



Foreningen af
Offentlige Anklagere

Bestyrelsens Årsberetning
2020

Indhold

1. Indledning	3
2. Bestyrelsens sammensætning og formelle konstituering	5
3. Generalforsamling 2020	7
4. Regnskab for 1. juli 2019 - 30. juni 2020	8
5. OK 2021 – specielle krav	11
6. Lokallønsforhandlinger	11
7. Merarbejde	12
8. Det overordnede resultat af årets trivselsmåling	12
9. Rigsadvokatens eksterne rekrutterings-, fastholdelses- og fratrædelsesanalyse	13
10. Medlemmerne i Rigspolitiet og ledelsessekretariaterne	14
11. Udlån til Erhvervsstyrelsen	14
12. Status for genåbningen efter hjemsendelse pga. COVID-19	15
13. Aftale om honorering i forbindelse med genåbningen af samfundet	15
14. Orlovsundersøgelsen	17
15. Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole	17
16. Merbevilling til Anklagemyndigheden	17
17. Flerårsaftaleforhandlingerne	18
18. Afholdelse af FOANs 100 års jubilæumsfest	19
Bilag 1 – Notat af 23. april 2020 til brug for mødet med justitsministeren	20
Bilag 2 – Forslag til at minimere sagsbehandlingstiden	30
Bilag 3 – Forslag til fastholdelse af jurister i politi og anklagemyndighed	35

1. Indledning (formandens beretning)

På grund af COVID-19 har det på alle måder været et anderledes foreningsår, ikke alene for bestyrelsen, men også for medlemmerne. Arbejdsprocesserne har således været nye og er blevet udfordret.

Bestyrelsen har afholdt virtuelle møder med både Rigsadvokaten og repræsentantskabet og denne mødeform har vist sig nyttig og yderst brugbar. Særligt de månedlige møder med repræsentantskabet har været en god og givtig måde at udveksle information, hvilket bestyrelsen vil fortsætte i det nye foreningsår. Tilsvarende har det været rart for bestyrelsen hurtigt at kunne modtage og udveksle information med Rigsadvokaten i perioden.

Hjemmearbejde har for mange været en kærkommen arbejdsmetode, som har været mulig at håndtere og givet gode arbejdsmæssige resultater. Samtidig har det været med til at øge trivslen, idet det har skabt en bedre balance for medlemmerne mellem arbejdsliv og privatliv. Dette på trods af, at mange medlemmer med børn i starten var udfordret af, at de samtidig med arbejdet skulle stå til rådighed for deres børn. Det er således bestyrelsens opfattelse, at hjemmearbejde er en arbejdsform, som i langt højere grad end tidligere bør anvendes, herunder som et værktøj til at skabe større trivsel i arbejdslivet for medlemmerne.

Endvidere vil bestyrelsen i det kommende foreningsår arbejde for, at merarbejdet igen sættes på dagsordenen, således at der etableres mere smidige og mindre bureaukratiske retningslinjer i forbindelse med registreringen og honoreringen heraf, og således at medlemmerne føler, at overenskomsten efterleves.

Nedlukningen af domstolene gav mange anklagere en yderst tiltrængt pause fra retsarbejdet, der for adskillige medlemmer over lang tid har været med til at øge arbejdspresset. Dette skyldes blandt andet manglende personaleressourcer i anklagemyndigheden. Det øgede arbejdspresset har tillige givet sig udslag i de seneste års trivselsmålinger, hvor balancen mellem arbejdstid og arbejdsmængden scorer lavt, ligesom der ved enkelte embeder har været påbud fra Arbejdstilsynet. Bestyrelsen har endvidere konstateret, at retsarbejdet gennem de seneste år har udviklet sig. Sagerne er blevet større, mere komplekse, med mange tiltalte og forsvarere. Endvidere står anklageren i disse sager ofte alene, hvor man med flere anklagere på disse sager kan opnå en langt bedre og mindre presset arbejdsproces for anklageren. Tonen i retsarbejdet er blevet hårdere, ikke kun fra de tiltalte og tilhørernes side, men også fra forsvarerne og nogle af dommerne. Det er således ikke usædvanligt, at en anklager skældes ud af dommeren i det offentlige retsmøde eller udsættes for hårde personangreb fra forsvarernes side under sagens behandling, uden at der gribes ind, hvilket bestyrelsen finder fuldstændigt uhørt og uacceptabelt, og som resulterede i en pressemeddelelse fra FOAN side i foreningsåret. Sammen med den øgede mediefokus på mange af sagerne er dette med til at skabe et dårligt psykisk arbejdsmiljø for anklagerne. Bestyrelsen vil sætte dette på dagsordenen i det nye foreningsår og ser frem til at deltage i den arbejdsgruppe der er nedsat under Domstolsstyrelsen og som skal se nærmere herpå.

Under nedlukningen af domstolene havde FOANs medlemmer fortsat mulighed for at arbejde, hvilket ifølge bestyrelsen viser, dels at medlemmernes arbejde ikke kun består i selve retsarbejdet, men også i mange andre vigtige funktioner i straffesagsbehandlingen, dels at vi er for få anklagere til at behandle disse funktioner samtidig med retsarbejdet. Der er forståeligt stor bekymring for arbejdspresset og dermed også for medarbejdernes trivsel i forbindelse med genåbningen af domstolene og i forbindelse med, at domstolene har fået en merbevilling. Bestyrelsen vil således holde nøje øje hermed sammen med de lokale tillidsrepræsentanter.

Merbevillingen på de 50 millioner, som politikerne bevilligede til anklagemyndigheden i foreningsåret, var tiltrængt og blev modtaget yderst positivt. At bevillingen langt fra har vist sig tilstrækkelig til at løse arbejdspresset og ressourceproblemet i anklagemyndigheden er imidlertid åbenlyst for alle. Endvidere holder bestyrelsen løbende Rigsadvokaturen oppe på status for udmøntningen heraf, idet FOAN i skrivende stund fortsat har opfattelsen af, at ikke alle midler p.t. er blevet anvendt.

Bestyrelsen ser frem til de kommende flerårsaftaleforhandlinger og har forinden haft kontakt med enkelte retspolitiske ordførere, ligesom bestyrelsen har haft et enkelt møde med justitsministeren. Bestyrelsen har således haft mulighed for at gøre foreningens synspunkter gældende og synes, at der er politisk forståelse herfor. Det er ingen tvivl om, at der er en stor forventning blandt medlemmerne og bestyrelsen til flerårsaftalen, og frygten er, at aftalen ikke bliver som forventet, på grund af de midler der er brugt i forbindelse med COVID-19.

Line Scharf

Mariam Khalil

Maria Commeru Jepsen

Tina Sandager

Morten Sønderby

Jesper Klyve

Annika Jensen

Christina Krogh Jakobsen

2. Bestyrelsens sammensætning og formelle konstituering

Formand: Senioranklager Line Scharf

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Deltager i kvartalsvise møder med Rigspolitiet, HR-direktøren
- Sidder i Centralt Samarbejdsudvalg
- Sidder i Personale Politisk Udvalg
- Sidder i følgegruppe om flerårsaftale
- Sidder i kompetencefonden for DCA
- Sidder i repræsentantskabet for Offentlig Chefer i Djøf
- Godkender lønaftaler for nyansatte special- og chefkonsulenter, senior- og specialanklagere
- Godkender p.t. lønaftaler for FOANs medlemmer i Rigspolitiet
- Kontaktperson: SAK, SØIK, Rigspolitiet og indstationerede i JM

Næstformand: Senioranklager Mariam Khalil

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Ansvarlig for ind- og udmeldelse af medlemmer
- Ansvarlig for Repræsentantskabsmødet
- Ansvarlig for orlovsundersøgelsen hos Rigsadvokaten
- Ansvarlig for FOANs hjemmeside
- Ansvarlig for Årsberetningen
- Ansvarlig for FOANs jubilæum 2020
- Sidder i Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole i Djøf
- Sidder i repræsentantskabet for Djøf Offentlig
- Kontaktperson: Fyns Politi og Sydsjællands og Lolland-Falsters Politi

Kasserer: Senioranklager Jesper Klyve

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Ansvarlig for fordeling af høringer
- Ansvarlig for foreningens regnskab og budget
- Ansvarlig for økonomiske bidrag til områdemøderne
- Deltager i møder med revisorer
- Kontaktperson for SAV, Sydøstjyllands Politi og Midt- og Vestjyllands Politi

Bestyrelsesmedlem: Specialanklager Tina Sandager

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Sidder i studierejseudvalget
- Sidder i det Kriminalpræventive Råd, herunder også i Børne- og Ungeudvalget
- Sidder i Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg
- Sidder i Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole i Djøf
- Kontaktperson for Nordsjælland, Rigsadvokaten, Færøernes Politi og Grønlands Politi

Bestyrelsesmedlem: Senioranklager Maria Commeru Jepsen

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Sidder i Rigspolitiets teknologiudvalg
- Kontaktperson for Københavns Vestegns Politi og Midt- og Vestsjællands Politi

Bestyrelsesmedlem: Anklager Morten Sønderby

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Ansvarlig for tillidsrepræsentanternes lønindberetninger i.f.m. de lokale lønforhandlinger
- Kontaktperson for Nordjyllands Politi og Østjyllands Politi

Bestyrelsesmedlem: Anklager Annika Jensen

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Ansvarlig for FOANs generalforsamling
- Sidder i Brancheudvalget hos Rigspolitiet
- Sidder i Politifagligt Udvalg
- Kontaktperson for Københavns Politi og Bornholms Politi

Bestyrelsesmedlem: Christina Krogh Jakobsen (suppleant)

- Deltager i møder med Rigsadvokaten

3. FOANS generalforsamlingen 2020

Den ordinære generalforsamling i 2020 bliver grundet retningslinjerne for forsamlinger i forbindelse med COVID-19 ikke en fysisk generalforsamling.

