

Anklagemyndighedens karrieropolitik for jurister

(Revideret december 2022 med ikrafttræden 1. januar 2023)

Formål og målgruppe

Karrierepolitikken er udformet med baggrund i Justitsministeriets fælles personalepolitik for 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 jurister med anden erhvervserfaring at søge en karriere i anklagemyndigheden. Derfor er karrierepolitikken fleksibel.

Karriereudvikling består af en flerhed af elementer, som skal være synlige for alle ansatte. Der lægges bl.a. vægt på brug af rokering internt i embedet eller i anklagemyndigheden, mulighed for orlov til at afprøve opgaver uden for anklagemyndigheden, aftaler på tværs af embederne om i en periode at bytte job, PU-forløb, ledertrainingsstillinger samt 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. Der lægges vægt på, at alle igennem karrieren har mulighed for at udvikle sig fagligt og personligt, og det er en overordnet målsætning, at der er adgang til kompetenceudvikling via 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 omdrejningspunktet 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. Drøftelser af udviklingsaktiviteter er naturligvis også en del af den løbende dialog mellem leder og medarbejder.

Der lægges vægt på åbenhed og tydelighed om krav og forventninger samt ærlig sparring ift. medarbejdernes karriereønsker, når udviklingsaktiviteter drøftes og planlægges for at kunne opnå de bedste resultater.

Karrierepolitikken 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.

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

Karriereveje i anklagemyndigheden

Vi bestræber os på, at alle jurister i anklagemyndigheden igennem hele deres karriere udnytter muligheden for at udvikle sig fagligt og personligt. Du vil derfor løbende skulle skifte arbejdsopgaver og rokere mellem flere forskellige job eller funktioner.¹

De første år af ansættelsen følger en anklagerfuldmægtig anklagemyndighedens grunduddannelse. Efter grunduddannelsen og i perioden mellem 4. og 10. ansættelsesår i anklagemyndigheden skal anklageren i turnus. Både grunduddannelse og turnus er obligatoriske dele af anklagerens uddannelsesforpligtelse, som indebærer rokering og/eller opgaveskift.

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

¹ Der henvises i øvrigt til Justitsministeriets fælles personalepolitik for jurister på Justitsministeriets område af 18. december 2007

Når turnusperioden er gennemført, skifter anklageren titel til senioranklager. Titlen markerer de opnåede kompetencer ift. at have færdiggjort den obligatoriske uddannelsesforpligtelse samt opnået erfaring med at føre straffesager for landsretten. Karrieren kan fortsættes som generalist ved løbende udvikling inden for senioranklagerstillingen eller ved at søge ind på en af de øvrige karriereveje og som specialanklager at varetage et ansvar inden for et større specialområde eller som leder at have ansvaret for en advokatur eller enhed.

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 en velgennemført mål- og aktivitetsplan i forbindelse med afslutning af grunduddannelsen.

Efter tre års ansættelse og afsluttet grunduddannelse, herunder eksamen og afsluttende bedømmelse bliver anklagerfuldmægtigen anklager og rokerer automatisk ind i en anklagerstilling, som således ikke skal søges.

For ansatte, der ansættes i anklagemyndigheden med relevant erhvervserfaring fra anden juridisk 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 10 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 og anklagere 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 10 års ansættelse i turnus som udgangspunkt ved en central overordnet myndighed. Rigsadvokaten tilstræber, at turnus kan påbegyndes inden for de første fire til seks års ansættelse i anklagemyndigheden, medmindre turnus af familiemæssige årsager, hensyn til geografi mv. passer bedre senere i karrieren. Der kan dog være tilfælde, hvor en stejl læringskurve eller anden relevant juridisk erhvervserfaring kan føre til, at en anklager undtagelsesvist kommer tidligere i turnus. Omvendt kan der være tilfælde, hvor en anklager som følge af længerevarende fravær eller af andre årsager mangler at nå enkelte udviklingsmål i politikredsen, som kan føre til, at pågældende kommer senere i turnus.

Turnusstillingerne findes primært ved de regionale statsadvokater, i National enhed for Særlig Kriminalitet, hos Statsadvokaten for Særlig Kriminalitet, hos Rigsadvokaten eller i Rigspolitiet, i Justitsministeriets departement eller en anden institution under Justitsministeriets område. Endvidere er det muligt efter drøftelse med Rigsadvokaten at aftale en særlig turnus i en politikreds eller eksternt i en juridisk stilling.

Turnusperioden er som det klare udgangspunkt to år. For ansatte, der kommer til anklagemyndigheden med erhvervserfaring fra anden juridisk beskæftigelse, kan turnusforløbet tilpasses efter behov ud fra vedkommendes personlige og faglige kompetencer, herunder vil turnusperioden efter en konkret vurdering kunne afkortes i tilfælde, hvor en anklager har en anden relevant juridisk erfaring fra en eksternt ansættelsesperiode. Anklageren vil i disse tilfælde kunne anses for at have gennemført turnus efter mindst et års samlet tjeneste i en turnusstilling, hvor erfaring i at møde i landsretten er obligatorisk.

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 som obligatorisk element få uddannelse og erfaring i at møde som anklager i landsretten.

