



# KOMPETENCER OG FÆLLES INDSATS

Dette nummer af Retten Rundt tager udgangspunkt i rapporten "Kontorpersonalets fremtidige rolle og opgaver i retterne". Udover at gennemgå nogle af hovedpunkterne i selve rapporten ser vi på, hvordan visse af anbefalingerne allerede fungerer rundt omkring i nogle af retterne.

For uanset hvor dygtigt et kontorpersonale vi har til at løse de aktuelle opgaver på den måde, arbejdet er tilrettelagt i dag, så må vi indrette os efter, at verden konstant udvikler sig og stiller nye krav. Det må naturligvis også afspejle sig i tilrettelæggelsen af kontorpersonalets opgaver. Vi skal gøre os klar til endnu mere digitalisering, til nye måder at betjene borgere og brugere på og til at lære nye kompetencer. Det kræver en indsats af både den enkelte kontormedarbejder og af lederne, det kræver parathed til omstilling, og det kræver samarbejde. Derfor er det en ekstra stor glæde at se, hvordan den bredt sammensatte arbejdsgruppe bag rapporten har arbejdet sammen og fx er blevet enige om en liste med anbefalinger til, hvilke opgaver dygtige kontormedarbejdere i stigende grad kan overtage i retterne.

Arbejdsgruppen anbefaler også et større fokus på såkaldt employability hos den enkelte medarbejder, noget der længe har været et af mine hjertebørn. For med den udvikling og de krav om fleksibilitet, vi oplever, er det nødvendigt løbende at arbejde med udvikling af vores kompetencer. Det indebærer selvfølgelig samtidigt at øge medarbejdernes markedsværdi. Både internt ved domstolene og i forhold til andre arbejdspladser. Her i magasinet kan man møde tre medarbejdere, som har fået nye jobs. Selvom vi selvfølgelig er kede af at sige farvel til dem, der har søgt uden for domstolssystemet, så er vi også stolte af at se dem i nye spændende stillinger. De har alle tre bevidst udfordret sig selv ved at søge nye græsgange, og dermed har de yderligere udvidet deres kompetencer og deres employability. Det er til gavn for alle, når vores medarbejdere har stærke kompetencer og dermed bliver attraktive og bredt orienterede.

Jeg håber, at man rundt omkring i retterne vil tage rapporten op i samarbejdsudvalgene og i det hele taget diskutere og arbejde med den i alle fora. Først og fremmest anbefaler jeg, at alle vil gøre sig

selv, deres kolleger og retterne den tjeneste at læse rapporten. Det er spændende læsning, det er handlingsanvisende, og det handler om, hvordan vi sikrer bedst mulig kvalitet i domstolssystemet for både medarbejdere, brugere og borgere.

Som nævnt er rapporten resultatet af en stor fælles indsats, som jo er nødvendig, når man skal løfte en stor opgave. Det ved man alt om i Grønland, hvor en kollektiv bedrift har sikret, at sagsbunkerne er blevet reducerede, og at arbejdet med udviklingen af det grønlandske retssystem efter retsreformen fortsætter. Begge dele kan man læse om i dette nummer af Retten Rundt, hvor vi også byder velkommen til den nye præsident for Højesteret, Thomas Rørdam, med et interview, hvor han kommer ind på udviklingen i rigets højeste domstol.

Charlotte Münter, direktør

## INDHOLD

Klar, parat, start: kontorpersonalets fremtidige rolle og opgaver ved retterne .....	3
En fælles opgave .....	5
Gode råd til medarbejderen og lederen .....	6
Fællessekretariat frigør resurser .....	7
Giv en hjælpende hånd .....	12
Employability .....	14
Fremtidsforsker: bedre, hurtigere, smartere .....	16
Medarbejderudviklingssamtaler: fra flueben til fuldt udbytte ...	18
Task force Grønland .....	20
Opbakning til ny retsreform i Grønland .....	22
Onlinemateriale i folkeskolen .....	26
Interview: ny præsident for Højesteret .....	29
Digitalisering og it .....	32
Kort nyt .....	35

Næste nummer af RETTEN RUNDT udkommer i juni 2017.

Forsiden: tegning af Solveig Agerbak  
Grafik: Kathrine Højriis

Tidsskrift for ca. 2.400 ansatte ved domstolene, i Procesbevillingsnævnet og Domstolsstyrelsen samt interesserede brugere.

Udgivet af:  
Domstolsstyrelsen  
Store Kongensgade 1-3  
1264 København K  
Telefon 70 10 33 22

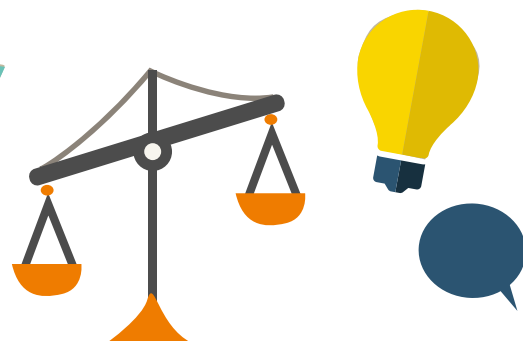
Ansvarlig iflg. medieansvarsloven: Direktør Charlotte Münter  
Redaktør: Dorthe Studsgarth

Redaktionsgruppe: Mai Ahlberg, Retten i Glostrup, Karsten Rifbjerg Erichsen, Retten i Hillerød, Ulla Otken, Retten på Frederiksberg, Ellen Busck Porsbo, Østre Landsret

Design og layout: Boje+Co, [www.bojeco.dk](http://www.bojeco.dk)

Oplag 3.150

TEMA:



# KLAR PARAT START: KONTOR- PERSONALET I FREMTIDEN

## KONTORPERSONALET FREMTIDIGE ROLLE OG OPGAVER VED RETTERNE

Temaet i dette nummer af Retten Rundt er rapporten “Kontorpersonalets fremtidige rolle og opgaver ved retterne,” som er udarbejdet af en arbejdsgruppe nedsat af Domstolsstyrelsen. Vi ser nærmere på nogle af rapportens anbefalinger til retter, ledere og medarbejdere og på de praktiske erfaringer med nogle af rådene.

Der er især tre ord, der går igen i rapporten om kontorpersonalets fremtidige rolle og opgaver ved retterne: digitalisering, kompetencer og fleksibilitet. For så meget er sikkert om fremtiden: Der bliver brug for kompetente kontormedarbejdere – både specialister, men også især medarbejdere, som er klar til at skifte mellem flere funktioner – og så kommer digitaliseringen til at påvirke arbejdet og arbejdsgangene i stadig stigende grad.

Af journalist Dorthe Studsgarth

I fremtiden vil der fortsat være mange kvalificerede og centrale opgaver for kontoransatte, men det kræver, at de har de kompetencer, som fremtidens opgaver kræver, fastslår rapporten. Især vil digitaliseringen få en meget stor betydning for opgaverne fremover. Det stiller nye krav, men giver i høj grad også nye muligheder for den, der allerede har eller sørger for at få de relevante it-kompetencer.

Arbejdsgruppen bag rapporten fastslår, at rollen som fagspecialist fortsat vil være central. Men der peges også på, at man i retterne har mulighed for i endnu højere grad at sikre sammenhængende arbejdsgange og fleksibilitet i opgaveløsningen ved at lade dygtige kontoransatte udføre endnu flere opgaver/sagsskridt, end tilfældet generelt er i dag.

Rapporten pointerer, at både ledere og medarbejdere har ansvaret for, at retterne også i fremtiden har et kontorpersonale med de kompetencer, der er brug for. Groft sagt er det ledernes opgave at sikre, at retterne har kontormedarbejdere med de relevante kompetencer til fremtidens opgaver, mens medarbejderne selv har et ansvar for at holde sig opdaterede på faget, fx ved at melde sig til kurser og projekter. Det gælder især på it-området. Generelt skal medarbejderne også selv være proaktive, opsøgende og i stigende grad tage mere ansvar for deres karriere og tilrettelæggelsen af arbejdet i retterne.

Arbejdsgruppens overvejelser bygger blandt andet videre på den rapport, som Visionsudvalget for kontorpersonale i 2011 afgav om karriere- og kompetenceudviklingsmuligheder for

kontorpersonalet ved Danmarks Domstole, som oprindeligt blev nedsat på initiativ af kontorpersonalet. Arbejdsgruppen har bestået af repræsentanter for forskellige faggrupper og har mødtes syv gange. Arbejdsgruppen har lagt stor vægt på, at dens arbejde bidrager til en fortsat professionalisering af domstolene, især for at domstolene fortsat kan fremstå som tidssvarende og med endnu større fokus på mødet med brugerne/borgerne.

Et af møderne blev derfor afholdt som et besøg i Borgerservice i Odense Kommune. Her fandt gruppen blandt andet ideer til anbefalinger omkring aktiv hjælp til selvhjælp af borgere, der har brug for at lære at bruge selvbetjeningsportaler. Besøget gav også inspiration til anbefalinger om, hvordan optagelser af telefonsamtaler med borgere kan bruges i udvikling af medarbejdernes service. Arbejdsgruppen har desuden fået inspirationsoplæg fra Kommunernes Landsforening udarbejdet i samarbejde med HK Kommunal, fra projektdeltagere/ledere i de aktuelle store projekter inden for digitalisering og it-organisering samt fra Tinglysningsretten for på den måde at komme bedst rundt om emnet og ind i fremtiden.

HR-chef Tina Henriksen siger om rapporten: "Den er blevet et organisationsprojekt, for det er vigtigt, at vi kan fastholde og tiltrække dygtige kontromedarbejdere i fremtiden. Vi har et stort, dygtigt og loyalt kontorpersonale med en god aldersspredning, som gerne skal fastholdes, og vi har en lav personaleomsætning. Hidtil har medarbejdernes kompetencer passet til opgaverne, men nu flytter opgaverne sig mere og mere, nogle ændrer sig, nogle forsvinder, og nye opgaver kommer til. Derfor er det vigtigt at sørge for, at kompetencerne flytter med."

Tina Henriksen understreger, at man som udgangspunkt har lavet rapporten for medarbejdernes skyld, og de skal kunne se sig selv i den, men at den i høj grad også er lavet for organisationens skyld, for at domstolene kan stå klar til at løse fremtidens opgaver.

"Jeg håber naturligvis, at arbejdsgruppens anbefalinger giver anledning til gode drøftelser ved de enkelte retter, blandt

andet i de lokale samarbejdsudvalg", siger hun. "Og så håber jeg, at den enkelte medarbejder vil blive inspireret til at dygtiggøre sig yderligere og højne sin employability ved fx at gå aktivt ind i de muligheder, som digitaliseringen giver. Og også have øje for mulighederne for nye opgaver inden for fx vejledning, kommunikation og formidling, samt i det hele taget møde nye opgaver proaktivt."

---

**"For alle gruppens overvejelser gælder, at de skal ses i det lys, at udviklingen går så hurtigt, at det næppe er muligt at give et realistisk bud på fremtidige opgaver, der rækker ret langt ud i fremtiden. Man vil derfor med jævne mellemrum skulle tage en fornyet drøftelse af kontorpersonalets rolle og opgaver."**

Fra rapporten "Kontorpersonalets fremtidige rolle og opgaver ved retterne"

---

Endelig er det vigtigt for hende at fremhæve, at man som medarbejder skal være helhedsorienteret, og at it og digitaliseringen kommer til at fylde mere og mere.

Digitalisering er netop et af fire fokusområder, som Danmarks Domstole har prioriteret for 2017, udover forkyndelse, ledelsesudvikling og sikkerhed. Selvom ens opgaver endnu ikke er særligt påvirket af digitaliseringen, så må man forberede sig på, at de bliver det. Arbejdsgruppen forudser nemlig, at sagsbehandlerne med digitaliseringen vil få nye kvalificerede opgaver både af sagsbehandlingsmæssig karakter og i forhold til it-understøttelsen generelt. It-kontaktpersoner og superbrugere vil spille en central rolle i at sørge for, at it i retterne fungerer optimalt, og at retterne får mest muligt nytte af ny it. Fx vurderer arbejdsgruppen, at de helt centrale roller som it-nøglepersoner vil kunne blive en egentlig karrierevej for de medarbejdere, der har – og udvikler – de faglige og personlige kompetencer, som rollerne fordrer.