I har samtidig med denne årsberetning fået tilsendt en dagsorden for generalforsamling. Såfremt der ikke indkommer ændringsforslag eller modkandidater inden 14 dage efter dagsorden med bilag er sendt ud, er det bestyrelsens antagelse, at man er enige i bestyrelsens indstillinger, og alle dagsordenspunkter anses således for vedtaget.

Fremgangsmåden ved dette års generalforsamling er drøftet med Djøf, der har erklæret sig enig i, at den kan benyttes.

Hvis der indkommer ændringsforslag eller modkandidater, vil bestyrelsen straks foranledige, at der finder en digital afstemning sted fredag den 25. september 2020 i tidsrummet mellem kl. 9 – 14.

4. Regnskab for 1. juli 2019 – 30. juni 2020

	2019-2020	Budget	2018-2019	Budget 2020-2021
Indtægter				
Kontingenter	886.203,40	800.000,00	850.500,00	860.000,00
Overenskomstforeningen	166.205,70	125.000,00	146.650,00	150.000,00
Offentlige chefer	25.500,00	25.000,00	25.500,00	25.500,00
Skat retur	4.080,54	0,00	1.381,98	0,00
Indtægter i alt	1.081.989,64	950.000,00	1.024.031,98	1.035.500,00
Udgifter				
Årsmøde	532.333,80	575.000,00	522.337,00	0,00
Bestyrelse	41.048,48	100.000,00	91.693,40	100.000,00
Repræsentantskab	0,00	150.000,00	116.141,00	300.000,00
Områdemøder	57.092,68	110.000,00	106.433,28	120.000,00
Studiekredse	0,00	1.000,00	0,00	1.000,00
IT og kontorhold	323,00	1.000,00	457,00	1.000,00
Studierejsefond	0,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Gaver	7.999,45	10.000,00	7.903,90	0,00
Gebyrer	243,00	500,00	2.512,21	500,00
Skat	959,65	0,00	127.468,41	0,00
Hjemmeside	115.770,00	0,00	0,00	10.000,00
Andet	731,25	0,00	96.340,00	10.000,00
Udgifter i alt	756.501,31	949.500,00	1.073.286,20	444.500,00
Resultat	325.488,33	500,00	-49.254,22	591.000,00
Renter	8.087,65	5.000,00	7.851,86	5.000,00
Udbytte	10.943,35	5.000,00	10.579,03	5.000,00
Kursgevinst/tab	-23.741,14	0,00	2.698,32	0,00
Årets samlede resultat	320.778,19	10.500,00	-28.125,01	601.000,00
Balance		2019-2020		2018-2019
Aktiver				
Lån & Spar Bank		57.845,29		57.681,00
Sprogforbundet		1.968.994,26		1.624.639,22
Værdipapirer		427.930,58		451.671,72
Aktiver i alt		2.454.770,13		2.133.991,94
Passiver				
Egenkapital primo		2.133.991,94		2.162.116,95
Årets resultat		320.778,19		-28.125,01
Passiver i alt		2.454.770,13		2.133.991,94

Note 1:

Der er siden 1. januar 2020 konstateret fejl i overførslen af kontingentbeløbene. Det er ikke ved regnskabs afslutning muligt at klarlægge hvori fejlen består. Kassereren fortsætter arbejdet med at klarlægge problemstillingen.

Note 2:

Pga. COVID-19 blev repræsentantskabsmødet aflyst. Det er planlagt at afholde det i løbet af efteråret 2020 i stedet, hvorfor udgifterne til repræsentantskabsmøde(r) budgetteres til det dobbelte for regnskabsåret 2020-2021.

Note 3:

FOANs 100 års jubilæum, der skulle have været fejret i september 2020, er blevet aflyst pga. COVID-19. Af den grund budgetteres der med 0 kr. til årsmøde. Der forventes til gengæld at skulle anvendes betydeligt mere end sædvanligt til årsmødet 2021.

REVISIONSPÅTEGNING

Vi har revideret regnskabet for Foreningen af Offentlige Anklagere for perioden fra 1. juli 2019 til 30. juni 2020.

Revisionen har omfattet bilagsgennemgang og gennemgang af kontoudskrifter.

Tilstedeværelsen af foreningens formue pr. 30. juni 2020 er kontrolleret ved kontoudskrifter.

Ud over det i note 1 anførte er der intet fundet at bemærke.

Odense, den 28. juli 2020.


Kirsten Flummer


Lars Ole Pedersen

Kasserens beretning

Regnskabet for regnskabsåret 2019-2020 er som forventet påvirket på flere måder af COVID-19 situationen.

Indtægterne har været lidt højere end budgetteret, hvilket i al væsentlighed skyldes en stigning i medlemstallet og større tilskud fra DJØF end forventet.

Udgifterne har været mindre end budgetteret, hvilket primært kan tilskrives COVID-19, hvorfor der har været afholdt færre møder, repræsentantskabsmødet blev aflyst og bestyrelsens muligheder for at afholde møder med samarbejdsparter mv. har i vid omfang været henvist til videomøder, alt hvilket har betydet betydeligt lavere udgifter end budgetteret. Det skal også bemærkes, at COVID-19 situationen også påvirker budgettet for regnskabsåret 2020-2021, hvor den ellers planlagte fest i anledning af FOANs 100 års jubilæum som bekendt er aflyst og der er derfor budgetteret med ingen omkostning til årsmøde i næste regnskabsår.

Der har været store udgifter forbundet med etableringen af FOANs nye hjemmeside, men da denne nu er på plads forventes der primært vedligeholdelsesudgifter fremadrettet.

På grund af øgede indtægter og mindre omkostninger er årets resultat således 320.887,19 kr. mod de budgetterede 10.500 kr.

Budgettet for regnskabsåret 2020-2021 er overordnet set lagt ud fra det almindelige virke i foreningen. Undtaget dog – som nævnt – at der budgetteres med ingen udgifter til årsmødet som følge af aflysning af det sædvanlige program og den digitale afvikling heraf generalforsamlingen, ligesom der er budgetteret med dobbelte udgifter til repræsentantskabsmøder, idet det er forhåbningen, at der vil blive afholdt to sådanne møder i regnskabsåret.

Afslutningsvist skal det bemærkes, at der på ny er opstået udfordringer med udbetalingen af kontingentbeløbene. Siden 1. januar 2020 har beløbene pludseligt været skæve og det har ikke indtil videre været muligt at finde fejlen og rette denne. Der arbejdes fortsat herpå.

Det indstilles fra kassereren, at kontingentet forbliver uændret.

5. OK21 – Specielle krav

FOAN har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2021 fremsat følgende specielle krav på henholdsvis overenskomst- og tjenestemandsområdet:

Overenskomstområdet

1. at grunduddannelsestillægget politi- og anklagerfuldmægtige hæves fra 15.700 kr. årligt (2012 niveau) til 20.000 kr. årligt (2012 niveau)
2. at medhjælpertillægget hæves fra til 19.800 årligt (2012-niveau) til 53.300 kr. årligt (2012-niveau)

Tjenestemandsområdet

1. at der oprettes en advokaturchefstilling i Københavns Politi i lønramme 37
2. at advokaturchefer, sekretariatschefer og to centerchefer i Rigspolitiet (alle i lønramme 37) omklassificeres til lønramme 38 eller at deres personlige tillæg forhøjes.
3. at to advokaturchefstillinger i Københavns Politi omklassificeres til lønramme 38.

Se mere på www.djoef.dk/ok21, hvor du også kan læse oplægget ”OK21- Hvad er mere værd for dig?” fra Djøf Offentligs bestyrelse.

6. Lokallønsforhandlinger

De lokale lønforhandlinger er stort set afsluttet ved de fleste embeder. FOAN har som i andre år anmodet repræsentantskabet om at indberette resultatet af de lokale lønforhandlinger, men desværre har FOAN ikke modtaget indberetning fra flere embeder.

FOAN har endvidere konstateret, at der for flere embeders vedkommende ikke er indberettet lokallønsoplysninger for advokaturchefer, hvilket efter FOANs opfattelse giver et skævt billede af resultatet. FOAN har på baggrund af ovenstående i år valgt ikke at medsende en oversigt over de lokale lønforhandlinger.

FOAN vil til brug for de kommende lokale lønforhandlinger sende repræsentantskabet de indberettede lokallønsoplysninger. FOAN vil på et kommende bestyrelsesmøde diskutere den fremtidige indberetning af de lokale lønforhandlinger med henblik på at gøre selve indberetningen

lidt mere enkel og smidig, ligesom FOAN vil drøfte en kommende fremgangsmåde med repræsentantskabet.

7. Merarbejde

FOAN har også i år fået en del henvendelser vedrørende merarbejde, og det er FOANs opfattelse at mange medarbejdere yder et stort antal merarbejdstimer. Det er derfor af afgørende betydning, at disse timer registreres (konto 9001), således at det er muligt at dokumentere merarbejdet, og især det merarbejde, der ligger ud over rådighedsforpligtelsen.

FOAN skal derfor opfordre alle til at tidsregistrere.

Efter overenskomsten har fuldmægtige og anklagere en rådighedsforpligtelse og et rådighedstillæg, som dækker 20 timers merarbejde i kvartalet, men der kan først ske honorering efter 30 timers merarbejde i kvartalet, men således at man får fra de 20 timer.

Rådighedsforpligtelsen må ikke anvendes til et permanent ekstraarbejde eller til systematisk forlængelse af arbejdstiden. Rådighedsforpligtelsen må således efter FOANs opfattelse ikke være udnyttet fuldt ud i alle årets 4 kvartaler.