Ligesom grunduddannelsen er turnus en praktisk uddannelse med en række læringsmål, som rammesættes af en mål- og aktivitetsplan for turnusforløb. Planen sikrer grundlæggende og ensartet læring på tværs af forskellige turnusstillinger og er samtidig et videreudviklingsredskab for den færdigturnerede anklager.

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

Når turnusperioden er afsluttet, skal anklageren videre fra turnusstillingen. Anklagerstillingerne på turnusstederne er som udgangspunkt turnusstillinger, og en anklager må derfor normalt forvente at skulle rokere til en anden stilling umiddelbart efter turnusperiodens afslutning (efter to år).

Når turnusperioden er gennemført, vil anklageren automatisk få tildelt titlen senioranklager. Titlen markerer, at anklagemyndighedens obligatoriske uddannelseselementer er gennemført. Titlen signalerer over for retssagens professionelle aktører, at erfaring, herunder ift. at føre straffesager for landsretten, nu er opnået.

Efter endt turnusperiode vil anklageren typisk fortsætte sin karriere i en senioranklagerstilling, sædvanligvis i en politikreds, for at dygtiggøre sig yderligere i bredden inden evt. specialisering. 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 rokering i anklagemyndigheden vil det i almindelighed være muligt at søge og få en stilling inden for et vist geografisk område.

Rigsadvokaten har som ansættelsesmyndighed et overordnet ansvar for, at rokering til og fra turnusstillinger forløber under hensyntagen til såvel medarbejdernes som embedernes forhold.

Senioranklagere

Stillingen som senioranklager indebærer en bred vifte af forskellige opgaver og ansvarsområder. Stillingen henvender sig således til dem, der har et ønske om at kunne understøtte og bidrage til den tværfaglige udvikling på både afdelings- og embedsniveau. Senioranklagerens kerneopgaver er at møde i retten, sikre kvalitet og legalitet i straffesagsbehandlingen, lære nye kolleger op, deltage i visitation, udviklingsprojekter, tilsynsopgaver mv. Senioranklagere udmærker sig ved at være bredt fagligt funderet, og kan således behandle og føre større straffesager på tværs af embedets fagområder.

Senioranklageren vil i løbet af karrieren få udvidet sin erfaring med behandling af stadig flere forskellige typer af straffesager, herunder større nævningsager samt sager med fremadrettet, større eller kompleks efterforskning. Senioranklagere yder desuden juridisk sparring til såvel politiets efterforskning som til nye medarbejdere, og senioranklagere kan være mentor for anklagerfuldmægtige som en del af opgaveporteføljen.

Ansatte, der kommer til anklagemyndigheden med relevant og flerårig erhvervserfaring fra anden juridisk beskæftigelse, vil ud fra denne erfaring samt personlige og faglige kompetencer i særlige tilfælde, herunder ved længere erfaring med retsarbejde, kunne indplaceres som senioranklager.²

² Det er i den forbindelse et krav, at der inden for en kortere tidshorisont regnet fra ansættelsestidspunktet, skal opnås erfaring med at føre straffesager for landsretten. Alternativt sker indplaceringen indledningsvist med titlen anklager og ved opnåelse af relevant landsretserfaring med straffesager skifter titlen til senioranklager.

På sigt vil senioranklageren oparbejde en mere komplet indsigt i embedets samlede sagsportefølge, hvilket kan medføre stadigt større ansvar for f.eks. lokale udviklings- og implementeringsprojekter samt input til den politiske betjening. Sådanne projekter og opgaver kan anvendes som led i videreudviklingen af senioranklagerens kompetencer. Karriereudviklingen for senioranklageren vil som udgangspunkt kunne indeholde elementer i form af rokering, PU-forløb og efter- eller videreuddannelse mv. med henblik på både faglig og personlig udvikling på forskellige områder.

Senioranklagerstillingen er således 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 advokatur. Senioranklageren kan også vælge at søge mod en stilling som specialanklager eller advokaturchef/vicestatsadvokat.

Senioranklageren kan ved ønske om et særskilt ansvar for et eller flere specialområder vælge at søge mod en stilling som specialanklager ved faglig videreuddannelse inden for et strafferetligt speciale, deltagelse i større efterforskninger, tildeling af opgaver inden for fagområdet eller rokering til/ophold i en specialadvokatur, kvalitetsadvokatur eller ved en relevant særmyndighed. Derudover vil specialisering inden for driftsstyring, visitation, oplæring, onboarding samt udviklingsprojekter kunne forberede overgangen til en specialanklagerstilling med et mere omfattende administrativt indhold.

Senioranklageren kan f.eks. arbejde hen imod en stilling som leder ved tildeling af opgaver med ledelsesmæssigt indhold, drifts- og projektledelse og målstyring, rokering til en ledertræningsstilling, praktikophold eller lignende i en advokaturchefstilling samt evt. før-lederuddannelse.