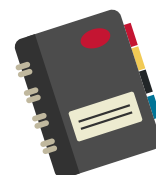
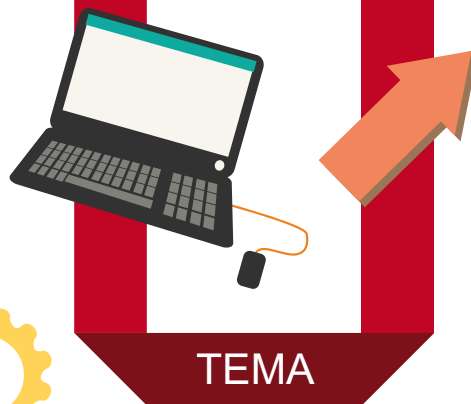
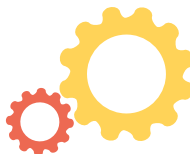
Rapporten betoner, at dialogen omkring kontorpersonalets fremtidige rolle og opgaver ved retterne bør fortsætte. Som der afslutningsvis står i rapporten: For alle gruppens overvejelser gælder, at de skal ses i det lys, at udviklingen går så hurtigt, at det næppe er muligt at give et realistisk bud på fremtidige opgaver, der rækker ret langt ud i fremtiden. Man vil derfor med jævne mellemrum skulle tage en fornyet drøftelse af kontorpersonalets rolle og opgaver.

Den 52 sider lange rapport med titlen: "Kontorpersonalets fremtidige rolle og opgaver ved retterne" kan læses i sin helhed på domstolenes intranet og på domstol.dk, søg blot på "Kontorpersonalets fremtidige".

## ARBEJDSGRUPPENS 11 MEDLEMMER:

Kontorfuldmægtig Kate Kengen, HK  
Sektionsleder Marianne Kjølbye, HK  
Kontorfuldmægtig Pia Brostrøm, DTF  
Sektionsleder Pia Borg, DTF  
Dommerfuldmægtig Rikke Plesner Skovby,  
Dommerfuldmægtigforeningen  
Dommer Lene Sigvardt, Dommerforeningen  
Byretspræsident Anni Højmark  
Administrationschef Janne Lund Frederiksen  
HR-chef Tina Henriksen, Domstolsstyrelsen  
Uddannelseskonsulent Pernille Gaarre Andersen,  
Domstolsstyrelsen  
HR-konsulent Pia Jacobsen, Domstolsstyrelsen.

# EN FÆLLES OPGAVE



Et af de 11 medlemmer af arbejdsgruppen er kontorfuldmægtig Kate Kengen som er tillidsrepræsentant og formand for HK-Landsklubben ved Danmarks Domstole. Hun har 40 års kontor erfaring fra domstolene.

Kate Kengen fortæller, at førhen ville en rapport som denne typisk kun blive læst af ledelsen, der derefter meddelte medarbejderne, hvad den i praksis betød for tilrettelæggelsen af deres arbejde og jobs, og hvad medarbejderen konkret skulle foretage sig i den anledning. I dag forventes det, at medarbejderne selv læser hele rapporten og forholder sig aktivt til den. Hun anbefaler, at man også læser den for sin egen karrieres skyld.

”Det er vigtigt for mig, at mine kolleger læser rapporten, for den handler om deres jobs og deres fremtid,” siger Kate Kengen. ”De er nødt til at tage alvorligt, at der kommer til at ske nogle ændringer, og at man må være fleksibel og indrette sig. Man skal fx tænke: Det kan godt være, at jeg sidder her og er specialist, men det kan også være, at jeg engang imellem skal gå ned og hjælpe nogle andre nede i ekspeditionen.”

Det er en fælles opgave, der skal løftes, understreger hun. Der skal kurser til, og hele domsstolssystemet skal aktiveres for at sikre, medarbejderne har de kompetencer, som fremtidens opgaver kræver.

Kate Kengen peger på, at der kommer til at ske ting, især inden for teknologien, hvor man som medarbejder selv må være aktiv og gå med. Man bør benytte sig af alle muligheder for at blive oplært og få opgaver og roller inden for it. Omvendt er det vigtigt, at kurserne bliver stillet til rådighed. Hun mærker en stor interesse for it blandt alle sine kolleger og på tværs af aldersgrupper, og det glæder hende. For hun ser, hvordan opgaverne flytter sig, og at det gælder om at flytte sine kompetencer med som medarbejder.

Hun argumenterer for, at kontorpersonalet i højere grad bør løse nye opgaver.

”I øjeblikket taster vi ind, men nu begynder borgere og brugere selv at taste ind, og på et tidspunkt begynder vi også i højere grad at kunne genbruge det, politiet taster ind, så det ikke længere bliver en af vores opgaver. Til gengæld vil der være opgaver ved domstolene, som vi godt kan varetage, hvis vi tager den relevante uddannelse, eksempelvis i de civile sager. I dag er det os, der starter op på sagen, og så bliver den sendt frem og tilbage til juristen, før sagen kommer for en dommer. I visse sager mener jeg godt, at vi kunne gøre den helt klar til dommeren. Mine kollegaer kan godt mere, end de får lov til, og det kan godt ærgre mig, at deres evner ikke bliver brugt. Derfor håber jeg, at retterne vil se positivt på den liste med eksempler på fremtidige opgaver, som rapporten peger på, at dygtige kontoransatte i højere grad vil kunne varetage.”

.....  
**“Mine kollegaer kan godt mere, end de får lov til, og det kan godt ærgre mig, at deres evner ikke bliver brugt.”**

Kate Kengen, tillidsrepræsentant og formand for HK-Landsklubben ved Danmarks Domstole

.....  
Det handler jo også om sagsflow, forklarer Kate Kengen, altså hvor hurtigt og smidigt, man får behandlet en sag. I sidste ende handler det jo om samfundsøkonomi, for en HK-ansat koster mindre end en jurist. Alene derfor er det en god

ide at lægge visse opgaver over til dygtige kontoransatte, påpeger hun.

Hun peger også på, at den enkelte skal være fleksibel i sin indstilling til sit arbejdsliv.

”Sagen er, at folk jo er glade for at være ved domstolene, jobbet er godt og opgaverne er spændende og selvstændige, så man bliver nemt hængende i den samme stilling. Men man bliver altså nødt til at presse sig selv til at søge videre og lære nyt, også for at opretholde sin markedsværdi som kontormedarbejder. Man skal huske at komme videre og søge en ny stilling eller opgave og måske tænke på en karriere inden for fx it eller ledelse.”

Alt i alt ser Kate Kengen positivt på fremtiden for kontorpersonalet.

”Jeg synes fx, det er spændende, at vi skal til at blive endnu mere servicemindede over for borgerne, end vi har været, og at vi i det hele taget skal professionaliseres også over for brugerne. I takt med at flere og flere af de kedelige rutineopgaver, som indtastning, forsvinder, vil der være nye spændende opgaver til os. Det er på flere fronter, man skal ændre. Nu skal vi finde ud af, hvordan vi gør. Der skal kurser til. Både Domstolsstyrelsen, embedet, lederne og den enkelte person selv skal gøre noget.

Embedet skal tænke, hvad gør vi med denne her rapport, skal jeg lave nogle temadage, stille kurser til rådighed, se på hvordan kommunerne gør, eller hvad skal vi gøre? Rapporten er fuld af inspiration og anbefalinger, så jeg vil bare opfordre til, at man kommer i gang ude i retterne med at tale sammen om den, så vi kan løfte fremtidens opgaver ved retterne i flok.”

# GODE RÅD TIL MEDARBEJDEREN OG LEDEREN

Med udgangspunkt i rapporten giver to af medlemmerne af arbejdsgruppen her deres bedste råd til henholdsvis lederen og medarbejderen.

## Kontorfuldmægtig ved Københavns Byret Kate Kengen

Formand for HK-landsklubben ved Danmarks Domstole

### Fem råd til medarbejderen:

- Vær ikke nervøs for det nye – det nye er bare noget, du ikke har prøvet endnu.
- Sig som Pippi Langstrømpe: Det har jeg aldrig prøvet før, så det er jeg sikkert god til.
- Spørg – ingen kan forvente, at du ved alt.
- Vær en god kollega – blandt andet ved at dele din viden og hjælpe, hvor du kan.
- Se muligheder frem for begrænsninger (især dine egne) – du kan mere, end du tror.

### Fem råd til lederen:

- Gå forrest – men ikke alene! Sørg for at have 'flokken' med – uden en flok, ingen leder.
- Lyt til medarbejdernes bekymringer – og sørg for at finde svar på spørgsmål.
- Vis respekt for medarbejderne – de kan mere, end du tror.
- Vær positiv – vær et godt forbillede.

## HR-chef Tina Henriksen

Domstolsstyrelsen



### Fem råd til lederen:

- Vær på forkant, når opgaverne og kravene til medarbejderne ændrer sig. Søg viden og sparring, hvis du er i tvivl om, hvad ændringerne indebærer.
- Tal med medarbejderne om, hvordan opgaverne kommer til at ændre sig. Tal også om, hvilke krav det stiller, og hvad de skal gøre for at kunne opfylde dem. Gør det så konkret og så tidligt som muligt.
- Kompetencer inden for digitalisering og it får afgørende betydning. Alle kan ikke blive lige dygtige, men det er vigtigt at forvente og understøtte, at den enkelte bliver så "digitalt kompetent", som det er muligt for pågældende.
- Overvej løbende, om opgaver kan organiseres på en ny og bedre måde. Sig til medarbejderne, at det er vigtigt, at de gør det samme.
- Vær opmærksom på medarbejdernes potentiale – og skub på, så det realiseres.

### Fem råd til medarbejderen:

- Følg med i, hvordan opgaverne og kravene ændrer sig. Spørg fx på MUS og afdelingsmøder ind til, hvad nye eller ændrede opgaver betyder for dig. Følg med på intranettet, i magasinet Retten Rundt mv.
- Hav en aktiv og positiv tilgang til din fremtidige rolle og opgaver. Grib muligheder for nye opgaver og for at udvikle dine kompetencer.
- Kom med forslag til, hvordan opgaverne kan løses bedre – og hvordan du selv kan bidrage.
- Bliv så "digitalt kompetent", som du kan. Det er en afgørende kompetence for fremtidens medarbejder.
- Tænk over, hvordan din employability er. Selvom du er glad for dit arbejde, er det alligevel nyttigt at overveje, hvilke muligheder du har, hvis du får lyst til eller behov for at få en ny funktion ved retten eller et helt nyt job.



TEMA



Afdelingsleder Stine Stewart (i midten) har kontorplads midt i fællessekretariatet sammen med det faste hold på fem andre kolleger: "Med de rette folk er fællessekretariatet med til at gøre resten af huset mere effektivt", siger Stine Stewart.

# FÆLLESSEKRETARIAT FRIGØR RESURSER

Venlig, serviceminded og kvalificeret betjening er en prioritet ved Retten i Viborg, som har et fællessekretariat som reception. Det giver arbejdsro til resten af retten og god dialog med brugerne.

Af journalist Sune Falther / Foto: Lars Holm

Det fremgår ikke af Irene Maria Larsens jobbeskrivelse, at hun skal forsyne pensionister med ugeblade og vandglas, mens de venter på deres flextaxi.

Men det er tydeligt at se, at den ældre kvinde er glad for, at Irene Maria Larsen desuagtet har taget den opgave på sig.

Fra den faste arbejdsstation i fællessekretariatet ved Retten i Viborg har Irene Maria Larsen og kollegerne denne onsdag formiddag vist vidner vej til retssalen, haft notarforretninger, sendt folk i retning af skifteretten, tre grundlovsforhør og politifremstilling i fogedretten, passet telefoner, e-mails og oprettet sager – og altså skaffet en seniorborger vand og godt med læsestof.

"Man skal have et vist servicegen for at arbejde her. Har man det, så er det en pragtfuld arbejdsplads", siger Irene Maria Larsen.

Fællessekretariatet er det første, man træder ind i, når man ankommer til Retten i Viborg. Placeret på den tidligere parkeringsplads mellem to længer er fællessekretariatet den bygning, der binder retten sammen. Og ikke bare arkitektonisk.

"Fællessekretariatet er skabt som centrum for huset, men også som et udgangspunkt for borgernes kontakt med retten. Det er et rum, der er skabt til at mødes i og opholde sig i", siger Helle Thor, funktionschef ved Retten i Viborg, som sammen med afdelingsleder Stine Stewart udgør afdelingsledelsen for fællessekretariatet.

"Så da rapporten om kontorpersonalets fremtidige rolle i retterne blandt andet beskrev, at en af rollerne i højere grad vil være at tage den direkte kontakt med borgerne, kunne vi blot



Åbenheden ved fællessekretariatet i Retten i Viborg er helt bevidst: "Hvis man mødte en luge, ville det optrappe konflikter og utryghed. Man opnår meget ved at være tilgængelig og signalere åbenhed", siger Helle Thor, funktionschef.



klappe i vores hænder. Det er jo sådan, vi har gjort i årevis her”, siger Stine Stewart.

### Det første filter

Den direkte borgerkontakt er til at tage at føle på. En opgørelse over henvendelser til fællessekretariatets skranke fra marts 2016 viste, at der på de tyve arbejdsdage var 1.542 henvendelser. Godt 75 henvendelser om dagen eller cirka 12 i timen i rettens åbningstid. Hertil kommer telefonopkald og henvendelser fra rettens egne medarbejdere.