Ifølge overenskomsten honoreres alene tjenesteligt merarbejde som er pålagt i forhold til særlig ordre eller har været forudsætningen for den forsvarlige opgavevaretagelse af arbejdsopgaven. FOAN skal derfor opfordre til, at man altid indgår i en dialog med sin nærmeste leder om forventet merarbejde.

For så vidt angår senior- og specialanklagere, kan merarbejde kun honoreres ved engangsvederlag typisk én gang årligt ved lønforhandlingerne.

FOAN vil fremadrettet arbejde for, at der for så vidt angår medlemmer på rådighedstillæg, skal ske automatisk udbetaling af alt merarbejde over 20 timer i kvartalet, når man har udført mere end 30 timer i kvartalet.

8. Det overordnede resultat af årets trivselsmåling

Ved dette års psykisk APV, trivselsmåling og ledelsevaluering var deltagelsen høj (80,7%), og resultaterne fra målingen overordnet set gode. De adspurgte havde i år længere tid til at svare, da svarfristen blev forlænget på grund af COVID-19 og hjemsendelse.

Målingen viser, at 83% af medarbejderne er glade for deres arbejde, men igen i år er det balancen mellem arbejdstid og arbejdsomfang og balancen mellem arbejdstid og fritid, der har scoret lavest.

I den anledning efterlyser FOAN konkrete initiativer fra Rigsadvokaten til at forbedre disse målepunkter.

9. Rigsadvokatens eksterne rekrutterings-, fastholdelses- og fratrædelsesanalyse

Rigsadvokaten fik foretaget en ekstern rekrutterings-, fastholdelses- og fratrædelsesanalyse af Epinion i perioden medio november 2019 til og med januar 2020. I februar i år forelå resultatet af analysen.

Undersøgelsen blev igangsat af Rigsadvokaten på baggrund af en række historier i pressen hen over sommeren og efteråret 2019 om forholdene i anklagemyndigheden, herunder historier om medarbejderflugt, stort arbejdspress, stress mv.

I samarbejde med tillidsrepræsentanter blev der opstillet en række hypoteser om arbejdsforholdene i anklagemyndigheden, som analysen søgte at be- eller afkræfte.

Undersøgelsen viste helt overordnet set, at flertallet af anklagere finder deres arbejde meningsfuldt, men stressende.

Undersøgelsen viste i øvrigt blandt andet

- at anklagerne er dybt engagerede, men der er risiko for meningstab
- at anklagemyndigheden har fået flere sager, og både produktion og produktivitet er øget
- at mange oplever, at måltal truer fagligheden, trivslen og ultimativt meningen i arbejdet
- at arbejdet opleves at tage tid og kræfter fra privatlivet – særligt i den lokale anklagemyndighed
- at anklagerne savner indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet. Der er dog betydelig lokal variation
- at en del anklagere oplever karrieremulighederne som begrænsede og uigennemsigtige. Særligt tiden lige før/efter turnus er kritisk
- at særligt i chefskøen oplever anklagerne at have gode karrieremuligheder, mens fremtiden blandt øvrige anklagere opleves som mere usikker

- at op mod halvdelen af anklagerne har oplevet, at folk bliver flyttet mod deres vilje. Det er især medarbejdere med lang anciennitet, der selv har oplevet at blive ”prikket”
- at kollegial støtte og samarbejde opleves som afgørende for best practice- og kompetenceudvikling – men også for arbejdsglæden
- at der ikke er medarbejderflugt, men flere overvejer afsked med anklagemyndigheden grundet arbejdspress

I lyset af denne analyse ser FOAN frem til, at Rigsadvokaten arbejder med anbefalingerne i analysen, herunder blandt andet fastholdelse af nuværende medarbejdere, også selvom der ikke er mangel på nye medarbejdere, der gerne vil prøve kræfter med anklagergerningen.

10. Medlemmerne i Rigspolitiet og ledelsessekretariatene

Medlemmerne i Rigspolitiet og i ledelsessekretariatene har ligesom medlemmerne i anklagemyndigheden gennem de seneste år oplevet et stort arbejdspress og manglende honorering herfor. Når aftalen for akademikerne i Rigspolitiet om rådighedsvagter er indgået, hvilket den fortsat ikke er i skrivende stund, vil FOAN sammen med Djøf rette henvendelse til Justitsministeriet for at indgå en rådighedsvagtaftale. Samtidig vil FOAN kigge på de steder, hvor der synes at være etableret vagtordninger uden aftaler om honorering. FOAN vil i den forbindelse anmode tillidsrepræsentanterne og medlemmerne om at rette henvendelse til bestyrelsen.

Tilsvarende vil FOAN kigge på honoreringen for merarbejdet, særligt for medlemmerne på rådighedsforpligtelse.

Rigspolitiet er i gang med en omorganisering og en slankning af organisationen og FOAN er meget opmærksom på, hvorvidt dette får eller har fået betydning for FOANs medlemmer. FOAN har derfor også sat stor pris på de kvartalsvise møder, man har haft med HR-direktøren, og vil presse på, for at dette kan fortsætte med den nye direktør, særligt da den lille gruppe af FOANs medlemmer ofte føler sig overset i organisationen.

11. Udlån til Erhvervsstyrelsen

I forbindelse med regeringens økonomiske hjælpepakker til det private arbejdsmarked anmodede Justitsministeriet Rigsadvokaten om at finde 5 medarbejdere med kort varsel, der kunne udlånes midlertidigt til Erhvervsstyrelsen.

Det er FOANs håb, at den gode kontakt til politikere på Christiansborg vil betyde, at flere af de forhold og problemstillinger, som gør sig gældende for FOANs medlemmer, kommer til politikernes kendskab, og at FOAN får lejlighed til også fremover at komme med løsningsforslag.

18. Afholdelse af FOANs 100 års jubilæum

Med stor ærgrelse valgte FOAN i enighed med Rigsadvokaten at udsætte Anklagerfaglig Dag, vores generalforsamling samt vores 100 års jubilæumsfest grundet COVID-19. Det skyldtes, at vi ikke ville risikere at måtte aflyse i sidste øjeblik med store økonomiske konsekvenser til følge eller værre endnu at skulle begrænse antallet af festdeltagere til 500 eller mindre.

Festen er dog ikke aflyst, blot udsat til næste år, hvor COVID-19 forhåbentlig er gået i glemmebogen, og vores kære forening kan fejres med deltagelse af alle medlemmerne og andre, der måtte blive inviteret.

FOAN kan garantere, at det bliver et brag af en jubilæumsfest med overraskelser, god mad, levende musik med mere.

Rigsadvokaten ligger p.t. i forhandlinger om tid og sted for næste års arrangement. Så snart dette ligger fast vil den nye dato blive meldt ud.

BILAG 1 – Notat af 23. april 2020 til brug for møde med justitsministeren



Den 23. april 2020

Flere jurister i politi og anklagemyndighed

Jurister i politi og anklagemyndighed er de eneste der kan møde i straffesager ved domstolene, og som kan varetage den vigtige og altafgørende funktion med at foretage legalitetskontrol af sagerne og politiets arbejde. Derfor er jurister vigtige og kan ikke undværes i politi og anklagemyndighed. At se en sags overordnede problemstillinger, herunder de juridiske, og at holde afstand til sagen og vurderer den objektivt er den juridiske metode som juristerne lærer på universitetet og som de perfektionerer i deres arbejde i politi og anklagemyndighed.

Af samme grund er det også vigtigt, at der ikke skabes afstand mellem politi og anklagemyndighed, men at juristerne er til stede i hele organisationen, herunder også i Rigspolitiet og i ledelsessekretariatene, for at få forståelsen for organisationen, for at videreuddanne sig og for at kunne foretage en bedre legalitetskontrol på alle niveauer.

Indberetninger fra de lokale tillidsrepræsentanter, fra medlemmerne og fra trivselsmålingerne har gennem de seneste år vist, at de juridiske medarbejdere er pressede, og at det er vanskeligt at få arbejdsliv og privatliv samt arbejdstid og arbejdsmængde til at hænge sammen. Selv om juristerne fortsat føler, at deres arbejde er meningsfuldt og der traditionelt skal meget til før de siger fra eller klager over deres arbejdsforhold, så bør man så meget desto mere lytte til disse meldinger og tage dem alvorligt, da det i sidste ende vil gå ud over arbejdsglæden og trivslen. Arbejdstilsynets påbud af arbejdsforholdene i anklagemyndigheden er eksempler på, hvor galt det kan gå. Brandet er stærkt, men der skal som bekendt meget lidt til, før en arbejdsplads eller organisation ikke længere er attraktiv for medarbejder i og uden for politi og anklagemyndighed.

Arbejdsmængden for juristerne er ikke blevet mindre i takt med de seneste års opnormeringer af politistyrken, og at der er sket opgaveglidning både fra den administrative sektor, men også fra politisektoren (f.eks. færdselsagerne). Opgaveglidningen fra politisektoren har givet mening, men oplæringen og erfaringen har taget og tager fortsat tid. Tilsvarende har juristerne fået flere nødvendige og vigtige opgaver – ofte med korte frister – i betjeningen af Justitsministeriet og af Folketinget.

Senest har Corona-krisen vist, hvor mange sager der kan blive afgjort af juristerne i politiet, og hvor godt man kan følge med i sagsbunkerne, når domstolene er lukket ned. Dette er ifølge FOAN endnu en dokumentation for, at der til dagligt, herunder når domstolene er i drift, er for få jurister til at løse de mange opgaver i politi og anklagemyndighed.

Antallet af jurister er således ikke fulgt med disse øgede opgaver og ansvarsområder.

Uagtet at der på det seneste er tilført anklagemyndigheden flere ressourcer er der f.eks. sket en personalebesparelse i Rigspolitiet og det er FOANs opfattelse, at bevillingen ikke er dækkende for det store personaleressourceproblem som gennem år har været gældende og som indebærer, at der fortsat mangler jurister i politi og anklagemyndighed.

