



Uddannelses- og
udviklingssektionen
St. Kongensgade 1-3
1264 København K.
Tlf. 70 10 33 22
Fax 70 10 44 55
post@domstolsstyrelsen.dk
CVR nr. 21-65-95-09

Sagsbeh. MAT

27. juni 2006

Nedsættelse af et visionsudvalg for domstolsjurister

De danske domstole befinder sig i en brydningstid med organisatoriske reformer, nye opgaver og øgede krav fra offentligheden. Forandringerne stiller store krav til Danmarks domstole som moderne organisation og dermed til medarbejderne, som skal kunne leve op til omgivelsernes og samfundets krav.

Fremtidens krav til domstolene

Danmarks Domstole skal løse sine vitale opgaver for samfundet med højeste faglige kvalitet, service og effektivitet. Det er grundlaget for den retssikkerhed, som det danske samfund bygger på. Opfyldelsen af disse krav er helt afhængig af personalets kvalifikationer. Danmarks Domstole er dermed en vidensintensiv arbejdsplads.

Opgavernes indhold er ikke stationære, men udvikler sig i takt med udviklingen i lovgivningen og det samfund, domstolene indgår i og løser opgaver for. Domstolsreformen og den teknologiske udvikling vil for eksempel betyde en række forandringer i brugernes forventninger og opgaveløsningen.

Der er derfor brug for en kompetenceudvikling, som ikke bare er en kortvarig læringsproces i begyndelsen af arbejdslivet, men derimod en proces som målrettet for den enkelte bør pågå kontinuerligt i hele arbejdslivet med udgangspunkt i den enkeltes opgaver og situation, herunder faglig specialisering, ”generalisering”, opdatering og personlig udvikling.

Styrker og svagheder ved det nuværende uddannelses- og karrieresystem

Domstolsjurister er alle beskyttet af et ansættelsesværn, som af hensyn til den judicielle uafhængighed allerede fra første arbejdsdag giver en meget stor beskyttelse i ansættelsesforholdet. Jurister, der ikke er dommere, har domstolene som ansættelsesområde. Dommerne har det enkelte embede.

Der er i dag tilrettelagt en grundig 3-årig grunduddannelse for de nye domstolsjurister. Denne uddannelse baserer sig på en læring gennem en turnus i de forskellige afdelinger i retterne suppleret med kurser af såvel faglig som administrativ karakter. Uddannelsen sker så vidt muligt ved større embeder, som godkendes som uddannelsesembeder, men også – i forbindelse med rekrutterings-problemer – ved mindre embeder. I denne uddannelse indgår årlige udtalelser fra embedscheferne og afsluttende prøver i styrelsen, som skal bidrage til at sikre, at de unge domstolsjurister er egnede til fortsat ansættelse.

Efter grunduddannelsen får dommerfuldmægtigen ansættelse i ikke-uddannelsesstillinger, og vil hvert år kunne søge forskellige interne kurser, herunder typisk faglige emnespecifikke ajourføringskurser og ledelseskurser. Domstolsstyrelsen tilbyder disse medarbejdere særlige udviklingssamtaler.

Når dommerfuldmægtigen er mellem 35 og 40 år søger denne typisk en 9-måneders konstitution i en af landsretterne med henblik på at få bedømt sine kvalifikationer som dommer. Under konstitutionen gør dommerfuldmægtigen tjeneste i 3 forskellige afdelinger i landsretten, og præsidentens vurdering baserer sig på blandt andet vurderingerne fra de 3 afdelinger. Advokater m.v. kan tilsvarende søge sådanne konstitutioner.

Efter konstitutionen vil dommerfuldmægtigen have modtaget en udtalelse fra landsretspræsidenten om sine kvalifikationer som dommer. Udtalelserne gives med forskellige modifikationer inden for 5 grupper, hvoraf ikke alle efter Dommerudnævnelsesrådets praksis giver anledning til et positivt udkomme af en ansøgning om en dommerstilling.