**“Det er et sted, hvor man har fingeren på pulsen. Alt, der sker i retten, kommer her forbi.”**

Irene Maria Larsen, kontorfunktionær

Fællessekretariater har været på retur i flere retter. I Viborg kan de ikke undvære det:

”Vi har skam haft snakken, for andre retter har sparet det bort. Men vi mener, det tilføjer kolossalt meget og sparer andres tid. Det giver en helt anden mulighed for fordybelse ude i afdelingerne”, siger Helle Thor.

”Fællessekretariatet er den første kontakt med borgerne; det første filter”, siger Stine Stewart.

”Det er her, vi kan skåne resten af huset for forstyrrelser og afbrydelser. Med de rette folk, som har de rette kompetencer, er fællessekretariatet både med til at gøre resten af huset mere effektivt og samtidig et sted, hvor man kan løse flere af borgernes henvendelser”, siger Stine Stewart.

I Viborg er der syv personer, der er tilknyttet fællessekretariatet: Tre kontorfunktionærer, som passer telefonen, har den primære borgerkontakt ved skranken og opretter sager. En retsbetjent, en elev, en afdelingsleder og en jurist hver dag i ugen. Tilsammen kan holdet løse de fleste henvendelser, der er.

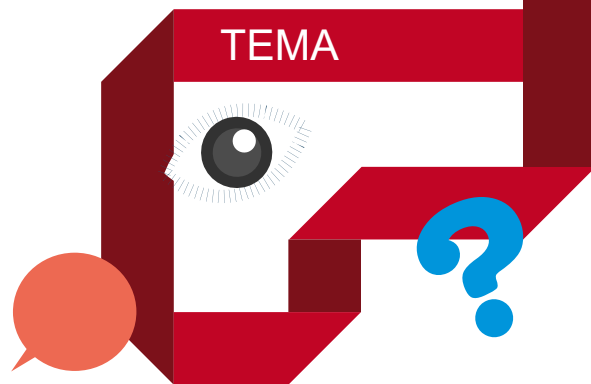
”Mange af dem, der kommer ind ad fordøren, har aldrig været i retten før. De er famlende for, hvad det er; de er måske også lidt utrygge – og mange af dem kommer fra samfundets bund. Her er kerneopgaven at signalere åbenhed og imødekommenhed. At møde personen i stedet for en sag”, siger Helle Thor.

**“Alt skal kunne måles og vejes i dag, og det var da nemmere at sætte folk ud i en afdeling og tælle antallet af sager, de når igennem. Men det bliver det bare ikke rigtigt af. Service er en oplevelse, og vi tror på, at det er vigtigt at yde.”**

Helle Thor, funktionschef, fællessekretariatet ved Retten i Viborg

### Nærhed bevaret

Funktionen stiller en del krav til de personer, der skal betjene den. I begyndelsen gik opgaven med at bemane fællessekretariatet på turnus, men man fandt ud af, at et team af kolleger, som kan lide at arbejde med den type opgaver, var at foretrække:



”De skal for det første have lyst til service, have en stor allroundviden og kunne trives med at arbejde på den måde, hvor de bliver forstyrret hele tiden og stadig få noget fra hånden. De har været på kurser for at blive opkvalificeret fagligt, så de kan håndtere flere opgaver – eksempelvis kan de besvare flere spørgsmål fra borgerne ude ved skranken i stedet for at skulle hente folk fra afdelingerne”, siger Helle Thor.

Ingrid Kristiansen og Irene Maria Larsen holder begge meget af at have fast kontorplads i fællessekretariatet, hvor de nu har været i ti år.

”Variationen er meget stor. Man ved aldrig, hvad dagen bringer, og man møder alle slags”, siger Ingrid Kristiansen.

”Jeg kom oprindeligt fra Retten i Kjellerup, som var et lille tingsted. Der var jeg vant til at skulle kunne lidt af det hele og have en ret stor servicefunktion og kontakt med brugerne. Nærhed er en af de gode ting fra et mindre tingsted, som et fællessekretariat kan være med til at bevare”, siger hun.

”Det er et sted, hvor man har fingeren på pulsen. Alt, der sker i retten, kommer her forbi”, siger Irene Maria Larsen.

”Kan man lide at arbejde med den funktion, hvor man skal yde service til borgerne og brugerne, så er det et fantastisk job. Vi får meget ros og god feedback fra brugerne. Det bliver man helt afhængig af”, siger hun.

## TRO PÅ DET!

Helle Thor og Stine Stewarts gode råd til andre, der vil indrette fællessekretariat:

- 1) Indret rigtigt! Det skal være imødekommende og åbent. Det må ikke signalere, at man forventer en konflikt.
- 2) Sæt det rigtige personale på! De skal ville arbejde på den måde, for at det kan lykkes.
- 3) Brug resurserne på det. Det sparer resten af retten tid og resurser.
- 4) Opkvalificer personalet i fællessekretariatet, så de kan løse endnu flere opgaver.
- 5) Gå all in og tro på det! Hele ledelsen skal bakke op om funktionen.

# RAPPORTENS ANBEFALINGER I PRAKSIS

Rapporten om Kontorpersonalets fremtidige rolle og opgaver ved retterne skal omsættes i praksis. I rapporten er der konkrete forslag til opgaver til dygtige kontormedarbejdere, og Domstolsstyrelsen iværksætter flere tiltag på baggrund af rapporten her i 2017. Arbejdsgruppen har desuden udarbejdet en liste over emner, som det anbefales, at den enkelte ret overvejer i forbindelse med fremtidens kontoropgaver.



## DEN ENKELTE RETS OPFØLGNING PÅ RAPPORTEN

Mange af rapportens anbefalinger knytter sig til den enkelte rets organisering, daglige arbejdstilrettelæggelse og den mere individuelle medarbejder- og kompetenceudvikling. Derfor opfordres den enkelte ret til at tage stilling til og arbejde videre med bl.a. disse anbefalinger:

- Overvej om der ved retten er flere opgaver, herunder sagsforberedende opgaver, der kan udføres af kontoransatte. Se boksen med eksempler på arbejdsgruppens forslag til fremtidige opgaver som dygtige kontoransatte vil kunne varetage. Søg eventuelt sparring hos bedstepraksis-konsulenterne.
- Overvej, om opgaven med vejledning og service til brugerne kan organiseres anderledes end i dag.
- Vær opmærksom på den helt afgørende betydning, som kompetencer inden for digitalisering og it vil få i fremtiden. Det gælder både i forhold til rekruttering af nye medarbejdere og i forhold til den enkelte medarbejders opgaver og kompetenceudvikling, herunder dialogen under MUS (Medarbejderudviklingssamtale).
- Vær opmærksom på og understøt, at rollen som it-kontaktperson eller superbruger kan blive en egentlig karrierevej for medarbejdere, der har eller udvikler de faglige og personlige kompetencer, som rollerne kræver.
- Overvej, om der er opgaver inden for administration eller kommunikation eller tværgående/projektorienterede opgaver, der i højere grad kan løses af kontoransatte.
- Drøft hvilke opgaver kassererne vil kunne varetage i stedet for de opgaver, der gradvist vil bortfalde med indførelsen af nye systemer.
- Vær opmærksom på de fremtidige roller, som afdelings- og sektionsleder ved retten og de krav og forventninger, som det stiller.
- Vær i rekrutteringen af nye medarbejdere opmærksom på, dels at medarbejderne har de kompetencer, der bliver centrale for løsningen af fremtidens opgaver, dels at man rekrutterer til hele retten og ikke kun til den konkrete enhed.
- Vær i den løbende dialog med den enkelte medarbejder om opgaver og kompetenceudvikling opmærksom på de områder, hvor kompetencekravene ændrer sig både fagligt og personligt. Både når det gælder dialogen på MUS og den løbende dialog.
- Sørg for at have fokus på og understøtte medarbejdernes employability samt drøft employability på MUS.
- Overvej om det kunne være relevant at etablere besøgsophold eller midlertidigt jobbytte for erfarne, interesserede medarbejdere.

## KONTORPERSONALETS OPGAVER I DAG

Opgaveområderne for kontorpersonalet ligger først og fremmest inden for retternes kerneområder: civil- og strafferet, fogedret, skifteret og notarialforretninger. Kontorpersonalet varetager desuden en række centrale opgaver inden for bl.a. administration, it og information. Ved byretterne fordelte kontorpersonalets samlede årsværksforbrug sig i 2015 med ca. 23 % til fogedret, ca. 17 % til skifteret, ca. 24 % til straffesager og ca. 18 % til civile sager, mens resten primært gik til ledelse og administration samt hjælpefunktioner. På nogle områder – især fogedret og skifteret – varetager kontorpersonalet en stor del af sagerne meget selvstændigt. På andre områder – især inden for civile sager og straffesager – varetager kontorpersonalet i højere grad forberedende og opfølgende sagsbehandlingsskridt, herunder sagsforberedelse og klargøring af sager til hovedforhandling, eventuel protokollering i retten samt færdiggørende sagskridt efter hovedforhandlingen. (For de øvrige retter: Se venligst rapporten)

## DOMSTOLSSTYRELSENS OPFØLGNING PÅ RAPPORTEN

Domstolsstyrelsen vil på baggrund af rapporten iværksætte følgende tiltag i 2017:

- Rapportens anbefalinger vil indgå i fokusområdet Digitalisering i Danmarks Domstoles handlingsplan 2017. Det betyder bl.a. fokus på kompetenceudvikling for superbrugere og undervisere i det nye Civilsystem samt for it-kontaktpersoner/ superbrugere i digital behandling af straffesager i forbindelse med de nyoprettede it uddannelses tiltag, fx It-camp. Dette betyder bl.a. også særligt fokus på forandringsledelse.
- På Videnshop i 2017 vil der være et spor om kontorpersonalets fremtidige rolle og opgaver, herunder de krav det stiller til medarbejderne.
- Rapportens anbefalinger, herunder om fokus på de digitale kompetencer, vil afspejle sig i kursuskataloget for de kommende år.
- Bemyndigelsesadgangen i retsplejelovens § 19, stk. 3: kontakt til Justitsministeriet med forslag om at udvide bemyndigelsen for de opgaver/sagskridt, der er nævnt i rapporten.
- Udarbejdelse af rekrutteringsguide, der bl.a. vil indeholde inspiration til, hvordan retterne i endnu højere grad kan målrette rekrutteringen af nye medarbejdere til de fremtidige opgaver og krav.
- Anbefalingerne om fremtidige krav vil indgå i arbejdet med lederudvikling for afdelings- og sektionslederne.
- Employability: En uddybning af, hvordan man kan arbejde med begrebet og tale om det på bl.a. MUS.
- Optagelse af telefonsamtaler i oplærings- og efteruddannelsesøjemed: Styrelsen drøfter rammerne for sådanne ordninger med de berørte organisationer.

## EKSEMPLER PÅ FORSLAG TIL FREM TIDIGE OPGAVER

Ifølge arbejdsgruppen vil dygtige kontoransatte i højere grad kunne varetage nye opgaver

- Sagsforberedelse frem til afsigelse af udeblivelsesdom i civile sager.
- Sagsforberedelse ved begæring om genoptagelse inden for fire-ugers-fristen af sager, hvor der er afsagt udeblivelsesdom, jf. Rpl. § 367, stk. 1, 1. pkt.
- Sagsforberedelse frem til meddelelse af første påtegning i betalingspåkrav.
- Sagsforberedende skridt i sager om syn og skøn.
- Oplæg/udkast til dommeren i sager om afslag på fritagelse fra anvendelse af sagsportalen i civile sager.
- Sagsforberedelse frem til udeblivelsesdom i straffesager, hvor påstanden er bøde (bødekrav).
- Berømmelser (varetages allerede i vidt omfang af kontoransatte, men der er efter det oplyste forskel retterne imellem).
- Telefonmøder med henblik på berømmelse af civile sager og straffesager.
- Selvstændig protokollering i sager, hvor der vurderes at være behov for det (fx i civile hovedforhandlinger, i straffesager eller ved afskrift af lydoptagelser ved anke).
- Udkast til fortegnelser i småsager.
- Udkast til afgørelser i mortifikationssager.
- Ukomplerede tvangsopløsningssager fra Erhvervsstyrelsen (på grund af manglende indsendelse af regnskaber).
- Udkast til retsbøger vedrørende afsluttende skiftesamlinger i bobestyrerboer og konkursboer, jf. KL §§ 150 og 151 samt dødsboskiftelovens § 68.
- Godkendelse af sikkerheder (fx kautionsforsikringspolicer eller bankgarantier) i boer.
- Udarbejdelse af retsbog, hvor der sker frigivelse af sikkerhed i konkursboer (fx kautionsforsikringspolice eller bankgaranti), når der er sket udlodning.
- Screening af redegørelser som led i skifterettens tilsyn med bobehandlingens fremme, jf. KL § 125, således at sagen kun lægges til en jurist, hvor der er noget usædvanligt i afgørelsen.