Nedenfor har FOAN søgt at belyse nogle af de problemstillinger som FOAN ser, og eventuelt komme med nogle løsningsforslag til at afhjælpe arbejdsbyrden og trivselsproblemerne i anklagemyndigheden, men som det også fremgår bunder det meste i mangel på jurister, herunder erfarne jurister.

1. Bedre IT-understøttelse

FOAN kan konstatere, at der har været stor fokus på bedre IT-understøttelse af politiet, herunder i form af operative Apps som gør betjentenes arbejde, f.eks. i patruljebilerne, nemmere.

Tilsvarende er der et stort ønske om bedre IT-understøttelse i anklagemyndigheden.

Det er ingen hemmelighed, at det længe har været øverst på ønskelisten at få indført et nyt sagsbehandlingssystem i politiet som erstatning for POLSAS, som forvaltes af Rigspolitiet. I Den Centrale Anklagemyndighed har man i 2017 fået nyt sagsbehandlingssystem i form af Platina, som forvaltes af Statens IT. Dette har gjort det muligt for Den Centrale Anklagemyndighed at afskaffe papirsagerne (mm. de modtages sådan fra kredsene) og i stedet udelukkende sagsbehandle sagerne elektronisk. I politikredsene skal man fysisk scanne sagerne og dokumenterne ind for at de bliver elektroniske og f.eks. kan anvendes i en digital sag. Dette tager tid og skaber frustration.

Corona-krisen har således også vist, at det var nemmere for anklagere i Den Centrale Anklagemyndighed at arbejde hjemmefra uden at skulle forbi kontoret, modsat anklagerne i politikredsene.

At der er tale om to forskellige sagsbehandlingssystemer der forvaltes af to forskellige myndigheder bevirker endvidere, at systemerne ikke kan tale sammen, og at opgaver prioriteres forskelligt. Det er FOANs opfattelse, at systemer der taler sammen og med samme IT-udbyder vil spare tid og frustration i politi og anklagemyndigheden. At have adgang til hinandens systemer og dermed de journalposter og andre dokumenter, der alle bør ligge elektronisk på sagerne, vil spare både kredsene og de regionale statsadvokater megen tid, ligesom det vil føre os ind i mere tidsvarende tidsalder.

Også den digitale behandling af sagerne ved domstolene har vist sig at indebære problemer. Ikke alle kredse har adgang til programmer der gør det muligt at sætte bogmærker, noter, markere tekst mv. i de digitale sager, hvilket kan være vigtige redskaber.

Tilsvarende har ikke alle kredse opdateret IT-udstyr, men til gengæld langsomme og forældede computere. Ikke alle politikredse har to computerskærme, hvilket er relevant og yderst brugbart redskab i store sager og i digitale sager. I Den Centrale Anklagemyndighed har alle medarbejdere to computerskærme og denne forskellighed opleves af mange som uretfærdig.

Det er FOANs opfattelse, at alle anklagere bør tilbydes det samme elektroniske udstyr og værktøjer.

Politikredsene oplever ofte, at der er en dårlig forbindelse til Rigsadvokatens Anklagernet, og at det derfor er vanskeligt at komme på og få adgang til Rigsadvokatens Vidensbase, der indeholder vejledninger, visdom og relevant praksis til brug for straffesagerne, ligesom Anklagernet indeholder personalenyt og vigtige

retningslinjer til brug for personalet. Omvendt har Den Centrale Anklagemyndighed ikke adgang til Rigspolitiets Polnet/Polintra.

Det er FOANs opfattelse, at der ikke bør være forskellig adgang til politiets og anklagemyndighedens overordnede systemer.

2. Digital særakt

FOAN har gennem mange år efterspurgt og rykket for en digital særakt som erstatning for den fysiske særakt.

Særakten indeholder den tiltaltes personlige oplysninger, herunder tidligere domme og eventuelle personundersøgelser og mentalundersøgelser. Forstraffe spiller en afgørende rolle i forbindelse med straffastsættelsen i straffesagerne, herunder om hvorvidt der foreligger gentagelsesvirkning, om der er begået ligeartet kriminalitet, f.eks. mod samme forurettede eller om der skal udmåles en fælles- eller tillægsstraf. Ikke sjældent opleves det, at Kriminalregisteret ikke er opdateret. Særakten er således vigtig for, at der kan udmåles den helt rigtige straf. Dette er ikke kun afgørende for samfundet, men også for den tiltalte, ligesom det måske i sidste ende kan spare nogle ankesager.

Mange er i berøring med den fysiske særakt og det er ikke sjældent, at særakten er ufuldstændig, idet domme eller mentalundersøgelser har været taget ud af særakten, f.eks. for at blive sendt til en anden myndighed eller for at blive medtaget i en ekstrakt i landsretten. Der bruges således uforholdsmæssigt meget tid på at genskabe en særakt. Endvidere udlånes særakten ofte flere gange mellem embeder, f.eks. fordi de tiltalte har flere sager i retssystemet der er berammet på forskellige tidspunkter. Det er således heller ikke usædvanligt, at særakterne bliver væk og må genskabes.

En digital særakt, hvor alle forstraffe og personlige oplysninger fremgår, og som anklagere og dommere har adgang til er et meget vigtigt og relevant arbejdsredskab som vil lette anklagernes, men også dommernes arbejde og spare tid. FOAN kan forstå, at man er i gang med at finde en løsning, men tidshorizonten er som sædvanlig uklar, og der er med stor beklagelse, at FOAN erfarer, at der bliver uden de udenretlige bøder som ellers fremgår af straffeattesten, og som ofte kan have stor relevans for strafberegningen, herunder i f.eks. færdselssager.

FOAN finder det endvidere relevant at overveje, hvorvidt robotteknologi burde indføres i forbindelse med gentagelsesberegninger i straffesagerne.

3. Stigning i merarbejdet og ønsket om, at overenskomsten om arbejdstid og honorering af merarbejde overholdes.

FOANs medlemmer har som andre ansatte i staten en 37 timers arbejdsuge. De må i et vist omfang forvente at arbejde ud over de 37 timer, men dette må efter FOANs opfattelse være undtagelsen, hvis medlemmerne skal få privatliv og arbejdsliv til at hænge sammen. At der gennem årene er sket en markant stigning i medlemmernes merarbejde viser FOANs merarbejdsundersøgelse for årene 2017-2018, som er vedlagt, men det afspejles også af medarbejderne svar i forbindelse med de seneste års trivselsmålinger.

Det er FOANs opfattelse, at tilstrækkeligt med personaleressourcer vil indebærer mindre merarbejde.

Et af de tilbagevendende spørgsmål som FOAN bliver stillet er arbejdstid, honorering af merarbejde og fleksibilitet. Det er FOANs opfattelse, at der ikke er tilstrækkeligt stort ledelsesmæssigt fokus herpå, og at

medarbejderne, særligt de unge, oplever det som vanskeligt at komme igennem med deres opgørelser over f.eks. merarbejde.

Tilsvarende betyder travlhed og fokus på driftsmål, at medarbejderne oplever manglende fleksibilitet. Et tilbagevendende ønske, ikke mindst hos de unge medarbejder er derfor indførelse af flekstid og anerkendelse af merarbejdet.

Modsat de fleste steder i Justitsministeriets departement, hvor der for fuldmægtige er en naturlig ledelsesmæssig fokus og forståelse for medarbejdernes opgørelser over merarbejde, så har den samme naturlige ledelsesmæssige forståelse ikke forplantet sig i anklagemyndigheden, hvor de dertil udarbejdede skemaer ikke er slået igennem, ligesom det fortsat beror på et skøn, selv om tiden kan dokumenteres ved registreringer i Polpai. Medarbejderne oplever således ikke at blive korrekt og overenskomstmæssigt honoreret for deres merarbejde.

Det er således FOANs opfattelse, at merarbejdet kan løses ved den rette personaleresource og ved at merarbejdet anerkendes og honoreres.

4. Bedre og bredere juridisk uddannelse ved de enkelte embeder

Kerneydelsen for en anklager er retsarbejdet. Det er dog vigtigt, at man ikke glemmer de mange andre funktioner og juridiske arbejdsområder i forbindelse med legalitetskontrollen som FOANs medlemmer er oplagte til og forventes at varetage, og som er en vigtig del af deres uddannelse og forståelse for den organisation de arbejder i. Tilsvarende er det med til at kvalificere de juridisk ansatte yderligere, herunder til andre juridiske stillinger og ledelsesstillinger både i og uden for politi og anklagemyndighed.

Med den store fokus på retsarbejdet og de manglende personaleresourcer oplever FOAN, at medlemmerne bliver mere specialiseret og ikke generelt uddannet, og at der sker en opgaveglidning, således at andre vigtige juridiske funktioner varetages af juridiske studerende. Behandlingen af f.eks. erstatningssager, aktindsigtssager, foranstaltningssager og tilholdssager mv. varetages således ofte af juridisk studerende. Tilsvarende er sammenhængskraften mellem anklagemyndigheden, ledelsessekretariatene samt Rigspolitiet blevet mindre, hvorfor rokeringen mellem disse enheder ikke længere er så attraktiv eller åbenbar for medlemmerne.

Det er efter FOANs opfattelse vigtigt, at der både findes specialiserede jurister i politi og anklagemyndigheden, men at der også sker en bred og generel uddannelse af juristerne, samt at det gøres attraktivt at rokere til alle dele af politi og anklagemyndighed og at der opnås forståelse for, at alle dele af organisationen er lige vigtig.

5. Flere anklagere på straffesagerne.

Der er et stort ønske blandt FOANs medlemmer om, at udgangspunktet i langt højere grad end i dag bør være, at der er flere anklagere på straffesagerne. Uanset at det opleves, at der er ledelsesmæssig opbakning hertil, så viser det sig i praksis, at det mange steder på grund af manglende personaleresourcer vanskeligt kan lade sig gøre.