Specialanklagere

Stillingen som specialanklager indebærer et særskilt ansvar for et eller flere specialområder, som kan være strikt anklagerfagligt eller mere administrativt. Specialområdet kan være inden for kvalitet og udvikling, driftsledelse eller et juridisk fagområde. Specialanklageren arbejder i dybden inden for sit område og bidrager derigennem til udvikling af embedet og organisationen. Specialanklagerstillingerne giver derved flere muligheder for at blive ekspert inden for et eller flere af de mange fagfelter, som arbejdet med straffesager indeholder.

Nogle specialanklagere vil have faglig ledelse, enkelte personaleledelsesfunktioner eller overordnede mentoropgaver, som deres område. Andre specialanklagerstillinger vil forudsætte visitations- og driftsansvar. I andre specialanklagerstillinger vil fokus være rettet mod førelse af komplekse eller omfattende straffesager og andre særlige opgaver inden for et eller enkelte strafferetlige specialområder.

Specialanklageren 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.

Ansatte, der kommer til anklagemyndigheden med erhvervserfaring fra anden juridisk beskæftigelse, vil som udgangspunkt ikke kunne indplaceres direkte i en specialanklagerstilling.³ Det er som udgangspunkt heller ikke muligt at blive indplaceret i en specialanklagerstilling direkte efter turnus.

Specialanklagerstillingen forudsætter evner for kvalitet, fordybelse og videndeling/undervisning, men også visse strategiske, administrative og styringsmæssige kompetencer i forhold til generel faglig og strategisk udvikling og tilrettelæggelse af større opgaver eller straffesagskomplekser.

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

Specialanklagerstillingen er en karrierestilling, som den enkelte som udgangspunkt kan vælge at blive i, således at stillingsskift f.eks. afhængig af vedkommendes ansættelsesform⁴ kan ske ved rokering mellem embeder eller eventuelt også ved skift af fagligt specialområde. Specialanklageren kan også vælge at søge mod en stilling som senioranklager eller advokaturchef/vicestatsadvokat.

Specialanklageren kan ved ønske om at arbejde mere i bredden med flere forskellige sags- og opgavetyper vælge at søge mod en stilling som senioranklager ved faglig videreuddannelse i bredden, tværfaglige udviklingsopgaver eller ved behandling af større nævningsager samt sager med fremadrettet, større eller kompleks efterforskning.

Specialanklageren kan f.eks. arbejde hen imod en stilling som leder ved tildeling af opgaver med ledelsesmæssigt indhold, drifts- og projektledelse og målstyring, rokering til en ledertræningsstilling, praktikophold eller lignende i en advokaturchefstilling samt evt. før-lederuddannelse.

Udviklingsaktiviteter

Ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler med anklagerfuldmægtige, anklagere, senioranklagere 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 nye opgaver, øget ansvar, uddannelse, rokering og PU-forløb mv. forudsættes at indgå heri, ligesom der jævnligt bør foretages en individuel vurdering af behovet for et kortere eller længere opgave- eller jobskifte (eventuelt ved rokering mellem tjenestesteder), hvis hensynet til organisationens udvikling og/eller den enkeltes udvikling taler for det. Vurderingen sker i tæt dialog med den enkelte og vil i nogle tilfælde føre til, at der sker et skifte af den ene eller anden karakter, mens der vil være andre tilfælde, hvor det f.eks. vurderes, at den enkelte

³ Relevante undtagelser kunne være ansættelser til særligt specialiserede strafferetlige fagområder f.eks. i National Enhed for Særlig Kriminalitet. Det er i den forbindelse et krav, at der er tale om særlig specialiseret viden med baggrund i betydelig relevant juridisk erhvervserfaring samt at der inden for en kortere tidshorisont regnet fra ansættelsestidspunktet skal opnås erfaring med at føre straffesager for landsretten.

⁴ Specialanklagere, som alene har et specifikt embede som sit ansættelsesområde, kan ikke rokere på tværs mellem embeder, medmindre Rigsadvokaten finder, at ansættelsesområdet kan udvides.

er inde i en personlig og faglig udvikling, der gør, at et kortere eller længere opgave- eller jobskifte ikke er relevant.

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/eller den enkelte. Hensynet til at sikre, at de rette kompetencer er til stede i alle dele af anklagemyndigheden, skal også indgå i en aktiv rokeringspolitik.

Advokaturchefer og vicestatsadvokater

Advokaturchefer og vicestatsadvokater 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 som udgangspunkt på åremål.

Udviklingen i advokaturchef- og vicestatsadvokatstillinger vil naturligt tage udgangspunkt i åremålsstillingen, 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 intern og ekstern lederuddannelse ud fra den enkeltes erfaring og ledelsesmæssige baggrund.

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

I forhold til ikke-åremålsansatte ledere bør der mindst hvert 5. 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 ikke er relevant. Hensigten er således, at rokering mellem de enkelte embeder i anklagemyndigheden, herunder også til stillinger i politikredsens ledelsessekretariat 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/eller den enkelte. Hensynet til at sikre, at de rette kompetencer er til stede i alle dele af anklagemyndigheden, skal 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 lederstilling ønsker at skifte spor og fortsætte i en funktion med andre, mere fagspecifikke opgaver, f.eks. som senioranklager 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 karriereskifte.

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, herunder ekstern lederuddannelse alt 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.