# GIV EN HJÆLPENDE HÅND OG FÅ INSPIRATION OG VIDEN

Af journalist Sune Falther

En af arbejdsgruppens anbefalinger lyder, at retterne bør overveje besøgsophold for nogle af de erfarne medarbejdere og ikke bare for nyansatte. Det kan fx være besøg ved en anden ret, der behandler særligt mange sager inden for et område, som medarbejderen gerne vil vide mere om eller har brug for at blive rutineret i. Arbejdsgruppen anbefaler også, at man i retterne overvejer, om der er mulighed for at etablere ordninger med midlertidigt jobbytte for kontoransatte ved Danmarks Domstole. Her fortæller tre kontormedarbejdere om deres erfaringer med at komme ud og hente inspiration og viden.



TEMA

”Man bliver så dejligt modtaget!”

## Mette Slott Nielsen

*Kontorfuldmægtig ved Retten i Odense, udlånt til Retten i Svendborg i en uge.*

### Hvad var opgaven:

”Aflastning for at komme til bunds i nogle bunker! Kollegerne i Svendborg var bagud med nogle sager, særligt på skifteretten. Vi blev spurgt, om nogen kunne tænke sig at hjælpe, og stort set alle meldte sig – vi var to, der blev valgt. Vi skulle arbejde med udlevering af bo. Det er noget af det, der kan være let at lade ligge i en presset hverdag, for det tager tid med telefonmøder, mails og personlige fremmøder.”

### Hvorfor meldte du dig?

”Først og fremmest for at hjælpe. Jeg har været i Odense altid og har aldrig oplevet et andet embede. Jeg ville gerne prøve at arbejde i et mindre embede.”

### Hvad gav det?

”Det gav glæde! Man bliver jo så dejligt modtaget, hvis man spørger, om man kan komme og hjælpe! Vi fik en masse fra hånden, og det gav også kollegerne i Svendborg energi, at der kom et par nye kolleger og hjalp til. Der var også en masse videndeling. Man kan forundres over, hvor forskelligt vi gør det! Og så kommer man tilbage med fornyet energi.”

### Vil du gøre det igen?

”Bestemt, det kan helt klart anbefales. For en tryghedsbøf som mig er det en rigtig god mulighed for at prøve noget andet.”

”Spring ud i det”

## Anne-Marie Nielsen

*Kontorfuldmægtig ved Retten på Bornholm, udlånt til Retten i Nuuk i tre måneder og Retten i Odense i to uger.*

### Hvad var opgaven:

”I Odense var opgaven at hjælpe til med lydoptagelser i retten ved straffesager. Vi havde været pilotembede på Bornholm, så jeg skulle lære fra mig. I Grønland var opgaven at få sat skub i nogle af bunkerne med gamle straffesager.”

### Hvorfor meldte du dig?

”Opgaven i Odense var at dele viden og lære fra mig, og det ville jeg gerne. Grønland var en fantastisk mulighed for at prøve noget helt andet.”

### Hvad gav det?

”I Odense var jeg med til at dele viden, men jeg fik også selv noget med hjem ved at se deres måde at gøre tingene på. Grønland gav både en stor oplevelse som rejse og et indblik i et noget anderledes og langsommeligt sagssystem. I begyndelsen tog det mig en hel dag at beramme to straffesager – man skulle ind på flere forskellige lister på L-drevet for at finde det, man skulle bruge, og man skulle have fat i Tele Grønland eller den rette kredsret uden for Nuuk, når man skulle booke en videokonference. Det skulle man lige vænne sig til, men efterhånden kom der systematik i det. Begge steder gav det mig mulighed for at møde nogle andre kolleger og andre problemstillinger, og det var rigtig godt at få et indblik i. Og jeg fik også gode tips og ideer med hjem til min egen hverdag.”

### Vil du gøre det igen?

”Jeg vil meget gerne ud igen og kan kun anbefale andre at springe ud i det og prøve det af.”

”Man bliver klogere på sig selv”

## Anita Raunholt Petersen

*Kontorfuldmægtig ved Retten i Kolding, udlånt til Retten i Horsens i en måned.*

### Hvad var opgaven:

”Jeg hjalp Retten i Horsens i forbindelse med arbejdet med det nye Civilsystem. Dels for at aflaste, og dels for at lære det selv, så jeg kunne vende retur til Kolding og undervise mine kolleger i det.”

### Hvorfor meldte du dig?

”Jeg ville gerne lære noget nyt og prøve mig selv af et andet sted – og komme hjem med noget, jeg kunne bruge til gavn for min faste arbejdsplads.”

### Hvad gav det?

”Det gav rigtig meget på flere områder. Dels var der det rent faglige, at jeg lærte at bruge det nye system og blev fortrolig med det. Og så var det lidt en øjenåbner for de ting, jeg er god til – og de ting, jeg kan blive bedre på. Noget af det, man får ud af at være ude i nye rammer, er, at man bliver klogere på sin egen faglighed. Det har også givet mig et netværk. Jeg kunne helt sikkert også ringe til Horsens og spørge om råd uden at have været på udveksling, men nu ringer jeg til Louise, som jeg kender. Det giver en anden kontakt.”

### Vil du gøre det igen?

”Absolut! Det er megafedt at give noget af sig selv og være en hjælp, de er glade for at få – og man får så meget ud af det selv. Vi skal være åbne for det, for vi kan lære så meget af hinanden. Det er meget udviklende. Jeg håber at få lov at blive udvekslet dobbelt så meget i det kommende år.”

# EMPLOYABILITY – HVAD KAN JEG BLIVE TIL?

Rapporten om kontorpersonalets fremtidige rolle og opgaver ved retterne anbefaler, at både medarbejdere og ledere tænker i employability, og at dette indgår som en del af MUS.

Af journalist Dorthe Studsgarth

Arbejdsgruppen fastslår, at medarbejderen bør spørge sig selv: "Hvilke andre jobmuligheder vil jeg have, hvis jeg skulle lave noget andet, end det jeg gør i dag? Hvordan kan jeg vedligeholde og forbedre mine kompetencer, så jeg har bedre mulighed for at få et andet job eller anden funktion, hvis jeg får lyst til eller behov for det?"

Sammen med lederen skal medarbejderen finde ud af, hvordan den faglige udvikling kan holdes i gang gennem opgaveløsningen. Det kan fx være ved at få nye opgaver på andre sagsområder eller opgaver, hvor man kan dygtiggøre sig inden

for it, digitalisering, brugerservice, kommunikation mv.

Det er afgørende, at medarbejderne får den nødvendige sparring fra ledelsesmæssig side, og at ledelsen er positiv over for at medvirke til denne udvikling – også selv om det kan betyde, at dygtige medarbejdere forlader mulighederne for at få et andet arbejde og dermed forlader arbejdspladsen eller afdelingen.

Retten Rundt har talt med tre kontormedarbejdere, som har bevist deres employability ved at få nye jobs.

---

## It-medarbejder Jane Lykke Vestergaard, fra Domstolsstyrelsen til Det Kongelige Bibliotek

Jane Lykke Vestergaard arbejdede i domstolssystemet i 15 år, inden hun i foråret 2016 søgte og fik en stilling på Det Kongelige Bibliotek.

"Det er vigtigt ikke at gro fast, og jeg kan godt lide nye udfordringer," fortæller Jane, der især var tiltrukket af udsigten til at få flere tekniske udfordringer som it-medarbejder i Det Kongelige Bibliotek.

"Gennem min tid i domstolene og i Domstolsstyrelsen, har jeg taget alt, hvad jeg har kunnet af kurser og deltaget i nogle spændende projekter, som har styrket min faglighed inden for it-systemer."

Jane har flere gange tidligere skiftet job, men indtil nu altid inden for domstolene. Siden hun begyndte som kontorelev ved Retten i Glostrup i 2000, har hun

jævnligt skiftet både arbejdsplads og også arbejdsopgaver, men med mere og mere fokus på it. Jane har både arbejdet i retterne i Gentofte, Lyngby og Roskilde og senest i Domstolsstyrelsen. Når hun er skiftet, har det enten været for at prøve noget nyt, eller fordi det har passeret med privatlivet, hvor hun er flyttet til en anden region.

Jane har gode erfaringer med at skifte arbejdsplads inden for systemet og på den måde opgradere og opdatere sin faglighed. Hun kom fx fra en af retterne til Domstolsstyrelsen og havde derfor indsigt i, hvordan det projekt, hun skulle sidde med derinde, blev praktisk anvendt i retterne. Den fordel havde hun ikke, da hun startede på Det Kongelige Bibliotek, der jo intet har at gøre med fx fogedret eller Civilsystem, som er det hun især har beskæftiget sig med. Men hun havde en fordel i de it-kurser og de projekter, hun havde deltaget i.

"Selvfølgelig var jeg bange for det ukendte og for at springe ud i et nyt job uden sikkerhedsnet, for hvad nu hvis det ikke gik?"

Men det gik godt. Jane fortæller, at hun selvfølgelig kan blive træt af at være ny på en arbejdsplads, fordi tingene ikke sidder på ryggraden, og at der er så meget nyt, der skal læres.

"Men det er altså også en virkelig fed oplevelse og tilfredsstillende at lære noget helt nyt og blive god til det. Jeg tror, at jeg har været godt hjulpet i processen af, at jeg har været vant til at skifte job flere gange i mit arbejdsliv. Jeg er rigtig glad for, at jeg tog springet," siger Jane. "Jeg vidste at jeg skulle videre, hvis ikke jeg skulle gro fast, selvom jeg trivedes i mit job i Domstolsstyrelsen. Det er vigtigt at udfordre sig selv, så jeg mente, at det var på tide at søge videre. Det var en perfekt chance, at jobbet på Det Kongelige Bibliotek blev slået op – og at jeg fik det!"



### Kontomedarbejder Casper Almeborg fra Bornholms Ret til Danbolig

Da Casper Almeborg var færdig med sin elevtid ved Retten på Bornholm for et år siden, var han heldig, at der var en kollega, der gik på pension, så der blev en stilling ledig til ham dér. Men han nåede kun at sidde i den i et halv år, før han fik et tilbud, han ikke kunne sige nej til. Han fortæller, at han virkelig var glad for at være ved retten, men at han blev fristet, da han blev spurgt, om han ville arbejde for en ejendomsmægler på øen.

"Egentlig blev jeg ansat som salgs- og vurderingsmedarbejder, men jeg fandt ud af, at det stadig var selve kontorarbejdet, jeg brændte for," fortæller Casper, der nu er tilbage ved et skrivebord.

"Jeg kan bruge meget af det, jeg har lært ved retten i mit nye job, fx når jeg skriver købsaftaler, hvor der jo skal være styr på paragrafferne. Jeg blev også god til at formulere mig skriftligt, og jeg fik god viden om it, og begge får jeg også rig lejlighed til at dyrke i mit job i Danbolig."

Derudover fortæller Casper, at der er en verden til forskel mellem en ejendomsmægler og en ret. Han var dybt frustreret i starten, fordi der var så meget, der var nyt for ham, da han skiftede job. Han ville gerne kunne det hele fra den første dag. Men så kom han i tanke om, at han havde været ligeså udfordret, da han startede som kontorelev, og at det tager tid at komme ind i tingene.



IT-medarbejder Jane Lykke Vestergaard arbejder nu i Det Kongelige Bibliotek.

## employability sb., [im'plæiə'biliti]

Begreb til beskrivelse af en persons værdi på arbejdsmarkedet. Kan oversættes med *genansættelighed*. Afspejler om vedkommende ville have mulighed for ansættelse i andre jobs, enten i samme virksomhed eller i andre. Afhænger især af kompetencer.

Casper siger selv, at han er meget udadvendt og godt kan lide, at der sker noget nyt. Han er født og opvokset på Bornholm, men har også prøvet at bo i København i en periode. Her arbejdede han som *piccolo* for advokatfirmaet Kromann Reumert. Men da han mødte en sød bornholmsk pige, besluttede han at flytte tilbage til øen.

Han fortæller, at han oplever en meget stor forskel på at arbejde i det private erhvervsliv og i staten og dermed selvfølgelig både fordele og ulemper, når man sammenligner. Han trives i det private og mener, at der er bedre muligheder for ham for at skabe en karriere der, end i retterne.

Casper fortæller også, at han efter sit jobskifte måtte erkende, hvor godt og sikkert, han havde det, da han arbejdede for retten. Men han var 24 år, da han fik tilbuddet om at prøve noget nyt, og han er glad for at han tog imod det.