Selv om anklagere er robuste, føler mange dog et naturligt stort pres ved at skulle stå alene i retten med store eller komplekse straffesager, som f.eks. har meget mediefokus eller mange forsvarere.

Straffesagerne er generelt blevet større, længerevarende og mere komplekse. I mange sager er der flere tiltalte og tilsvarende også flere forsvarere. Mange sager indeholder tekniske beviser f.eks. i form af overvågning og aflytning og det forudsættes helt berettiget, at anklageren præsenterer disse, men nogle dommere forventer også, at anklageren er forsvarerne behjælpelig med deres præsentation af de tekniske beviser og andet.

Den store medieinteresse for og mediedækning af straffesagerne samt presset på anklageren i forbindelse med bandesager, hvor det ikke er ualmindeligt, at anklageren oplever en ubehagelig stemning vendt imod sig eller endda tilråb fra de tiltalte eller fra tilhørerne kan for mange være et yderligere stressmoment.

I takt med den øgede konkurrence blandt forsvarerne er det FOANs opfattelse, at der er kommet flere straffeprocessuelle indsigelser, som anklageren skal forholde sig til sideløbende med forelæggelse af sagen, afhøring af vidner og dokumentation af beviser. Anklagerne oplever tillige, at nogle forsvarere spekulerer i at komme med indsigelser kort før eller under hovedforhandlingerne for derved at aflede anklagerens tid og dermed forberedelse af sagen, indsigelser som ofte er uden betydning og afvises, men som alligevel kræver anklagerens svar forinden retten tager stilling. Tilsvarende kan anklagemyndigheden konstatere, at mange forsvarere fordeler rollerne mellem sig og koordinerer forinden straffesagen. Alt dette er forsvarerne selvfølgelig berettiget til, men det lægger et stort arbejdspress på den enkelte anklager.

Flere anklagere på en straffesager har således mange fordele. Det bevirker, at man ikke er sårbar i tilfælde af sygdom, at fagligt spørgsmål kan drøftes med andre der har indgående kendskab til sagen, at tilrettelæggelsen og forberedelsen af sagen bliver nemmere og ofte mere skarp, idet man typisk kan fordele opgaverne mellem sig, herunder bevistemaer, afhøringer samt håndtering af presse og processuelle indsigelser fra forsvarerne. Endvidere er der stor læring, ikke kun for den uerfarne anklager, men også for den erfarne, i samarbejdet og sparringen omkring en straffesag, hvor der skal træffes vigtige juridiske beslutninger og sagen ofte skal skæres til.

6. Etablering af et eventuelt rejsehold af erfarne jurister med base i statsadvokaturen der kan assistere politikredsene

FOAN skal foreslå, at der under de regionale statsadvokater etableres et "rejsehold" af erfarne anklagere, som kan tage ud og hjælpe de embeder der har et midlertidigt behov for assistance til f.eks. at afvikle sagsbunker eller til at møde i straffesager.

Så længe der mangler personaleressourcer og erfarne anklagere i anklagemyndigheden vil der for mange kredse være behov for midlertidigt at få assistance for at kunne følge med og for at kunne få det til at løbe rundt, idet man er så sårbar over for ændringer i personalesituationen, f.eks., på grund af sygdom, medarbejdere sat ud til større sager, medarbejdere på kurser eller videreuddannelse.

Det har hele tiden været FOANs opfattelse, at vi er for få anklagere, og at med det tilstrækkelige antal anklagere ville vi ikke have behov for et rejsehold, men erkendelsen af, at vi mangler erfarne anklagere, og at de nyansatte anklagere behøver tid og oplæring, så er der efter FOANs opfattelse behov for et rejsehold nu.

Ordningen bør være frivillig og honoreres særskilt for at gøre det attraktivt.

7. Berammelsesaftaler

Der ville være en stor ressourcebesparelse både for domstolene og for anklagemyndigheden, hvis straffesagerne blev berammet i god tid og ud fra realistiske kapacitetsberegninger ved domstolene og i anklagemyndigheden. For tilrettelæggelsen og planlægningen af arbejdet ved de to myndigheder vil det have stor betydning.

De eksisterende berammelsesaftaler er indgået lokalt mellem de lokale domstole og den lokale anklagemyndighed, hvilket ifølge FOAN har den helt store fordel, at man kan tage hensyn til særlige lokale forhold. Nogle aftaler er imidlertid overordnede hensigtserklæringer og ikke særlig konkrete, hvor andre er meget specifikke. Det giver imidlertid store administrative og planlægningsmæssige udfordringer for anklagemyndigheden, når anklagemyndigheden skal betjene flere retter i sin politikreds, og når det ikke er muligt at indgå ens berammelsesaftaler.

På grund af arrestantsager, VVV-sager og andre sager der kræver hurtig berammelse oplever anklagemyndigheden tillige jævnligt hurtige berammelser der forstyrre langtidsplanlægningen, således at der f.eks. berammes flere sager på nogle af dagene som måske allerede er fuldt besat i forhold til hvad der egentlig er anklagekapacitet til. Dette sker f.eks. fordi dommerne og forsvarerne har mulighed for at give møde den pågældende dag. Ikke udsædvanligt er der også dage, hvor der slet ikke er berammet sager, selv om anklagemyndigheden har medarbejdere til at give møde.

FOAN skal således anbefale bedre berammelsesaftaler der gør det muligt at tilrettelægge, planlægge og udnytte anklagernes tid bedre.

8. Mulighed for bedre tilrettelæggelse af arbejdet

Ud over at berammelser af straffesagerne i god tid kan være med til at planlægge medarbejdernes arbejdstid bedre er det også FOANs opfattelse, at mange medlemmer i dag ikke får fornødne pauser mellem de store og krævende retssager eller hyppige antal retsmøder i retten.

Retssagerne er vores kerneydelse, men en anklager er meget på og forventes berettiget at have styr på de fleste ting i forbindelse med straffesagens behandling og det er temmelig opslidende at have en stor sag eller mange straffesager på en gang også for privatlivet. Mange af FOANs medlemmer efterspørger således pauser mellem de store sager eller hyppige antal retsmøder, således at den ene store sag ikke bare afløses af den næste eller at det ene retsmøde ikke bare afløses af det næste uden pause.

At have tid på kontoret og deltage i det social liv på arbejdspladsen er en lige så vigtig del af en anklagers arbejdsliv og er med til at skabe trivsel og samhørighed for den enkelte.

Ved tilrettelæggelsen af arbejdet bør det således være muligt for, at medarbejderne får pauser efter store retssager eller hyppige retsmøder.

9. Manglende besættelse af ledige stillinger samt manglende stillingsopslag

FOAN er bekendt med, at man ikke uden videre får besat en stilling, når den er ledig. Overholdelse af blandt andet lønbudgetter kan bevirke, at lokale embeder vælger ikke at slå en ledig stilling op.

Endvidere oplever FOAN, at der generelt er en dårlig ledelsesmæssig tilrettelæggelse i forbindelse med opslag og besættelse af stillinger. Således er der ofte flere måneder, hvor stillingen ikke er slået op, uagtet embedet kender til tidspunktet for, hvornår stillingen bliver ledig og dermed har rigelig tid til at tilrettelægge opslaget, samtalerne og stillingsbesættelsen. FOAN står ofte tilbage med en fornemmelse af, at embede i perioden måske bevidst spekulerer i at spare penge på lønbudgettet.

I en tid, hvor der er knaphed på personaleressourcer og hvor der er et stort arbejds- og sagspres i anklagemyndigheden er det mærkbart for alle, når en ledig stilling ikke besættes eller der går for lang tid før den besættes.

Tilsvarende har FOAN konstateret en større og større tendens til, at stillinger besættes uden stillingsopslag og med Rigsadvokatens godkendelse. Uanset om FOAN orienteres kort forinden, og at der kan være gode grunde til manglende stillingsopslag, så er det i længden uholdbart og bør undgås. Besættelse af stillinger uden stillingsopslag afskærer ansøgere, som viser sig kunne være særdeles velkvalificerede i stillingen fra at søge og som ledelsen måske ikke lige havde tænkt ind i ligningen. Der opstår uheldige rygter om kammerateri og favorisering, hvilket både er uheldige for ledelsen, men også for den medarbejder der får stillingen uden stillingsopslag.

10. Flere administrative medarbejdere.

Det er FOANs opfattelse, at den øgede digitalisering og en presset administrativ sektor har betydet, at flere typiske journalopgaver er gledet over på juristerne og dermed FOANs medlemmer. Således er journaliseringsopgaver, afsendelsesopgaver, afslutning af sager, scanning og kopiering noget der mange steder i dag varetages af jurister. Dette er en dyr timeløn sammenholdt med, at juristens arbejde langt bedre bruges til de opgaver de er uddannet til.

Det er FOANs opfattelse, at der vil være tale om en stor frigivelse af juristressourcer, hvis typiske administrative opgaver varetages af det administrative personale, hvilket de også er langt bedre og mere kvalificerede til.

11. Sammenhængskraften ved fastsættelse af frister

Det er vigtigt med fælles mål for overholdelse af frister. Ved forskellige mål bliver sagerne behandlet og prioriteret forskellig og kan få betydning for målopfyldelsen. Der er imidlertid i visse sager forskellige sagsbehandlingsmål i henholdsvis den centrale anklagemyndighed, den lokale anklagemyndighed og ved domstolene.

Således er der mål for behandling af f.eks. erstatningssager i den centrale anklagemyndighed, men intet mål herom i den lokale anklagemyndighed, hvorfor disse sager ofte ikke prioriteres højt i den lokale anklagemyndighed, hvilket får betydning for målopfyldelsen i den centrale anklagemyndighed.