Domstolsstyrelsen har endvidere anlagt den praksis siden 2001 ikke at udnævne retsassessorer, som ikke er vurderet som mindst kvalificerede til en dommerstilling for at sikre en karriereprofil i disse stillinger. Det er imidlertid undtagelsen, at Dommerudnævnelsesrådet i dag indstiller ansøgere med vurderingen ”kvalificeret” til udnævnelse som dommere.

Der har aldrig eksisteret et formaliseret efteruddannelsesforløb for dommerfuldmægtige med endt grunduddannelse, retsassessorer og dommere. Det indebærer, at der ikke er en samlet udviklings-plan for jurister fra de er 30 – 35 år og til de pensioneres. Det er derfor vigtigt at sikre en grundig og løbende udvikling i karriereforløbet for domstolsjurister, såvel fagligt som personligt.

Der vil således allerede i 35 – 40 års alderen være dommerfuldmægtige eller retsassessorer, hvis karriereudvikling mod en retsassessor- eller en dommerstilling i realiteten er ophørt. Disse medarbejdere fortsætter typisk ansættelsen ved domstolene, bl.a. henset til deres alder og den specialisering, som er sket til domstolsarbejdet. Domstolsstyrelsen har i de senere år udbudt karriereafklarende kurser for denne gruppe, men der er givetvis behov for en større indsats, idet tidspunktet for karriereafklaring finder sted på et relativt sent tidspunkt.

De dommerfuldmægtige, retsassessorer eller eksterne personer, som får dommerstillinger, udnævnes typisk som ca. 40 – 45-årige. Herefter er uddannelsesudbudet til pensionsalderen altovervejende fagspecifikke kurser og i mindre omfang ledelseskurser uanset videre karriere ved landsretterne eller højesteret. Der er ikke pligt for dommere til at medvirke i medarbejderudviklingssamtaler med embedscheferne.

I princippet kan en medarbejder med vitale opgaver for samfundet således sidde i samme stilling i 30 år uden at modtage anden udviklingsinspiration end den, jobbet i sig selv giver, eller den kollegerne i samme situation bidrager med.

Udviklingsmulighederne fra domstolsjuristens ansættelse til pensionering skal derfor klarlægges og formaliseres for, at Danmarks Domstole kan leve op til de krav, der stilles til en moderne og effektiv organisation samt til en attraktiv arbejdsplads.

Overvejelser om fremtidens karriere- og kompetencesystem for domstolsjurister

På grund af domstolsreformen er tiden således moden til at gøre status og forny domstolsjuristers kompetenceudvikling. Indledningsvis bør det klarlægges, om rekrutteringen af dommerfuldmægtige skal ændres og effektiviseres for at sikre, at det er de bedst egnede kandidater, som tiltrækkes, idet ansættelsesværnet stiller særlige krav hertil.

Man skal lære hele livet, og derfor skal efteruddannelses- og karriereforløbet efter ansættelse tillige revideres og det skal overvejes, om der skal indføres et obligatorisk og formaliseret forløb for jurister, der er ansat ved domstolene.

Forskellige faser kan herefter danne ramme for det videre arbejde med etableringen af fremtidens karriereforløb for domstolsjurister:

- Rekruttering
- Grunduddannelse for dommerfuldmægtige
- Talentudvikling
- Landsretsuddannelse
- Dommerudnævnelse
- Specialisering
- Faglig og personlig udvikling
- Kompetenceudvikling, herunder obligatoriske forløb
- Ledelse som selvstændig disciplin
- Seniorordninger.

Der skal foretages overvejelser om fremtidens krav til

- dommerkompetencer
- kompetencer for øvrige domstolsjurister, herunder ledelsesmæssige opgaver
- uddannelse af ledere til fremtidens domstole
- bredden i uddannelses- og karrieremuligheder, herunder udveksling med andre myndigheder
- dommerkarriereforløbet, herunder tidspunkt for karriereafklaring og alternativer til dommerkarrieren

Der skal ydermere udarbejdes specifikke forslag til

- justeringer af grunduddannelsen for dommerfuldmægtige, herunder konstitutionsperioder og inddragelsen af Tinglysningssretten
- øvrige uddannelses- og karrierekomponenter, herunder livslang læring.