Kontomedarbejder Casper Almeborg arbejder nu i Danbolig.

### Forretningsspecialist Anne Still Laurberg fra Københavns Byret til Domstolsstyrelsen

Anne Still Laurberg sad i Københavns Byret og sagsbehandlede, da hun blev tilbudt at komme med i et team i Domstolsstyrelsen, hvor man opbygger og laver processer til det nye Civilsystem. Hun kan godt lide at bruge den viden, hun har, om hvordan tingene fungerer rent praktisk i en ret, til at påvirke det nye system.

"Jeg er med til at sætte et fingeraftryk fremadrettet, og så synes jeg, at det er spændende at få en forståelse for de bagvedliggende ting i et system."

Anne fortæller, at hun har skulle vænne sig til et andet sprog i sit nye job, fordi det er mere teknisk og projektorienteret, end hun har været vant til. Hun er begejstret for at lære nyt og at være i en ny del af domstolssystemet, som har givet hende et nyt syn på mange ting.

"Jeg har også fået en større forståelse for, hvorfor tingene og beslutningerne er, som de nogle gange er. Derfor vil jeg klart anbefale andre kontomedarbejdere at melde sig til projekter som indlånt ressource, som jeg selv, eller at melde sig som arbejdsgruppemedlem, når chancen er der. Og jeg vil anbefale lederne at anspore medarbejderne til at tage imod og opsøge udfordringerne. På den måde sker der en udvikling af medarbejderen samtidig med, at vedkommendes employability højnes."



Forretningsspecialist Anne Still Laurberg arbejder nu i Domstolsstyrelsen.

# BEDRE, HURTIGERE, SMARTERE, BILLIGERE, MERE EFFEKTIVT

– DEN EVIGE JAGT PÅ BEDRE RESULTATER OG VÆRKTØJER VIL FORTSÆTTE I FREMTIDEN

Jeffrey Scott Saunders har speciale i fremtidsarbejde og arbejdspladser og er direktør i Institut for Fremtidsforskning, hvor han har været ansat siden 2007. Retten Rundt har talt med ham og bedt ham sætte udviklingen for kontorpersonalet i retterne ind i et større samfunds- og fremtidsperspektiv.



Af journalist Dorthe Studsgarth

Det er ikke kun, fordi Saunders oprindelig er amerikaner, at han bruger engelske ord, som service management og disruption. Det er også fordi fremtiden er international, og fordi vi i højere og højere grad kommer til at orientere os mod andre lande og til at samarbejde på tværs af landegrænser. Desuden går udviklingen så hurtigt, at der ikke er tid til en dansk oversættelse, før de nye begreber gør deres indtog i både private og offentlige virksomheder. For det går virkelig stærkt, og den, der tror, at det hele snart vil lægge sig og finde et leje, må tro om igen.

.....  
**”Den evige jagt på forbedringer og forandringer vil fortsætte,” siger Saunders, ”dynamik er et nøgleord, og det kræver, at man er parat til forandringer.”**  
.....

”Den evige jagt på forbedringer og forandringer vil fortsætte,” siger Saunders, ”dynamik er et nøgleord, og det kræver, at man er parat til forandringer.”

Men at være forandringsparat handler ikke om, at man som fx kontormedarbejder skal stille sig passiv til rådighed for,

hvad der måtte komme, understreger han. For det at være forandringsparat indebærer, at man som medarbejder også selv stiller krav og har forventninger og inputs til sin arbejdsplads og opgaver.

”Omstillingsprocesser er vanskelige for de medarbejdere, der har det sværest med hurtige forandringer eller har været vant til at arbejde efter gamle mønstre. De gamle mønstre og arbejdsmåder bliver udfordret af nye præmisser som ny teknologi og globalisering, der i endnu højere grad i fremtiden vil være med til at sætte dagsordenen for den måde, vi arbejder,” fortæller Jeff Saunders.

Fremtidens jobs kan defineres, som et mødested mellem hvordan organisationen og medarbejderen ønsker, at tingene skal være, siger Saunders. Det betyder også, at vi ikke længere kan give systemet skylden, når noget er uheldigt; man har selv ansvaret for, hvordan tingene fungerer – man har i hvert fald en del af ansvaret.

## Belønning af nytænkning

”Sagen er jo, at offentlige arbejdspladser, som netop retterne, før i tiden ansatte folk til at gøre præcis, hvad de blev bedt om, hverken mere eller mindre. Man blev bestemt ikke belønnet, hvis man stillede spørgsmål ved en procedure eller kom med gode ideer til at

gøre den smartere. Tværtimod blev man belønnet med en forfremmelse, hvis man var effektiv. Førhen blev ideer nærmest standset i opløbet med udsigten til det forhindingsløb af beslutningsprocesser, ethvert forslag skulle igennem. Så hvis man som medarbejder har været vant til at arbejde på den måde, så er det altså svært pludselig at få at vide, at nu skal man være nyskabende, og at der er brug for innovation og disruption, altså nytænkning.”

Saunders forklarer, at vi mennesker reagerer meget kraftigt på straf og belønning og derfor indretter vores adfærd efter den, fx på en arbejdsplads. Derfor har mellemlederne en meget stor opgave i at belønne nytænkning og forandringsparathed, for at stimulere den hos medarbejderne. Men hele organisationen skal være med på rejsen og være forandringsvillig.

Institut for Fremtidsforskning undersøger hamrer en stor pæl igennem formodningen om, at det nødvendigvis er den ældre del af medarbejderne, som har svært ved at omstille sig. Saunders forklarer, at det afgørende er, hvad man arbejder med, og om man trives med forandringer, eller har brug for hjælp eller opmuntrende puf, til at komme med ind i fremtiden. Han understreger, at mennesker, der har været på den samme



arbejdsplads i masser af år, har en vigtig funktion som kulturbærere, og at de besidder store ressourcer, fx i form af kompetencer.

**”Medarbejderne skal være gode til at aflæse borgerne, at sætte sig i deres sted og at forestille sig deres behov. Det er nemlig ikke altid, at borgeren er i stand til at udtrykke, hvordan de synes, tingene skal fungere.”**

Jeffrey Scott Saunders, direktør i  
Institutet for Fremtidsforskning

### Tovejskommunikation

Hvis man vil trives på fremtidens arbejdspladser, råder han til, at man opkvalificerer sig og sørger for at arbejde med nye funktioner. Han forudsiger, at det, man traditionelt betragter som bløde værdier, bliver en vigtig kompetence i retterne, som kontorpersonalet med fordel kan dygtiggøre sig i. Det at kommunikere forståeligt, professionelt og empatisk med borgerne, både skriftligt, mundtligt og fysisk bliver vigtigt. For begrebet service management vinder i stigende grad indpas i det offentlige og dermed også i retterne. Den service borgerne oplever i det private erhvervsliv, forventer de at få tilsvarende eller bedre i det offentlige.

”Medarbejderne skal være gode til at aflæse borgerne, at sætte sig i deres sted og at forestille sig deres behov. Det er nemlig ikke altid, at borgeren er i stand til at udtrykke, hvordan de synes, tingene skal fungere. Kontormedarbejderen skal kunne lave tovejskommunikation med borgeren i stedet for den traditionelle envejskommunikation, hvor man førhen signalerede: Sådan er det, fordi jeg er eksperten! Man skal også betragte borgerne som forskellige individer. Det er en kulturændring, ligesom i retssalen, hvor man tidligere har haft tendens til at signalere, at der ikke er plads til nogen som helst forhandling, selv om loven faktisk ofte er til fortolkning i retssalen. Alt i alt er det en stor transformation, der skal ske i folks hoveder, også i borgernes.”

Det kommer til at handle om

borgerens rejse, og hvordan man iscenesætter den rejse. Og hvis man synes, at iscenesættelse er et lige stærkt nok udtryk i forbindelse med domstolene, så lyder svaret fra Saunders:

”Se fx på rekvisitterne og scenografien i form af kapper og podier i en retssal, og se fx på det juridiske sprog. Her er i høj grad tale om iscenesættelse. Og kig så videre på, hvordan borgeren oplever sin rejse gennem systemet: Hvordan man bliver mødt, hvordan der bliver kommunikeret til en, hvorvidt man føler sig velorienteret etc. Det er vigtigt at beslutte, hvilken oplevelse man gerne vil give borgerne: om de fx skal lære noget, have god service, gøres trygge, opleve menneskelig kontakt eller en høj grad af automatisering etc., og så skal man indrette service og bygninger efter dette.”

### Vidensdeling i skyen

Saunders forklarer, at digitaliseringen vil udvide arbejdsopgaverne og kommunikationen. Teknologien kommer til at gøre kontorpersonalet i stand til at løfte større og mere komplekse opgaver, som er fagligt udfordrende, hvorimod rutineopgaver kan klares lettere. Der vil blive en meget højere grad af vidensdeling, fordi man trækker på samme hammel, dels i form af fælles systemer og dels i kraft af, at flere informationer kommer til at ligge i skyen og kan deles med eksterne samarbejdspartnere. Han forudsiger et langt større samarbejde med udlandet, ikke bare med andre nordiske lande,



Jeffrey Scott Saunders, direktør i Institutet for Fremtidsforskning, understreger vigtigheden af at hele organisationen samarbejder om, hvordan arbejdet og servicen skal tilrettelægges.

men også med lande længere væk, hvor der fx sidder nogle, der er eksperter i en særlig form for kriminalitet eller som på anden vis kan hjælpe kontorpersonalet med opgaver i retterne. Selvfølgelig er det en fordel at holde sig opdateret på andre sprog, for at imødekomme den udvikling, men Saunders fortæller, at de digitale oversættelsesprogrammer konstant udvikler sig. Det gør it-kriminaliteten desværre også, så her forudsiger han, at der kommer til at ligge mange arbejdsopgaver fremover.

Men når det gælder organiseringen af fremtidens arbejde og arbejdspladser, anbefaler Jeffrey Scott Saunders, at man kigger væk fra sine skærme og kommunikerer åbent om, hvordan der skal prioriteres, og hvordan man fx vil tilrettelægge opgaverne og sin service i en ret. For på trods af – eller netop i kraft af – den nye teknologi, vil det i højere grad være mennesket, der er i centrum på fremtidens arbejdspladser i retterne. Det gælder såvel borgeren som medarbejderen.



## TEMA

**Institutet for Fremtidsforskning (IFF)** grundlagt 1970, privat non-profit virksomhed. Driver fremtidsforskning og dertil knyttet informations- og dokumentationsvirksomhed, især om forhold med særlig betydning for det danske samfunds erhvervsmæssige udvikling.

**Jeffrey Scott Saunders**, direktør i IFF med speciale i fremtidsarbejde og arbejdspladser. M.A. i internationale forhold. M.A. i historie.



# FRA FLUEBEN TIL FULDT UDBYTTE

Medarbejderudviklingssamtalen er blevet revitaliseret ved Retten i Holstebro og er nu i højere grad med til at udvikle medarbejdernes kompetencer.

Af journalist Sune Falther / Foto: Lars Holm

Hvis medarbejderudviklingssamtalen (MUS) gjorde det, der står på æsken, så ville samtalen mellem medarbejderen og chef faktisk udvikle medarbejderen.

Men sådan er virkeligheden bare ikke altid.

Nogle steder har MUS mere karakter af et skemalagt ritual, som dukker op i kalenderen en gang om året: Et afbræk, som giver medarbejder og chef mulighed for at tale sammen under fire øjne over et par kopper kaffe, men som ikke nødvendigvis har det store udbytte.

"MUS var noget, jeg deltog i. Men det var ikke noget, jeg engagerede mig i", siger kontorfuldmægtig Anette Stougaard, Retten i Holstebro.

"Jeg mødte som regel uforberedt op. Der var ikke rigtig noget at snakke om, for jeg har det jo fint med mit arbejde og mine kolleger", siger hun.

Hendes tilgang til MUS var intet særsyn, og ledelsen havde det lidt på samme måde:

"Vi brugte tiden på samtalerne. Men vi synes ikke, vi fik nok ud af det", siger rettens administrationschef Ulla Thygesen.

Så da Kompetencesekretariatet udbød et projekt med fokus på MUS, slog retten derfor til.

---

**"Det har været rigtig givtigt, spændende og lærerigt."**

Ulla Thygesen, administrationschef, Retten i Holstebro, om det kompetenceløft på medarbejderudviklingssamtalen (MUS), retten har været igennem.

---

## Forberedt 'af og til'

Første trin var at få medarbejdernes vurdering af MUS.

Resultatet bekræftede ledelsens fornemmelse:

"For nogle medarbejdere var MUS nærmest spild af tid; ja faktisk værre end det: Det var uhyggeligt, at nogle havde en oplevelse af, at det var så meningsløst", siger hun.