Tilsvarende er der forskellige mål for behandling af VVV-sagerne ved henholdsvis domstolen og i anklagemyndigheden, hvorfor der således er en forskellig prioritering af sagerne. Således opfatter domstolene ikke alle § 244- sager (almindelig vold) som VVV-sager, men alene de § 244-sager, hvor der er tale om vold i gentagelse (§ 244, jf. § 247, stk. 1) af sagerne. Ved beregningen af sagernes samlede målopfyldelse er dette u hensigtsmæssigt.

12. Bedre fysiske rammer

Efter politikredsreformen er kontorforholdene for juristerne mange steder blevet væsentlig forringede.

Bygninger med flerrumskontorer, kontorer der oprettes i lokaler der ikke er egnede hertil, eller jurister der sidder flere sammen i samme kontor er ikke usædvanligt. Dette gør ofte muligheden for ro, telefonsamtaler og fordybelse vanskeligt, hvilket for mange er med til at skabe et u hensigtsmæssigt psykisk arbejdsmiljø.

Alt kan desværre ikke løses med hjemmearbejde, men at der på sigt bør skabes brede fysiske rammer for jurister i politi og anklagemyndighed er et stort ønske.

13. Ledelsesstillinger og åremålsansættelser for jurister i politi og anklagemyndighed.

Der er siden kreds- og statsadvokatreformen blevet færre lederstillinger for jurister i politi og anklagemyndighed. Dette har ikke været uden betydning for, at flere erfarne jurister har valgt en anden karrierevej uden for politi og anklagemyndig.

Endvidere er mange ledes arbejdsopgaver blevet mere omfattende med større personaleansvar. Efter politikredsreformen er advokaturchefernes rolle blevet omdefineret og de er ikke længere en del af øverste ledelse. De er gennem tiden blevet pålagt mange roller og funktioner som ikke altid har stået mål med arbejdstiden og lønnen. Ud over den strategiske rolle, formidling af øverste ledelses budskaber og at skulle være personaleledere forventes de også at have stor faglig indsigt og at prioritere sagerne. Mange føler ikke nødvendigvis, at de har indflydelse på de ledelsesmæssige beslutninger de skal forvalte, hvilket betyder, at det kan være vanskeligt at tage ejerskab.

FOAN har derfor også foreslået, at det personlige tillæg for blandt andre advokaturchefer i lønramme 37 forhøjes ved de kommende overenskomstforhandlinger.

De siden 1. december 2017 nyansatte juridiske personaleledere i politi og anklagemyndighed er ansat på åremål, som er en tidsbegrænset ansættelse. Det har umiddelbart haft den fordel, at det har skabt større rotation og fornyelse i organisationen på ledessiden, ligesom ledere der ikke opfylder de ledelsesmæssige krav risikerer ikke at blive forlænget i stillingen. Ulempen kan imidlertid være at ledere på åremål ikke på samme måde har en indikation for at forholde sig kritisk til beslutninger ovenfra og at man får ensartede ledertyper, som kan spejle sig i sig selv.

Med åremålsansættelsen ydes et åremålstillæg som en kompensation for den tidsbegrænsede ansættelse. Det er imidlertid FOANs opfattelse, at de forhandlede åremålstillæg ikke fuldstændig har levet op hertil og ikke har udgjort tilstrækkelig kompensation som mange ellers havde forventet. Dette har i processen skuffet en del og kan i længden være med til at gøre stillingerne mindre attraktive, særligt henset til det øgede ansvar og risiko for manglende fornyelse som stillingen indebærer.

Det er endvidere FOANs opfattelse, at der bør skabes bedre og mere målrettede stillinger til de ledere som ikke bliver fornyet, således at deres kompetencer udnyttes bedst muligt, når de skal gå tilbage til en anden stilling end lederstillingen. Der er således tale om ledere med personalemæssig og strategiske kompetencer, som har ledelsesmæssig indsigt og stort netværk. Nye typer af konsulentstillinger kunne således være en mulig løsning, som kunne igangsætte forskellige tiltag og projekter til nytte for organisationen. Mange har gennem flere år ikke mødt i straffesager eller den daglige drift heraf. Det er endvidere en stor overgang for denne gruppe at gå fra at have fuld indsigt i og være velinformeret om organisationens forhold til kun at have begrænset indsigt.

14. Bedre og mere synlige karrieremuligheder samt udarbejdelse af kompetenceregnskab

Politi og anklagemyndigheden er en hierarkisk opbygget struktur, hvor titler betyder meget. De tre karriereveje (ledelsesvejen, generalistvejen og specialistvejen) er efter FOANs opfattelse ikke slået igennem, dels fordi der ikke er udarbejdet et kompetenceregnskab over medarbejderne, dels fordi der ikke er ligeløn.

Det er fortsat på justitsministeriets område kun muligt at tjene mest ved at gå ledervejen.

At udarbejde et kompetenceregnskab vil dels give et overblik over, hvilke kompetencer politi og anklagemyndighed har rådighed over, og hvilke kompetencer man mangler, f.eks. lokalt. Det vil endvidere give den enkelte et indblik i egne kvalifikationer og præferencer eller hvor der skal videreudvikles om nødvendigt.

At en specialist eller en generalist kan tjene det samme om en leder vil efter FOANs opfattelse endvidere indebærer, at disse stillinger bliver lige så attraktive karriereveje, ligesom det kan være med til at tiltrække andre med stor faglig indsigt uden for politi og anklagemyndighed.

Endelig må FOAN erkende, at titler betyder en del for medlemmerne. Titlen synes således afgørende for, at man for omverdenen kan signalere, hvilke kvalifikationer man er i besiddelse af. Nye titler vil således også kunne være medvirkende til at gøre karriereveje mere attraktive.

15. Introduktionsforløb for nye anklagerfuldmægtige og mere fleksibilitet i turnusforløbet.

Mange unge medlemmer foreslår et obligatorisk introduktionsforløb for nye anklagerfuldmægtige, hvor man i starten får tid til at gøre sig mere fortrolig med sagsgangene og journalsystemerne. Endvidere efterspørges, at der sker en bedre indkøring i det at møde i retten både hvad angår hvor hurtigt dette sker, hvorvidt man har en mentor med, hvorvidt man forinden har set en erfaren i retten, og hvilke sagstyper man starter ud med.

Det er FOANs opfattelse, at det har været Rigsadvokatens hensigt at få etableret gode mentorordninger, men at det på grund af travlhed og manglende erfarne personaleressourcer ikke har kunnet lade sig gøre. Således er det mange steder ikke muligt at efterleve de gode intentioner med en mentorordning. Det er FOANs opfattelse, at det er altafgørende at der skabes tid og mulighed herfor.

Endvidere er det FOANs opfattelse, at turnusforløbet for anklagerne bør gøres mere fleksibelt. I dag kan turnus alene foregå hos de regionale statsadvokater, hos Rigsadvokaten eller Rigspolitiet af minimum 2 års varighed. Det er FOANs opfattelse, at turnus bør kunne foregå ved andre embeder, f.eks. ministerier, styrelser eller andet. Baggrunden herfor er, at man f.eks. i Jylland alene har mulighed for at turnere til Statsadvokaten i Viborg. Dette giver flaskehals, særligt med det øgede antal anklagere, ligesom mange er geografisk udfordrede. Det afgørende er, at man i turnusperioden er medhjælper ved den regionale statsadvokat, således at man holder sit retsarbejde ved lige og lærer at møde i ankesager ved landsretten.

Det kan herudover ikke udelukkes, at der kan være behov for at udstrække perioden for turnus.

16. Bedre honorering af medhjælperordningen og flere omfattet herunder erfarne anklagere

Medhjælperordningen giver medarbejdere i Rigspolitiet og hos Rigsadvokaten mulighed for at holde deres retsarbejde ved lige ved at møde i ankesager ved landsretten. Forberedelsen skal imidlertid foretages uden for normal arbejdstid og den aflønning man i sin tid fandt frem til og som fremgår af overenskomsten står

imidlertid ikke mål med den belastning der for medhjælperne ligger i funktionen og er mindre end den aflønning som er aftalt for medhjælperne fra Justitsministeriets departement. Af samme grund har FOAN i forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger anmodet om, at tillægget forhøjes.

Tidligere kunne også erfarne anklagere der havde overstået deres turnus få mulighed for at være medhjælper efter eget ønske, men denne ordning er senere afskaffet. Der er for FOAN ingen tvivl om, at de regionale statsadvokater i lighed politikredsene med efterspørger erfarne anklagere der kan møde i landsretterne. Det kan endvidere være ressourcebesparende, at samme anklager møder i store komplekse sager i både by- og landsret. Af samme grund har FOAN i forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger stillet krav om, at det gøres muligt at medhjælperordningen kan udvides.

17. Særligt om Grønland

Medlemmer fra anklagemyndigheden i Grønland har stillet sig undrende over for, hvorfor det ikke er juridisk uddannet personale der møder i kredsretterne (1. instans). Det er i stedet politiuddannet personale der møder. Dette er særligt blevet mere aktualiseret af, at der i sagerne oftere end tidligere møder forsvarer som er juridisk uddannet. FOAN er enig med medlemmerne i, at det af hensyn til retssikkerheden, da dommerne ved kredsretterne ikke er juridisk uddannet, bør være juridisk uddannet personale der møder ved kredsretterne.

Endvidere er det FOANs opfattelse, at det kan være vanskeligt at få besat længerevarende stillinger ved anklagemyndigheden i Grønland. Det kan derfor overvejes, hvorvidt nogle af de personalemæssige udfordringer kunne løses med kortere medhjælperperioder i Grønland. Baggrunden herfor er, at sommerassistencestillingerne ikke er vanskelige at få besat.

