af opgaver med ledelsesmæssigt indhold, drifts- og projektledelse og målstyring samt praktikophold eller lignende i en advokaturchefstilling og lederuddannelse.

Som forberedelse af et skifte fra en (anklager- eller) senioranklagerstilling til en specialanklagerstilling bør

der tilsvarende iværksættes udviklingsaktiviteter særligt med dette mål for øje. Aktiviteterne kan f.eks. være forberedende faglig videreuddannelse inden for det relevante speciale, tildeling af opgaver inden for fagområdet eller rokering til eller PU-forløb/ophold i en specialadvokatur eller ved en relevant særmyndighed. Arbejdet med nye fagområder kan også understøttes af faglig videreuddannelse inden for det relevante speciale.

Specialanklagerstillingen

Specialanklagerstillingen er en specialiststilling med fokus på førelse af komplekse eller omfattende straffesager og andre særlige opgaver inden for et eller flere specialområder. Specialanklageren har en bred anklagererfaring eller anden betydelig erfaring inden for et eller flere specialområder. Stillingen forudsætter evner for kvalitet, fordybelse og videndeling/undervisning, men også visse strategiske, administrative og styringsmæssige kompetencer i forhold til generel faglig og strategisk udvikling af specialområdet og tilrettelæggelse af større sager og sagskomplekser.

Ansatte, der kommer til anklagemyndigheden med erhvervs erfaring fra anden beskæftigelse, vil ud fra denne erfaring samt personlige og faglige kompetencer eventuelt kunne indplaceres i en specialanklagerstilling.

Videreudvikling af specialanklagerens kernekompetencer i stillingen kan f.eks. ske gennem eksterne ophold ved relevante særmyndigheder for at optimere viden på specialområdet og skabe netværk/kontakter.

Specialanklagerstillingen er en karrierestilling, som den enkelte som udgangspunkt kan vælge at blive i, således at stillingsskift f.eks. afhængig af vedkommendes ansættelsesform kan ske ved rokering mellem embeder eller eventuelt også ved skift af fagligt specialområde. Specialanklageren kan imidlertid også vælge at søge et skifte af karrierevej til en stilling som senioranklager, som advokaturchef eller til en stilling som anklager.

Som forberedelse af et skifte til en senioranklagerstilling eller en advokaturchefstilling bør der iværksættes relevante udviklingsaktiviteter, idet de generelle kompetencer, som kræves i disse stillinger, som udgangspunkt ikke er en del af jobprofilen for specialanklageren. Særlige udviklingsaktiviteter mhp. sådanne stillingsskift kan f.eks. være opgaveskift, relevant generel faglig og personlig videreuddannelse, herunder førlederuddannelse samt PU-forløb i den ønskede stillingskategori.

Rokering

Ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler med erfarne anklagere, senior- og specialanklagere vil hovedfokus normalt navnlig være på udviklingsaktiviteter, der er rettet mod at styrke generalist-, specialist- eller lederkompetencer afhængig af organisationens behov og den enkeltes ønsker og kompetencer. Ønsker og muligheder for rokering og PU- forløb mv. forudsættes at indgå heri, ligesom der mindst hvert 4. år bør foretages en nærmere individuel vurdering af behovet for rokering med henblik på, at der kan ske et kortere eller længere opgave- eller jobskifte (eventuelt i forbindelse med skifte af tjenestested), hvis hensynet til organisationens udvikling og/eller den enkeltes udvikling taler for det. Denne vurdering, der sker i tæt dialog med den enkelte, vil i nogle tilfælde føre til, at der sker en rokering af den ene eller anden karakter, mens der vil være andre tilfælde, hvor det f.eks. vurderes, at den enkelte er inde i en personlig og faglig udvikling, der gør, at et kortere eller længere opgave- eller jobskifte vil kunne udskydes til senere.

En egentlig rokering mellem tjenestesteder bør normalt ikke ske uden den enkeltes samtykke, og dette udgangspunkt kan kun fraviges i særlige tilfælde, hvor det gennem en dialog med den enkelte ikke har vist sig muligt at opnå et udviklingsforløb, der er tilfredsstillende for organisationen og den enkelte. Hensynet til at sikre, at de rette kompetencer er til stede i alle dele af anklagemyndigheden, bør også indgå i en aktiv

rokeringspolitik.