Blot en tredjedel af medarbejderne havde erklæret sig enige i udsagnet "MUS fører konkrete udviklingsmål for den enkelte medarbejder med sig".

På udsagnet "medarbejderen oplever, at MUS understøtter tilliden og samarbejdet mellem medarbejder og ledere" svarede over halvdelen af medarbejderne med bedømmelsen 'af og til'.

Og til udsagnet "medarbejderen oplever en leder, der er godt forberedt på medarbejdersamtalen" svarede 8 procent 'sjældent' og 13 procent 'af og til'.

Det var tal, der forbløffede Ulla Thygesen:

"Vi havde en fornemmelse af, at MUS kunne udnyttes bedre. Men det rystede mig faktisk, at hver femte medarbejder havde opfattelsen af, at lederen ikke var forberedt på den MUS, de skulle gennemføre", siger Ulla Thygesen.

Det gjorde kompetenceforløbet noget ved.

En konsulent vurderede både medarbejderens og lederens tilgang til MUS, og begge parter blev vejledt i, hvordan de kunne give MUS'en værdi. Det virkede - hurtigt.

"Jeg var glad for mit arbejde og mine kollegaer. Så jeg tænkte ikke, at en MUS kunne bidrage med en hel masse. Men forløbet viste mig, hvad en god MUS kan give", siger Anette Stougaard.

## Trav en MUS

Skemaet med de faste emner i punktform blev skrottet. Det samme blev den faste ramme. En MUS fandt nu sted i et privat hjørne af en cafe over to cappuccinoer; Anette Stougaards MUS blev afviklet som en travetur langs stierne i anlægget omgivet af vand og træer:

"Det viste sig, at vi havde meget mere at snakke om, end jeg havde forestillet mig. Den ramme var rigtig god for mig, for vi kom et par lag dybere ned, end vi ellers ville være kommet", siger hun.

Udover rammen var et andet markant skifte forberedelsen. Kontorfuldmægtig Erna Borg var en af dem, som allerede var



Kontorfuldmægtig Anette Stougaard, administrationschef Ulla Thygesen og kontorfuldmægtig Erna Borg oplever fuldt udbytte af MUS efter projekt med fokus på samtalerne.

glad for kvaliteten af MUS. Men hun oplevede et løft af, at MUS blev taget mere alvorligt.

”Det kom bag på mig, at nogle af mine kolleger havde så lidt udbytte af MUS. Men jeg, som havde været godt tilfreds med kvaliteten og indholdet af min MUS, oplevede en klar forbedring ved, at man skulle sætte egne ord på. Jeg tænkte mere over tingene forud for MUS, og det gav en forbedret oplevelse”, siger hun.

Den nye værdi af MUS er også tydelig i medarbejdergruppen.

”Nu samles vi inden MUS og snakker sammen for at høre, om der er nogle punkter, vi skal huske at have med. Der er en helt anden lyst til at bruge MUS aktivt, og det er noget, vi forbedrer os på”, siger hun.

#### Langt bedre værktøj

For Ulla Thygesen er MUS nu blevet et ledelsesredskab, hun er glad for at anvende. Det var det ikke i samme grad før.

”Jeg har skam været på kursus i MUS engang og fået et diplom med derfra, men ... Jeg har fået et bedre værktøj nu, og jeg er helt klart anderledes at gå til MUS ved i dag”, fastslår hun.

”Dels er min tilgang en anden; mine spørgsmål er anderledes, og jeg tænker mere over rammen og udbyttet. Som ledelse stiller vi krav til, hvilke punkter, retten som organisation har behov for, at medarbejderne udvikler sig på. Eksempelvis fleksibilitet ved rokering mellem afdelingerne. Og dels er medarbejdernes medvirken langt bedre. De tager et medansvar for, at deres MUS bliver god og vedkommende, og det gør en kæmpe

forskkel. Begge parter forventer sig noget af MUS”, siger Ulla Thygesen.

#### Resultaterne er tydelige

En måling på den oplevede kvalitet af MUS i 2016 viser langt større tilfredshed end året før. 80 procent af medarbejderne opfatter nu ledelsen som velforberedt til samtalen; medarbejdere selv er enten 'altid' eller 'som oftest' forberedt på samtalen, og medarbejderne oplever 'altid' eller 'som oftest', at den tid og de kræfter, de bruger på MUS, er godt givet ud.

## UD MED STANDARDEN!

Det traditionelle MUS-skema er i Holstebro erstattet af fire faste punkter:

- Flexibilitet, herunder rokering
- Markedsværdi, herunder udvikling og uddannelse
- Udarbejdelse af udviklingsplan
- Trivsel

Ledelsen og medarbejderne vælger fire nye punkter for 2017, så MUS ikke stivner i formen.

# TASK FORCE GRØNLAND

Takket være en samlet, koncentreret indsats fra medarbejdere ved retterne i Grønland og Danmark samt i Domstolsstyrelsen lykkedes det at få nedbragt sagsbunkerne ved de grønlandske retter i første instans. Det samlede antal verserende sager for både Retten i Grønland og kredsretterne gik fra i alt 5.892 sager i juli 2014 til 3.052 sager i juli 2016.

Af dommer ved Retten i Grønland Kirsten Thomassen / Foto: Inuuteq Kriegel

Det har været hårdt arbejde, men også en lang række af små sejre for alle os, der har været med i projektet. I alt har 19 dommere, fem øvrige jurister og 16 retssekretærer fra Danmark haft kontor på Aqqusinersuaq 9 i Nuuk som en del af den særlige Task Force til nedbringelse af sagsbunker ved de grønlandske kredsretter.

Samarbejdet med de danske kolleger har på mange måder været en positiv oplevelse for os, der til daglig arbejder i Grønland. Vi oplevede et intenst engagement fra alle, der kom op fra Danmark, og det smittede af på os andre, så vi også fik lyst til at yde en ekstra indsats. Derfor har vi også fået reduceret antallet af verserende sager inden for de fleste sagstyper, selv om Task Force dommerne hovedsageligt beskæftigede sig med kriminalsagerne.

## Logistik og andre udfordringer

Besøgene fra Danmark har bekræftet os i, at vi på mange områder ligner de danske embeder – men også i, at vi på nogle områder er særligt udfordrede her i Grønland. For eksempel udtalte en af Task Force sekretærene, at hun aldrig mere ville klage over straffesystemet efter, at hun havde været i Grønland, hvor vi ikke har noget sagsbehandlingssystem til straffesagerne. Selvom der helt sikkert også er udfordringer med de gode gamle danske sagsbehandlingssystemer, så er de trods alt en hjælp i forhold til manuel sagsbehandling.

Det er nok også kun her i Grønland, at man som retssekretær ind i mellem kan få en fornemmelse af, at man er ansat i et rejsebureau. En ret stor del af arbejdstiden går med at bestille flybilletter og booke hotel til dommere, forsvarere, parter og vidner. Det er meget frustrerende for alle involverede, når det ikke lykkes at få gennemført hovedforhandlingen i en sag, hvor der er brugt adskillige timer på at få hele logistikken til at falde på plads. Til gengæld er tilfredsheden også desto større, når det endelig lykkes at få sat det sidste punktum i sådan en sag.

Og vi har fået sat det sidste punktum i langt de fleste sager. De sidste af de gamle sager skal vi også nok få afsluttet, for vi fik mange praktiske råd under forløbet. For eksempel har vi fundet ud af, at en kriminalsag kan afsluttes på bopælskonstatering i stedet for at ligge og samle støv på vores hylder.

## Sammenhold og opbakning

Det har været en virkelig stor oplevelse at mærke sammenholdet og den opbakning, som vi har fået fra vores kolleger ved de danske byretter og Domstolsstyrelsen. Vi har for alvor følt os som en rigtig del af Danmarks Domstole under dette forløb, og vi er stolte af, at vi har været med til at afvikle sagsbunkerne, så de nu ligger på et nogenlunde acceptabelt niveau.

Det er meget sjovere at gå på arbejde, når vi behandler nyere sager, så vi er fokuserede på at stabilisere sagsbehandlingen for at undgå, at bunkerne begynder at vokse igen.

Siden starten af bunkeprojektet har både Domstolsstyrelsen og dommerne i Grønland haft fokus på at få identificeret, hvad der skal til for at undgå nye bunker. Nogle årsager er nemme at få øje på. Det er for eksempel logisk, at vi skal have besat alle kredsdommerstillingerne, hvis vi skal kunne følge med i de sager, der kommer ind til kredsretterne hvert år.

## Udvikling af dommere

Som i alle andre lande tager det en del år at udvikle en dygtig dommer. De grønlandske kredsdommere har en mere forskelligartet faglig baggrund, end man kender fra Danmark. De fleste af vores kredsdommere er ikke akademikere, men alle er uddannede som juridiske sagsbehandlere på kredsdommeruddannelsen, der tager to år. Heldigvis har vi efterhånden et stærkt hold af erfarne kredsdommere, men vi mangler at få besat tre kredsdommerstillinger.

Vi har seks kredsdommerkandidater på uddannelse. En af dem bliver færdig her i foråret. De fem andre afslutter uddannelsen næste forår. Det bliver betydeligt nemmere at få løst de daglige opgaver i kredsretterne, når vi har besat alle 12 kredsdommerstillinger.

Vi vil dog være meget sårbare, hvis vi ikke har nogen klar til at tage over, når en kredsdommer går på pension eller fratræder af andre grunde. Vi vil derfor gerne have en pulje af kredsdommerkandidater, som kan søge de kredsdommerstillinger, der efterhånden vil blive ledige som følge af naturlig afgang.

## It og intranet

Vi arbejder også på at få tilpasset de danske it-sagsbehandlingssystemer, så vi kan bruge dem i Grønland. Vi bruger allerede Civilsystemet ved Retten i Grønland, og vi er nået langt med at få



*"Det er vores ønske, at vi en dag kan blive helt ligestillet med de danske embeder på it-området, så vi også får en nem adgang til det danske intranet."*

Kirsten Thomassen, dommer ved Retten i Grønland

tilpasset straffesystemet, så det også kan bruges heroppe. Vi er ret spændte på, hvilken indflydelse det vil få på sagsbehandlings-tiden, når vi ruller straffesystemet ud i kredsretterne.

---

**“Det er meget sjovere at gå på arbejde, når vi behandler nyere sager, så vi er fokuserede på at stabilisere sagsbehandlingen for at undgå, at bunkerne begynder at vokse igen.”**

Kirsten Thomassen, dommer ved Retten i Grønland

---

Samtidig har vi selv tilpasset et standard ESDH system, som vi bruger til vores fogedsager. Dette system forventer vi også, at vi snart kan tage i brug til faderskabssager og bidrags-sager, som fylder en del i vores sagsstatistikker.

Når vi har fået udrullet straffesystemet i kredsretterne, går vi i gang med at udrulle Civilsystemet, så kredsretterne kan bruge dette system til de familieretlige sager. Til den tid har vi forhå-bentlig også fået en dødsboskiftelov, så vi kan begynde at kigge på dødsboskiftesystemet.

Det er vores ønske, at vi en dag kan blive helt ligestillet med de danske embeder på it-området, så vi også får en nem adgang til det danske intranet.

### **Optimering af sags- og arbejdsgange**

Vi har hele tiden fokus på at optimere vores arbejdsgange. De input, vi har fået fra Task Force holdene fra Danmark, har givet os en del inspiration. Desuden har vi flere gange haft besøg af Bedste Praksis hold fra Danmark. Disse besøg har haft stor

betydning for professionaliseringen af sagsbehandlingen ved Retten i Grønland, så nu er vi også gået i gang i kredsretterne. Der ligger et stort implementeringsarbejde forude, men vi har fået en fantastisk støtte fra Merete Schlüter, så vi er fortrøstningsfulde. Med hjælp fra Bedste Praksis skal det nok lykkes os at komme helt i mål med at få effektiviseret sagsbehandlingen i alle sagstyper i løbet af de kommende år.

Udover retssagsbehandling, it-opgaver og daglig administration af en organisation med omkring 75 medarbejdere fordelt på fire hovedtingssteder, to bemandede afdelingskontorer og ni bitingssteder, er det især uddannelse og vejledning af personalet i kredsretterne, som optager vores tid ved Retten i Grønland. Mange af vores opgaver kan kun udføres af erfarne domstolsjurister, og derfor er vi meget glade for den støtte, som vi stadig oplever fra de danske embeder, når vi for en kortere periode mangler en underviser på vores kredsdommeruddannelse, en yderligere dommer eller erfaren fuldmægtig til vores retssagsafdeling.

Udover de tiltag, som vi selv kan iværksætte, ser vi frem til, at Selvstyret og Justitsministeriet får gennemført nogle lovændringer, som vil støtte optimeringen af vores sagsbehandling. For eksempel glæder vi os til, vi snart kan begynde at telefonforkynde, ligesom vi ser frem til, at Justitsministeriet udsteder en bekendtgørelse, som vil gøre det muligt for os at lydoptage forklaringer fra retsmøderne.