BILAG 2 - Forslag til at minimere sagsbehandlingstiden i sagerne hos politi og anklagemyndighed



Forslag til at minimere sagsbehandlingstiden i sagerne i politi og anklagemyndighed

1. Ansæt flere anklager, HK'ere, politifolk og dommere

Der henvises til indledningen og punkt 10 i FOANs notat af 23. april 2020 til Justitsministeren.

Det foreslås, at typiske HK opgaver bør varetages af HK'ere, herunder f.eks. printe et bestemt antal eksemplarer af sagsakter, afgørelser o. lign, pakke sager, sagsplacere, sammenlægge sager, oprette parter, sende afgørelser og sager ud, sende kvitteringsbreve og korte høringer mv.

Der er endvidere stor forskel på den administrative bistand fra embede til embede.

2. Forbedre kvaliteten i sagerne

2.1. Mindre tilbageløb til politiets og andre myndigheder giver korte sagsbehandlingstid

2.2. Tilstrækkeligt belyste sager gør, at anklagere kan koncentrere sig om den juridiske vurdering i stedet for, som det ofte sker, at skulle undersøge og indhente flere ting selv.

2.3. Bedre kvalitet kan kun løses ved at der afsættes mere tid til efterforskerne, og at der er den fornødne oplæring og kvalitetskontrol af disse

2.4. At anklagerne i de store sager kommer ind i efterforskningen på et tidligt tidspunkt og er med til at skære sagen til. Det bør ikke være til diskussion, at det er anklagerens ansvar og kompetence at skære sagen til.

3. Moderniser IT-faciliteter – nyt sagsbehandlingssystem

3.1. IT-systemerne er håbløst forældet. Særligt Polsas og KR.

3.2. En øget digitalisering vil mindske ventetid i forbindelse med fremsendelse af fysiske sagsakter og sager som bliver væk.

- 3.3. Bedre IT-understørelse af f.eks. videoovervågningsmateriale
- 3.4. "Digitale retssager" er på grund af de forældede It systemer ikke en lettelse af sagsbehandlingstiden i politi og anklagemyndigheden, men alene en effektivisering af tiden i retten.
- 3.5. Der efterlyses en mulighed for digital underskrift ved den lokale anklagemyndighed
- 3.6. Mulighed for at Polsas kan indeholde mere end 1 mb pdf-dokument

Der henvises i øvrigt til punkt 1 i FOANs notat af 23. april 2020 til Justitsministeren.

4. Bedre og mere ensartede koncepter

Prioritering af at udvikle og tilrette koncepter. Ved lovtillæg eller lovændringer efterspørges det, at der med det samme fra central hold udarbejdes nye eller ændrede koncepter til brug for anklagemyndigheden. Endvidere har der i Rigsadvokaturen været et projekt i gang med gennemgang af formulering af anklageskrifter som ikke har mundet ud i nogle konkrete initiativer eller koncepter. Dette ville ellers være nyttig for at ensarte formulering heraf i det omfang det er muligt.

5. Færre indberetningsordninger, forelæggelsesordninger og udfyldelse af skemaer

Det efterlyses, at færre sager skal indberettes eller forelægges for statsadvokaterne og rigsadvokaten. Det vil være med til at minimere bureaukratiet og sagsbehandlingstiden.

6. Algoritme til udregning af sanktioner i færdselssager

Sanktioner i færdselssager er i langt de fleste tilfælde fastlagt efter faste takster. Det kræver dog oceaner af tid for anklagere (og dommeren) at udregne gentagelsesvirkning o. lign, herunder hvilken nummer overtrædelse der er tale om. Det skyldes, at ikke alle oplysninger kan fremfindes i særakten og det kræver et særdeles godt og indgående kendskab til KR, som er meget lidt læsevenlig. Det er et slidsomt manuelt arbejder at foretage gennemgangen og optællingen og det der burde udføres af en robot.

Det er desuden forbundet med stor menneskelig usikkerhed om alle tidligere forstraffe vil blive fundet ved opslag i KR eller særakt (hvis den overhoved er til rådighed), og derfor er det også retssikkerhedsmæssigt betænkeligt at denne proces ikke er optimeret.

En algoritme der kan trække oplysninger fra KR burde nemt kunne beregne og producere en oversigt over tidligere relevante forstraffe som er relevante for den enkelte sag.

7. Printning af straffeattest (ikke den offentlige, men den som anvendes i retten)

Det forekommer besynderligt, at printning af straffeattester til brug for retten kun kan foretages af Rigspolitiet og at anklagemyndigheden ikke kan foretage dette selv. Det tager tid at vente på at attesterne fremsendes, når det burde kunne løses ved, at anklagemyndigheden selv kunne trække straffeattesten direkte.

8. Digital særakt

Der henvises til punkt 2 i FOANs notat af 23. april 2020 til Justitsministeren

9. Bedre og hurtigere lægelige oplysninger i sagerne

10.1 Politiattester

I en voldssag er et af de vigtigste beviser ofte politiattesten. Anklagerne oplever ofte en meget sparsomt udfyldt politiattest, hvor der anvendes latinske udtryk for de fundne skader på trods af at det udtrykkeligt fremgår, at den skal udfyldes på dansk. Endvidere skal der ofte rykkes for modtagelsen. Det bør drøftes om processen kan optimeres.

10.2. Mentalerklæringer

Mentalerklæringer er omfangsrige og tager lang tid at udarbejde, hvilket forsinker sagsbehandlingstiden. Det bør drøftes om processen kan optimeres og om erklæringerne eventuelt skal have et andet indhold.

10. Opret bankregister

Det foreslås, at politi/anklagemyndighed (evt. via SØIK eller Hvidvasksekretariatet) gives mulighed for uden retskendelse, at slå op i et bankregister, herunder hvilke bankkonti en mistænkt er registreret med og evt. med balancen på kontoen den pågældende dag. Det vil mindske ventetiden på editionskendelser og henvendelser til alle danske banker for at høre om de har en specifik person som kunde.

Det bemærkes, at udskrifter af transaktioner på en bankkonto stadig kræver en editionskendelse. Politiet kan desuden i dag via forespørgsel hos Skattestyrelsen uden kendelse modtage oplysninger (R75) om, hvilke bankkonti en mistænkt er registreret med hos Skattestyrelsen. Oplysningerne på en R75 er dog historiske og giver ikke nødvendigvis et billede, af, hvilke konti personen har nu.

11. Forkort ventetiden på DNA-erklæringer

Der er for lang ventetid på DNA-erklæringer. Særligt i sædelighedssager er det et problem.

12. Frister for sagsbehandlingstid

Mange tillidsrepræsentanter har anført, at der blandt medlemmer er stor utilfredshed med målkrav og tidsfrister for behandling af sagerne. Det går meget ud over kvaliteten af sagerne og muligheden for at tilrettelægge arbejdet. De få personaleressourcer gør, at den enkelte medarbejder oplever et stort arbejdspress med at opfyldende målene og nå fristerne.

Derudover skævvrider måltal den daglige prioritering af sagerne og fratager den enkelte anklager/ det enkelte embede muligheden for selv at prioritere.

Nogle tillidsrepræsentanter foreslår gennemsnitsfrister frem for absolutte frister. Derved er alle sager lige vigtige, også selv om fristen er sprunget.

Andre tillidsrepræsentanter foreslår at kredsene selv prioritere deres frister.

Endvidere bør der være sammenhæng mellem fristerne i hele straffesagskæden. Eksempelvis er en voldssag, hvor vedkommende ikke tidligere er straffet for vold, eller en røverisag, hvor der først udøves vold mod offeret og efterfølgende fratager offeret mobiltelefonen, en hastende sag ved politi og anklagemyndighed, men ikke ved domstolene.

13. Etablering af et rejsehold af erfarne jurister

Der henvises til punkt 6 i FOANs notat af 23. april 2020 til Justitsministeren

14. Flere anklagere på straffesagerne

Der henvises til punkt 6 i FOANs notat af 23. april 2020 til Justitsministeren

Tillidsrepræsentanterne har tilkendegivet, at de ikke ønsker faste uflexible retningslinjer herfor, men de ønsker en øget fokus herpå og en drøftelse heraf ved embederne og at det ressourcemæssigt bliver mulig. Endvidere ønskes en politisk tilkendegivelse af vigtigheden heraf.

/17. juli 2020

BILAG 3 – Forslag til at fastholde jurister i politi og anklagemyndighed



Forslag til at fastholde jurister i politi og anklagemyndighed

1. Løn

1.1. Anerkendelse af indsats og kvalifikation

Det har stor betydning for medarbejdernes trivsel og motivation, at de bliver anerkendt for deres indsats og kvalifikation. Ros er selvfølgelig vigtigt, men det har langt større betydning og effekt, at anerkendelse kommer til udtryk i lønnen. Det er således FOANs opfattelse, at anerkendelse af indsats og kvalifikation bør afspejles langt mere i lønnen end det sker i dag. Varige tillæg, som er pensionsgivende (kvalifikationstillæg og funktionstillæg), har stor betydning for jurister i politi og anklagemyndighed, idet sådanne tillæg giver udtryk for en længerevarende anerkendelse af indsats og kvalifikation. Der er dog en vis tilbageholdenhed fra ledelsernes side med at imødekomme dette, idet det binder det enkelte embede over en længere periode. Derfor er der større villighed til at yde engangsvederlag, som ikke er pensionsgivende og ydes én gang om året.

1.2. Medhjælperordningen.

Adskillige medlemmer er uforstående overfor, at der i overenskomsten for staten (overenskomstens bilag 6) er en forskel i honoreringen af medhjælperindsatsen (medhjælperstillægget), når man er medhjælper fra justitsministeriets departement i forhold til, at man er medhjælper fra f.eks. Rigsadvokaten, Rigspolitiet eller SØIK. Indsatsen er den samme, hvorfor der af samme grund bør være en ens honorering. FOAN har over for Djøf stillet et specielt krav om at aflønningen ensrettes i forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger, men der forhandles som bekendt for hele statens område, hvorfor vi ikke kan være sikre på, at det bliver en del af forhandlingerne.