Hvem skal deltage i arbejdet?

Domstolsstyrelsen nedsætter et udvalg, som skal klarlægge de overordnede visioner for et samlet karriere- og kompetenceudviklingsforløb fra rekruttering til pensionering. Udvalget skal fungere som en tænketank med fokus på domstolsjuristens udvikling, og skal være visionært tænkende, hvorfor det i det følgende bliver betegnet som et visionsudvalg. I løbet af arbejdsprocessen kan der blive nedsat fokusgrupper, som kan gå i dybden med specifikke emner.

Visionsudvalget skal i slutningen af arbejdsprocessen, blandt andet ud fra fokusgruppernes arbejde, opstille overordnede visioner/scenarier for, hvordan et karriere- og udviklingsforløb kan udmønte sig fra rekruttering til pensionering. Disse visioner og scenarier skal herefter danne udgangspunktet for en drøftelse på en konference, hvor styrelsens bestyrelse, domstolsjurister, fagorganisationer og andre interesserede parter kan deltage. Det forventes, at konferencen bliver afholdt i forsommeren 2007.

På baggrund af konferencens drøftelser og opnåede resultater, udarbejder Domstolsstyrelsen et oplæg til konkrete initiativer, som herefter skal forelægges for Hovedsamarbejdsudvalget og endeligt tiltrædes af Domstolsstyrelsens bestyrelse, førend en iværksættelse kan finde sted.

Visionsudvalgets sammensætning

Visionsudvalget bør være bredt sammensat. Der skal både være repræsentanter for de forskellige funktioner en domstolsjurist kan varetage, og repræsentanter fra universitetsverdenen og det private erhvervsliv, som hver især kan bidrage til formulering af et visionært karriere- og kompetenceudviklingsforløb for domstolsjuristerne.

Der foreslås følgende sammensætning af visionsudvalget:

- Domstolsstyrelsens direktør – formand
- 2 præsidenter (en fra landsretterne og en fra byretterne)
- 2 repræsentanter for Dommerforeningen (1 dommer fra de overordnede retter og 1 byretsdommer)
- 2 repræsentanter fra Dommerfuldmægtigforeningen (1 retsassessor og 1 dommerfuldmægtig)
- 2 repræsentanter fra Domstolsstyrelsen
- 1 advokat
- 1 repræsentant for Rigsadvokaten
- 1 universitetsjurist
- 3 personer med særlig indsigt i kompetencespørgsmål
 - 1 repræsentant for Personalestyrelsen
 - 1 repræsentant for store danske virksomheder med professionelle kompetenceudviklingssystemer
 - 1 ekspert i kompetenceudvikling

- 1 repræsentant for kontorpersonalet ved domstolene (observatør)

Visionsudvalget skal bistås af et sekretariat sammensat bredt i styrelsen og med bistand fra Bedste-Praksis-konsulenter, konsulentfirmaer m.fl.

Der skal afsættes budget til bestilling af analyser, afholdelse af seminarer/konferencer og eventuelle studieture m.v.

Tidsplan

Visionsudvalget afholder første møde i september 2006. Det forventes, at konferencen, hvor udvalgets visioner skal drøftes, afholdes i forsommeren 2007. Visionspapiret, som udarbejdes på baggrund af konferencen drøftes herefter i Visionsudvalget i september 2007. Styrelsen forventer endelig at forelægge forslag til konkrete initiativer for Hovedsamarbejdsudvalget og bestyrelsen ultimo 2007.

Indstilling

Ovenstående har været drøftet af domstolenes kompetenceudvalg, domstolenes hovedsamarbejdsudvalg og Domstolsstyrelsens bestyrelse, der alle har tiltrådt, at der nedsættes et visionsudvalg som beskrevet.