Vi bliver nogle gange lidt forpustede over alt det, vi har sat i værk, men hvis vi skal undgå nye bunker, kan vi ikke sætte tempoet ned. Vi må fortsætte med at løbe derudad, det bedste vi har lært. Heldigvis har vi nogle klare mål, og vi er gode til at støtte hinanden i organisationen, når vi ind imellem er ved at miste overblikket.

# OPBAKNING 1 NY RETSREFC

Den nye reform i Grønland er kommet godt fra start. Danmarks Dom og lokale samarbejdspartnere var indbudt, da Retten i Grønland besluttede, hvad man skal arbejde videre med i 2017.

Af journalist Birgitte Rørdam / Foto: Innuteq Kriegel

Her knapt seks år efter, at retsreformen i Grønland trådte i kraft, afholdt Retten i Grønland og kredsretterne et seminar for at sætte fokus på, hvor langt de er nået, og hvad de skal arbejde videre med i 2017. Med til seminaret var Domstolsstyrelsen, Politiet i Grønland, Kriminalforsorgen, Grønlands Landsret og advokater. Og alle viste stor lyst til at være med til at videreudvikle systemet, fortæller dommer ved Retten i Grønland, Kirsten Thomassen, der var vært ved seminaret.

”Det er mit indtryk, at vores samarbejdspartnere har taget godt imod den nye struktur og mener, at den har forbedret vores retsvæsen. Det afspejlede sig i seminaret, hvor alle deltog ivrigt, og vi fik mange input. Det var meget udbytterigt for os”, siger hun.

---

”Vi har gode erfaringer med at inddrage de professionelle aktører i vores udviklingsarbejde. Og det viste sig også at være meget berigende, at samarbejdspartnere deltog her. De havde hver deres perspektiv på, hvordan det går.”

Merethe Eckhardt, udviklingsdirektør i Domstolsstyrelsen

---

## Højnelse af det faglige niveau

Med reformen af 2010 blev Retten i Grønland etableret, og der blev indført et uddannelseskrav for kredsdommerne. Formålet var blandt andet at give kredsdommerne et fagligt løft og sikre en større kvalitet og ensartethed i afgørelserne. I 2013 skete der desuden en ændring af retsplejeloven, hvor de 18 retskredse blev til fire. Og ifølge Kirsten Thomassen er meget af arbejdet med ændringerne i dag på plads.

De nye kredsretter er oprettet, så kredsdommerne nu sidder flere sammen og kan sparre med hinanden. Der er ni ansatte kredsdommere, der har taget uddannelsen, og seks kandidater er under uddannelse, så det forventes, at alle 12 dommerstillinger er besat næste forår. Når stillingerne er besat, er det målet at kunne tilbyde kredsdommere en bachelor i jura som fjernstudie ved siden af arbejdet i retten. Og på længere sigt vil kandidaterne blive tilbudt uddannelsen, inden de bliver udnævnt som kredsdommere.



Retsbygningen i Nuuk



## FAKTA OM GRØNLAND

Der er fire retskredse, som følger landets fire kommuner.  
Grønland er 2.650 km lang og cirka 1.000 km bred.  
Der bor godt 56.000 personer.  
Cirka fire femtedel af øen er dækket af indlandsisen.



Retsbygningen i Nuuk, der rummer Retten i Grønland og Semersooq Kredsret, er blevet udvidet. Sidste del af bygningen blev taget i brug maj 2016.

”Det har været et stort arbejde, og vi har mange udfordringer med kæmpe afstande, mangel på uddannede folk og store sagsbunker, som kollegaer i Danmark har hjulpet os med at afvikle. Men vi er nået langt. Nu handler det om videreudvikling og finish for at få retterne til at fungere bedst muligt, og her er vi helt afhængige af, at vores samarbejdspartnere vil støtte op. Og det var heldigvis det, jeg fik bekræftet ved seminaret”, siger Kirsten Thomassen og fortsætter:

”En af de ting, vi fik med, var fra politimesteren, som kunne fortælle, at mange borgere ikke forstår vores retssystem. De tror, at det er politiet, der rejser og afgør sagerne. Men hvis borgerne skal kunne udnytte deres rettigheder, er det en forudsætning, at de forstår systemet”.

”Vi oplever, at den ny struktur har givet kredsdommerne et fagligt løft, så afgørelserne i dag er blevet mere ensartede, og sagsgangene er blevet hurtigere.”

Bjørn Tegner Bay, politimester i Grønland

Kirsten Thomassen fortæller, at det også blev tydeligt, at man fortsat skal arbejde for kortere sagsbehandlingstider og have fokus på at kommunikere afgørelserne, så borgerne forstår dem. De ting er nu med i handleplanen for 2017 blandt andet på grund af disse drøftelser.

### Bedre oplysning til borgerne

Ifølge politimester i Grønland, Bjørn Tegner Bay, er det ikke ofte, at der i Grønland er mulighed for større fælles møder, og han var begejstret over at være indbudt til seminaret.

”Vi har et tæt samarbejde med retterne, så vi har selvfølgelig en mening om, hvad der fungerer godt, og hvad der kunne være

bedre. Når vi kommer ud i de mindre byer, er der for eksempel mange, der tror, at kredsretten er en del af politiet. De ved ikke, at systemet er tredelt for at sikre folks retssikkerhed. Derfor er jeg også glad for, at det er noget, retten vil arbejde videre med”, siger Bjørn Tegner Bay og fortæller, at politiet i Grønland helt overordnet er meget tilfreds med retsreformen.

”Vi oplever, at den ny struktur har givet kredsdommerne et fagligt løft, så afgørelserne i dag er blevet mere ensartede, og sagsgangene er blevet hurtigere. Der er stadig for stor forskel på kredsdommernes faglighed, men det, håber jeg, bliver ud-lignet på grund af det stærkere faglige fællesskab. Det er også mit håb, at dommeruddannelsen vil blive forbedret endnu mere, indtil det er muligt at få kredsdommernes stillinger besat med uddannede jurister”, siger han.

### Tilfredshed med ny struktur

Helle Bertung, præsident for Vestre Landsret, deltog også for to år siden i det årlige seminar arrangeret af Retten i Grønland. Denne gang var hun med for at fortælle, hvordan Domstolsstyrelsen arbejder med mål og værdier, og hvordan man i hver enkelt ret arbejder med de fælles fokusområder.

”Det har været spændende at følge arbejdet. Det er klart, at så spredte enheder i et stort land fører besværligheder med sig. Men jeg oplever, at der er en grundlæggende tilfredshed med den nye struktur blandt kredsdommerne, som har fået styrket deres faglige fællesskab. Fremover bliver det derfor nok lettere at rekruttere dommere”, siger hun.

Ifølge Helle Bertung har den ny struktur været med til at professionalisere kredsdommernes arbejde.

”Det virker som om, at kredsdommerne er blevet bedre til at påtage sig ledelsesopgaven. De har fået et stærkere netværk, og de har Retten i Grønland tættere på sig, så de er bedre klædt på til at løse opgaven. De er også blevet mere bevidste



om få løst problemer i stedet for at lade dem ligge. Samtidig er de lydhøre i forhold til at gøre ting bedre. Det er alt sammen vigtigt, hvis de skal levere en ordentlig oplevelse for alle parter i retterne”, siger hun.

### Mange gode råd

Merethe Eckhardt, der er udviklingsdirektør i Domstolsstyrelsen, deltog også i seminaret. Hun har de seneste år været i løbende kontakt med Retten i Grønland i forbindelse med den nye struktur og havde på seminaret til opgave at sikre, at der blev skabt nogle strategier og målsætninger, som kunne føre til en handleplan for 2017.

”Vi har gode erfaringer med at inddrage de professionelle aktører i vores udviklingsarbejde. Og det viste sig også at være meget berigende, at samarbejdspartnere deltog her. De havde hver deres perspektiv på, hvordan det går.

For eksempel kom det frem, at mange borgere har svært ved at forstå afgørelserne. Og det er jo noget, man kan ændre på, så tilfredsheden med retsvæsenet bliver større”, siger hun.

Merethe Eckhardt var i øvrigt imponeret over deltagernes engagement.

”Præmissen i Grønland er så anderledes end det, vi kender. De har deres egen kultur, traditioner, og de har selvstyre. Kredsdommerne er ikke uddannede jurister, og det er ikke altid let at rekruttere og fastholde dommere. Men jeg tror, vi alle sad tilbage med en oplevelse af, at der kom meget frem, som Grønlands Domstole kunne arbejde videre med,” siger hun.

Også Kirsten Thomassen glæder sig over støtten, der har været med til at definere, hvad retten skal arbejde videre med i 2017.

”Vi er en del af Danmarks Domstole, men vi er langt væk, så vi kan hurtigt føle os isolerede og anderledes. Derfor er jeg så glad for den støtte, vi har fået både af de danske kollegaer og vores samarbejdspartnere i Grønland. Vi ville ikke kunne løfte opgaven alene. Men alle bakker op om det, og jeg er sikker på, at vi er på rette vej.”

## KREDSRETTERNE I GRØNLAND:

### Qaasuitsup Kredsret:

Tre kredsdommere. Omfatter byerne Ilulissat, Aasiaat, Kangaatsiaq, Qasigiannuit, Uummannaq, Upernavik og Qaanaaq.

### Qeqqata Kredsret:

To kredsdommere og en midlertidig kredsdommer

Omfatter byerne Sisimiut og Maniitsoq.

### Sermersooq Kredsret:

To kredsdommere, halvanden midlertidig kredsdommer og en hjælpedommer.

Omfatter byerne Nuuk, Paamiut, Tasiilaq og

Ittoqqortoormiit.

### Kujalleq Kredsret:

To kredsdommere, en midlertidig kredsdommer

Omfatter byerne Qaqortoq, Nanortalik og Narsaq.

Advokatrådet har i efteråret 2016 udsendt en rapport med titlen: ”Retssikkerhed i Grønland.”

I rapporten foreslås blandt andet, at man overvejer at sammenlægge de fire retskredse til én, at der sker en professionalisering af forsvarerhvervet, og at den grønlandske retsplejelov ændres sådan, at der som udgangspunkt beskikkes en advokat i kriminalsager. Rapporten kan læses på [www.advokatsamfundet.dk](http://www.advokatsamfundet.dk) se under Publikationer og derefter Rapporter/Vejledninger.

## FAKTA OM RETSREFORMEN

### Retsreformen trådte i kraft i 2010.

Retten i Grønland blev oprettet som en juridisk første instansdomstol, der også har ansvaret for administration af kredsretterne, tolkefunktionen samt uddannelse og vejledning af personalet ved kredsretterne.

Grønlands Landsret behandler udelukkende appelsager. Tidligere varetog landsretten de opgaver, der nu ligger hos Retten i Grønland.

Kredsdommerne fastansættes med ansættelsesværn. Tidligere var hvervet en bibeskæftigelse og kredsdommerne blev ansat af landsdommeren. Alle kredsdommere skal gennemføre kredsdommeruddannelsen for at kunne ansættes. Tidligere var der ingen uddannelsesmæssige krav til kredsdommerne. I en overgangsperiode til og med 2017 kan personer, der fungerede som kredsdommere før 2010, beskikkes som midlertidige kredsdommere. For de midlertidige kredsdommere er arbejdet i kredsretten fortsat et bjob.

### Store retskredse

De fire retskredse i Grønland strækker sig over kæmpe afstande, så kredsdommerne rejser meget rundt og afholder retsmøder lokalt og bruger videoafhøringer i det omfang, det er forsvarligt retssikkerhedsmæssigt. Afstandene betyder også, at dommere og det øvrige personale er på lang afstand af hinanden. Så der bliver oftest holdt dommer- og ledermøder på video, ligesom uddannelse ofte foregår via video.

# ”EI, DER ER JO HELT VILDT LYST I EN RETSSAL – OG DE SKÆNDES IKKE!”

Onlinemateriale til elever i folkeskolens afgangsklasse afliver myter og giver indsigt i både retssager og retssystemet.

Af journalist Dorthe Studsgarth / Foto: Kristian Brasen

Folkeskolelærerne får nu mulighed for at give afgangsklasserne endnu bedre undervisning om retssystemet i samfundsfags- og historietimerne. Sitet [www.folkeskole.kenddinret.dk](http://www.folkeskole.kenddinret.dk) er blevet opdateret, så det fungerer på flere platforme – herunder de unges allestedsnærværende mobiltelefoner. Derfor har skolerne netop modtaget plakater og information om det nye materiale fra Domstolsstyrelsen.