Advokaturchefer og vicesstatsadvokater

Advokaturchefer og vicesstatsadvokater rekrutteres typisk fra anklagemyndigheden, men kan også rekrutteres fra f.eks. konsulent- og lederstillinger i andre institutioner på Justitsministeriets område eller fra andre organisationer, advokaterhvervet mv. Ansættelsen sker i dag på åremål, men var tidligere varig.

For åremåls-ansatte vil udviklingen i advokaturchef- og vicesstatsadvokatstillinger naturligt tage udgangspunkt i åremåls-stillingen, men udviklingen i disse stillinger kan helt generelt bl.a. ske ved, at den enkelte i lyset af organisationens behov og personlige ønsker løbende overvejer og søger muligheder for rokering og PU-forløb mv. internt ved embedet eller på tværs af embeder med henblik på kompetenceudvikling. Herudover vil det være naturligt at understøtte udvikling i lederrollen med fortsat lederuddannelse ud fra den enkeltes erfaring og ledelsesmæssige baggrund og uddannelse.

Rokering

Ved de årlige lederudviklingssamtaler med advokaturchefer og vicesstatsadvokater vil hovedfokus navnlig være på udviklingsaktiviteter rettet mod at styrke den enkeltes lederkompetencer. Den enkeltes ønsker og mulighederne for rokering, PU-forløb og uddannelse, karriereskift mv. forudsættes at indgå heri.

I forhold til alle ikke-åremålsansatte ledere bør der mindst hvert 4. år foretages en nærmere individuel vurdering af behovet for rokering med henblik på, at der kan ske et kortere eller længere opgave- eller jobskifte (eventuelt i forbindelse med skifte af tjenestested), hvis hensynet til organisationens udvikling og/eller den enkeltes udvikling taler for det. Denne vurdering, der sker i tæt dialog med den enkelte, vil i nogle tilfælde føre til, at der sker en rokering af den ene eller anden karakter, mens der vil være andre tilfælde, hvor det f.eks. vurderes, at den enkelte er inde i en personlig og faglig udvikling, der gør, at et kortere eller længere opgave- eller jobskifte vil kunne udskydes til senere. Hensigten er således, at rokering mellem de enkelte embeder i anklagemyndigheden bliver en naturlig del af den enkelte leders løbende udvikling.

En egentlig rokering mellem tjenestesteder bør normalt ikke ske uden den enkeltes samtykke, og dette udgangspunkt kan kun fraviges i særlige tilfælde, hvor det gennem en dialog med den enkelte ikke har vist sig muligt at opnå et udviklingsforløb, der er tilfredsstillende for organisationen og den enkelte. Hensynet til at sikre, at de rette kompetencer er til stede i alle dele af anklagemyndigheden, bør også indgå i en aktiv rokeringspolitik.

Det er helt naturligt, at en leder efter en periode med f.eks. strategiske og personalemæssige ledelsesopgaver i en chefstilling ønsker at skifte spor og fortsætte i en funktion med andre, mere fagspecifikke opgaver, f.eks. som senior- eller specialanklager. Spørgsmål herom vil naturligvis også kunne drøftes ved lederudviklingssamtalen, og der vil efter omstændighederne kunne være anledning til at iværksætte udviklingsaktiviteter med henblik på f.eks. at styrke faglige specialkompetencer som grundlag for et karriereskift.

Chefanklagere og statsadvokater

Den øverste ledelse i anklagemyndigheden rekrutteres blandt ledere med en meget betydelig ledelsesmæssig erfaring og uddannelse, og ansættelse sker tidsbegrænset på åremål.

Den fortsatte personlige og ledelsesfaglige kompetenceudvikling vil derfor normalt ske gennem den almindelige opgavevaretagelse i stillingen kombineret med målrettede udviklings- eller uddannelses- og

netværksforløb afhængig af den enkelte leders baggrund og styrker. Det vil bl.a. kunne omfatte PU-forløb internt i anklagemyndigheden eller i politiet eller eksternt i andre offentlige eller private organisationer.

For de ledere, der har årlige lederudviklingssamtaler med deres nærmeste chef, vil spørgsmål om videre karriereønsker- og muligheder samt kompetenceudviklingsaktiviteter naturligvis indgå heri. For organisationsledere vil spørgsmål herom naturligt indgå i de almindelige drøftelser med Rigsadvokaten som led i det løbende samarbejde.

Evalueringen foretages i almindelighed af lederne i den centrale anklagemyndighed eller i Rigspolitiet. Ved delvist eksternt turnus besluttet det efter en konkret vurdering, hvorledes evalueringen foretages.