Medlemmer der er omfattet af medhjælperordningen skal lægge forberedelsen af sagerne uden for normal arbejdstid. Det er derfor vigtigt, at aflønningen heraf også er udtryk for den helt rigtige kompensation herfor. Indtil videre har medlemmerne omfattet af ordningen ikke følt dette. Tilsvarende skal de møde i retten i arbejdstiden, hvilket gør det vanskeligt at koordinere med deres primære ansættelsessted og får det passet ind der.

Nogle medlemmer omfattet af ordningen giver også udtryk for utilfredshed, idet de oplever, at de to regionale statsadvokaturer forvalter ordningen forskelligt. Mere erfarne anklagere, som ikke længere har mulighed for at være omfattet af ordningen, har endvidere givet udtryk for, at de gerne vil være omfattet af ordningen, hvilket de imidlertid er forhindret i, idet ordningen alene omfatter anklagere i turnus hos Rigsadvokaten, Rigspolitiet eller i SØIK.

Der synes således at være behov for at se nærmere på medhjælperordningen, dels aflønningen, dels hvordan ordningen er/skal være skruet sammen.

1.3. Større HR-fokus på betydning af lønnen

De fleste jurister er ikke i politi og anklagemyndighed for lønnen, men der er en opfattelse blandt særligt anklagerne, at HR/ledelsen i anklagemyndigheden stadig har den noget gammeldags opfattelse af, at "det er en ære/et privilegie at være anklager". FOAN har gennem årene hørt dette synspunkt forsvaret med, at der ikke er noget rekrutteringsproblem. Hvis man imidlertid vil fastholde samt tiltrække dygtige jurister, herunder også mere specialiserede jurister, så må man gøre en indsats for, at få/beholde disse medarbejdere. Dette betyder også, at man er nødsaget til at se på aflønningen i det private.

1.4. For stor forskel i indtjeningsmulighederne som forsvarer og anklager.

Når indtjeningsmulighederne som forsvarer bliver for stor i forhold til aflønningen som anklager er dette med til at trække mange over til forsvarerhvervet. Dette skal også sammenholdes med, at arbejdsbyrden som forsvarer – i forhold til anklagerens – er mindre, ligesom forsvareren har større selvstændighed, herunder i prioritering af sine arbejdsopgaver og til selv at kunne tilrettelægge sit arbejde.

1.5. Lederstillinger og åremålsansættelser for jurister i politi og anklagemyndighed

Der henvises til punkt 13 i FOANs notat af 23. april 2020 til Justitsministeren

2. **Overarbejde/afspadsering**

2.1. Medarbejdere på rådighedsforpligtelsen

Medarbejderne oplever, at de ikke har samme vilkår som andre medarbejdere på justitsministeriets område, herunder f.eks. i justitsministeriets departement og AC'erne i Rigspolitiet, i forbindelse med anerkendelse og honorering af merarbejde.

Uagtet overenskomsten og de centrale retningslinjer på området, så opleves det, at der ikke er ledelsesmæssig fokus herpå, ligesom medarbejdernes registrering af merarbejde (konto 9001) er til debat, herunder om merarbejdet har været pålagt eller noget medarbejderen selv har valgt at arbejde over. Endvidere anvendes kontoen tillige til registrering af f.eks. betalt merarbejde, herunder deltagelse i vagtordning, og det kan være svært for den enkelte at hive disse timer ud af opgørelsen, med mindre man laver sit eget skuffe-skema ved siden af.

Det er FOANs opfattelse, at der bør oprettes en selvstændig konto til registrering af betalt merarbejde (vagtordning o. lign). Endvidere bør medarbejdernes registrering af ikke betalt merarbejde på konto 9001 honoreres automatisk, når medarbejderens rammer de 30 timers merarbejde i kvartalet uden at dette er til debat, ligesom det sker andre steder i staten, herunder for AC'erne i Rigspolitiet.

I de centrale retningslinjer udstedt af Rigsadvokaten lægges der i dag op til, at medarbejderen blandt andet skal udfylde et månedsskema, hvor merarbejdet opgøres og begrundes, ligesom der skal udfyldes et kvartalsskema med en samlet opgørelse. Denne ordning opleves som yderst bureaukratisk og unødvendigt, særligt henset til at de registrerede timer allerede findes i systemerne og derfor bare kan trækkes ud. At merarbejdet selvstændigt skal begrundes af medarbejderen på et skema opfattes som en mistænkeliggørelse og udtryk for, at man

ledelsesmæssigt ikke stoler på, at medarbejderne kun registrerer merarbejde som er tjenstligt begrundet.

Det bør i stedet være sådan, at hvis en leder mistænker en konkret medarbejder for at registrere timer, som ikke er tjenstligt relateret eller at vedkommende ikke prioriterer sine opgaver sådan, at de kan laves inden for normal arbejdstid, så er det lederens ansvar at tage en drøftelse med vedkommende medarbejder.

Der henvises i øvrigt til punkt 3 i FOANs notat af 23. april 2020 til Justitsministeren.

2.2. Åbenhed og ensartethed omkring honorering af merarbejde.

Der er en opfattelse af, at der indgås diverse skuffeaftale om afspadsring, og at ordningen forvaltes meget forskelligt fra leder til leder i anklagemyndigheden, hvilket afføder forskellige vilkår for anklagerne fra kreds til kreds afhængigt af, hvilken chef man tilfældigvis har. At honorering af merarbejde ofte forgår i det skjulte er med til at give indtrykket af, at honorering heraf er en absolut undtagelse og sjældent imødekommes.

3. **Hjemmearbejde**

Der er et stort ønske om mere hjemmearbejde, når forholdene tillader det. Der er mange forstyrrelser for medlemmerne i løbet af en arbejdsdag og flere har derfor stor nytte af at kunne arbejde hjemmefra. Det kan efter FOANs opfattelse også være med til at skabe en større og bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv for de medarbejdere, der udtrykker særligt behov for at arbejde hjemme. Corona-krisen, hvor medarbejderne har arbejdet hjemme, har vist, at det er muligt, at arbejde hjemmefra. Dog har IT-systemet i politikredsene vist, at der kan være visse udfordringer, som hvis de løses vil gøre det mere smidigt.

4. **Bedre og bredere juridisk uddannelse ved de enkelte embeder, herunder at møde med erfarne i retten**

Der henvises til punkt 4 i FOANs notat af 23. april 2020 til Justitsministeren.

Nogle tillidsrepræsentanter peger på, at der er stor læring ved at gå med erfarne og specialiserede anklagere i retten, men på grund af manglende tid og ressourcer er det ikke en opgave der kan prioriteres.

5. Turnusordningen

5.1. Bedre uddannelsesforløb for turnusanklagerne

Der er store ambitioner om mentorordninger og uddannelsesforløbet for turnusanklagerne. Realiteten er, at der ikke er de fornødne personaleressourcer til at påtage sig uddannelsesforpligtelsen af turnusanklagerne, ligesom det store antal straffesager bevirker, at mange turnusanklagere forlader f.eks. statsadvokaturerne efter deres turnus uden tilstrækkelig kendskab til tilsynet og de administrative sager der behandles der. Den primære fokus er på at møde i straffesagerne ved landsretten, hvorfor man kunne anføre, at samme kvalifikation kan opnås ved at være medhjælper frem for turnusanklager. Dette har dog aldrig været formålet med turnusordningen, som er en uddannelsesordning, som skal give turnusanklagerne et indblik i organisationen og arbejdet i en statsadvokatur.

5.2. Geografisk udfordringer

Turnusordningen tvinger en stor del af vores medlemmer til at pendle eller flytte mellem landsdelene. Særligt i Jylland, hvor afstandene er store opleves det således som en belastning, ligesom det kan gå ud over privatlivet og være en økonomisk byrde.

5.3. Mere fleksibel ordning

Det bør overvejes om der skal indføres et mere individuelt forløb for den enkelte, hvor man tager hensyn til særlige behov, herunder geografiske, uddannelsesmæssige og familiemæssige forhold. Det efterspørges større medbestemmelse, når det skal afgøres hvor og man skal i turnus. Tilsvarende er særlig Statsadvokaten i Viborg ofte en flaskehals for muligheden for hvornår man kan komme i turnus.

Der henvises i øvrigt til punkt 15 i FOANs notat af 23. april 2020 til Justitsministeren.

6. Bedre og mere synlige karrieremuligheder mv.

Der henvises til punkt 14 i FOANs notat af 23. april 2020 til Justitsministeren.

6.1. Karrierespor for anklagere ansat som specialkonsulenter

Det bør overvejes, om der skal være et mere tydeligt karrierespor for de anklagere, som ikke arbejder med typiske anklageropgaver, og som er ansat som specialkonsulenter. Der findes f.eks. ikke et MUS-koncept til disse.

7. Mulighed for bedre tilrettelæggelse af arbejdet og pauser mellem de store sager eller pause i den hyppige mødefrekvens i retten

Der henvises til punkt 8 i FOANs notat af 23. april 2020 til Justitsministeren

Der er et stort ønske om større fleksibilitet og om, at den enkelte medarbejder selv kan tilrettelægge sin arbejdsdag.

8. Fokus på trivslen

Der bør ved de enkelte embeder være større fokus på trivslen. Det bør ikke alene være en dialog efter trivselsmålingen, men der bør i løbet af året løbende arbejdes hermed, f.eks. ved temadage o. lign. Flere tillidsrepræsentanter efterspørger frugtordninger, gratis kaffe, mulighed for motion i arbejdstiden, sociale tiltag og andet som faktorer der kan være med til at øge trivslen.

Herudover er det vigtigt, at det anerkendes, at der er et liv ved siden af arbejdslivet.

/17. juli 2020