En af de første, der har haft lejlighed til at prøve materialet, er lærer Rasmus Bæk. Sammen med sin 9. klasse på Langhøjsskolen i Hvidovre har han brugt sitet [www.folkeskole.kenddinret.dk](http://www.folkeskole.kenddinret.dk). Det har givet ham en stor faglig tilfredsstillelse at kunne give sine elever en mere korrekt viden om retssystemet, end den de unge typisk får fra fx amerikanske tv-serier og retssalsdramaer. Det glæder ham især, at stoffet bliver formidlet på en måde og via medier, som appellerer til de unge, fortæller han.

## Quiz og film

”Materialet er lettilgængeligt og effektivt. Eleverne kan lide det, fordi det både er visuelt og konkret. De går direkte om

bord i at løse quizzene og at se de små film. Den måde at kommunikere på rammer dem lige, hvor de er, og den rammer dem alle,” fortæller Rasmus Bæk, der har erfaring for, at mange elever giver op, hvis der er for meget læsestof.

.....  
”Det er jo vigtigt at uddanne eleverne til gode samfundsborgere, som dels ved, hvordan de undgår at gøre noget ulovligt, men som også ved, hvordan samfundet fungerer, og hvordan der værnes om retfærdigheden,” siger Rasmus Bæk.  
.....

Sagen er blandt andet, at ikke alle elever er lige stærke til at læse. Derfor er det et stort plus, at man kan lære så meget pensum ved at høre og se de små film. For der er faktisk tale om pensum, materialet kan nemlig indgå i afgangseksamen og indeholder anvisninger til læreren om hvordan og i hvilket omfang.

## Gode samfundsborgere

Rasmus Bæk fortæller, at det var et hit hos de unge at overvære en retssag, som de gjorde ved Retten på Frederiksberg, hvor det handlede om hæleri. Her fik de unge viden med hjem på flere planer. Fx var det nyt for mange af dem, at det er strafbart at købe stjalne varer, og at det ikke er nogen undskyldning, at man ikke har sat sig ind i lovgivningen.

Rasmus Bæk fortæller, at de unge typisk også var overraskede over, at der var så lyst og venligt i retten. Mange havde forventet, at forsvarer og anklager ville skændes, udelukkende med det formål hver især at vinde. At det handlede om fairness og om at finde frem til, hvad der var sket, og hvad straffen skulle være, kom bag på dem.

”Det er jo vigtigt at uddanne eleverne til gode samfundsborgere, som dels ved, hvordan de undgår at gøre noget ulovligt, men som også ved, hvordan samfundet fungerer, og hvordan der værnes om retfærdigheden,” siger Rasmus Bæk.

## Vigtig alder

Typisk vil mange elever i en folkeskoleklasse jo stifte bekendtskab med



# UNDERVISNINGS- FORLØB OM DEMOKRATI OG RETSSYSTEMET

Gå i retten med klassen  
og oplev en straffesag.  
Fleksibelt, gratis og let at gå til.

Quizzer, opgaver, videoer, lærervejledning m.m. på [KENDDINRET.DK](https://kenddinret.dk)

"Det har nærmest været som en leg med  
quizzer, små film og opgaver, og derfor  
tror jeg, at jeg vil huske det bedre."

Johan Ottesen, 9.a Langhøjskolen, Hvidovre

Sitet [folkeskole.kenddinret.dk](https://folkeskole.kenddinret.dk) er beregnet til  
undervisning i samfundsfag i folkeskolens  
8. og 9. klasse. På læringssitet vil klassen på  
en sjov og anderledes måde lære om  
domstolene og retssystemet i Danmark.



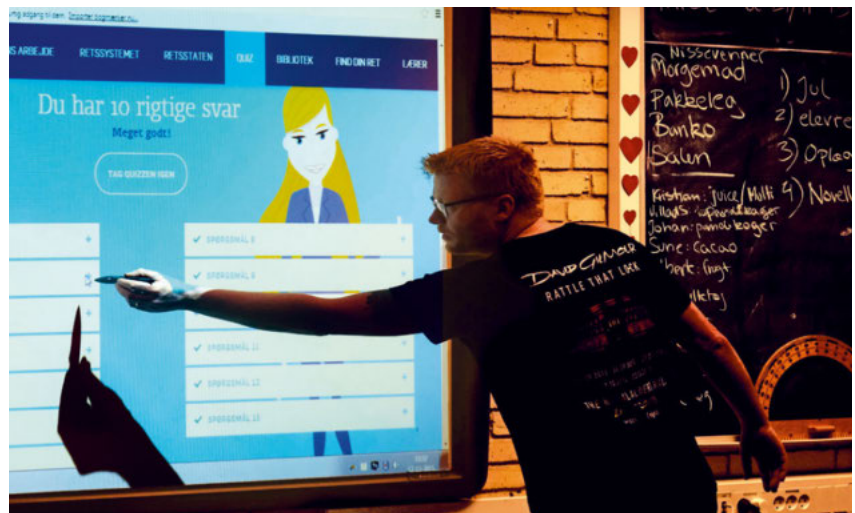


9. B på Langhøjskolen i Hvidovre er blevet undervist i materialet i klasseværelset, men har også overværet en rigtig retssag.

retssystemet senere hen i deres liv på den ene eller den anden måde. Derfor kan materialet og et besøg i en ret tjene enten som indføring eller som advarsel. Eleverne i folkeskolens afgangsklasser har jo netop en alder, hvor de skal til at tage beslutninger om deres liv, og hvor de virkelig skal til at stå til ansvar for deres handlinger. De er 15-16 år gamle, og dermed netop over den kriminelle lavalder, og de skal vælge ungdomsuddannelse og fremtid.

”Flere af mine elever havde allerede luftet tanken om at ville uddanne sig inden for det juridiske. Derudover kan man kan jo ikke udelukke, at nogen vil kunne blive fristet til at begå kriminalitet. Materialet kan åbne deres øjne, så de, der kunne overveje ulovligheder, kommer på bedre tanker, og de, der kunne tænke sig at arbejde med retsvæsenet, får oplevet lidt af, hvad det drejer sig om.”

Som lærer værdsætter han det praktiske i at have alt materialet liggende ét sted online, i stedet for at skulle stykke det sammen fra flere bøger. Rasmus Bæk har tidligere savnet materiale, der samlet beskrev hele forløbet igennem en retssag, mens det var nemt at finde materiale om kriminalitet og det at være kriminel. Med det nye materiale føler han sig godt rustet som samfundsfagslærer til at klæde en ny generation samfundsborgere på omkring retssystemet.



Lærer Rasmus Bæk har prøvet materialet af på sin 9. klasse og værdsætter, at alt materialet kan findes ét sted online.

## KEND DIT RET

På [www.kenddinret.dk](http://www.kenddinret.dk) er der både et site for gymnasier og folkeskoler. [www.folkeskole.kenddinret.dk](http://www.folkeskole.kenddinret.dk) er beregnet til samfundsfagsundervisningen i folkeskolens 8. og 9. klasse, men kan også være relevant i historieundervisningen.

På læringsstet vil klassen på en sjov og anderledes måde lære om domstolene og retssystemet i Danmark. Hvad laver de i byretten? Hvad betyder retssikkerhed? Hvorfor straffer vi? Disse og mange andre spørgsmål bliver behandlet i videoer, animationer, opgaver, debatspørgsmål og quizzer.

På sitet findes desuden både en udtømmende lærer- og en undervisningsvejledning.

# FORMIDLING OG INTERNATIONALE KRYDSFELTER

Thomas Rørdam har haft en spektakulær løbebane, som nu krones med embedet som præsident for Højesteret. I de sidste 15 år har han været dommer i Højesteret, og før det var han bl.a. forsvarer i nogle af de mest opsigtsvækkende straffesager i Danmark, fx sagen mod Blekingegadebanden og den såkaldte Plejebo-sag.

Af journalist Dorthe Studsgarth / Foto: Kristian Brasen

Når man betragter Thomas Rørdams karriere, ser det ud som om, han har fulgt en plan. Men sådan en har han aldrig haft, fortæller han. Til gengæld har han været opmærksom på at holde mulighederne åbne fra starten.

”Da jeg blev færdig på jurastudiet, søgte jeg ind i Justitsministeriet, fordi jeg vidste, at man dér fik en god uddannelse, som kunne blive et springbræt til andre karrierespor. Dengang var et job i ministeriet også en adgangsbillet til at blive dommer ved Københavns Byret. Men dommergerningen virkede for stillestående for mig dengang; det lød mere interessant at være advokat.”

Så midt i 1980'erne valgte Thomas Rørdam at blive ansat på et advokatkontor, som faktisk ikke havde straffesager, samtidig med at han underviste i andre jurafag på universitetet. Men efter et par år begyndte han at interessere sig for straffesager og især proceduredelen.

## Tid til fordybelse

Ifølge Thomas Rørdam har dommergerningen i Højesteret flere fællestræk med at være advokat.

”Proceduredelen svarer på mange måder til voteringen her i Højesteret. Som advokat har man en klient, her har man sådan set hele samfundet som klient, kan man argumentere. Det er selvfølgelig en større og mere kompleks dagsorden end at varetage klientens interesser. Her står man og gennemgår, hvad der er op og ned i sagen og finder ud af, hvad der er sket for til sidst at sætte det ind i en juridisk ramme.”

Han er glad for, at man som præsident for Højesteret har mulighed for at fortsætte som dommer ved siden af det ledelsesmæssige arbejde. Det er ikke i samme grad muligt for præsidenterne i landsretterne.

Med alderen og erfaringen vædssætter han de dybe eftertanker og den kollegiale ret, hvor man samarbejder med andre dommere i mundtlige sager, og hvor man altid er mindst fem dommere om en afgørelse i Højesteret.

”Vi bruger tid på at reflektere og fordybe os i sagerne, fordi de er principielle. Vi har et ansvar for, at de afgørelser, vi træffer,

indeholder retningslinjer – ikke bare for den pågældende sag, men for en mængde af sager, som kan ligne den. Det er vigtigt, at vi overvejer, hvordan en anden sag kan minde en lille smule om den verserende, og at vi derfor tænker ekstra over den måde, dommen formuleres og skrives på. Den proces er mere omfattende end i andre retter.”

Der har ellers været perioder, hvor man kunne mene, at de måske var lige lovligt længe om at tænke i Højesteret; sagsbehandlingen var ekstremt lang indtil for et par år siden. ”Men nu er vi nede på mindre end et år i civile sager og tre-fire måneder i straffesager,” siger Thomas Rørdam.

---

”Jeg tror, at vi kommer til at se en stigende afhængighed af international ret, hvor vi altså befinder os i et svært krydsfelt.”

Thomas Rørdam, Højesteretspræsident

---

## Internationale krydsfelter

Nogle typer sager tager ekstra lang tid og volder særligt store bryderier i Højesteret. Det skyldes en stigende afhængighed af international ret, altså betydningen af internationale konventioner, EU-ret og menneskerettigheder, som griber ind i mange sagskategorier.

”Mange civile sager nødvendiggør stillingtagen til EU-ret og menneskeret, og i udlændingesager om udvisning og opholdstilladelse er det blevet almindeligt at lovgive på den måde, at man siger, at vi skal gå til grænsen af, hvad Danmark har forpligtet sig til i forhold til, hvad Menneskerettighedsdomstolen og EU-Domstolens praksis er udtryk for. Det lyder som en præcis anvisning, men det er et upræcist kriterium for os at arbejde med, for vi kan jo ikke slå op i fx Menneskerettighedskonventionen og se, hvad den siger. Vi kan være nødt til at læse 30 afgørelser igennem for at undersøge, hvad vi kan udlede af dem. Og afgørelserne er ikke altid lige eksakte. Somme tider går nogle af dem endda i hver sin retning og kan tyde på både det ene og



Thomas Rørdam tiltrådte som Højesteretspræsident den 1. februar, hvor han afløste Poul Søgaard, der gik på pension.

det andet. Der er vi i vanskeligheder. Men jeg tror, at vi kommer til at se en stigende afhængighed af international ret, hvor vi altså befinder os i et svært krydsfelt.”

#### **Kommunikation**

Som dommer i Højesteret taler man fra en anden position, end man gør som advokat, og derfor har der været noget stille om Thomas Rørdam, siden han blev dommer i 2002 i forhold til, da han var advokat. Dengang var Thomas Rørdam et kendt ansigt i mediernes, når han påtog sig opsigtsvækkende og kontroversielle sager og debatterede retspolitik, etik, retfærdighed og ansvar med stor skarphed og ildhu, hvor han mente, at det var på sin plads.

Men som præsident åbner han for en modernisering af formidlingen fra Højesteret.

”Jeg mener, at vi skal arbejde yderligere med formuleringerne af vores domme. Men vi skal fastholde én samlet version og altså ikke skrive både en i juridisk sprog og en i almindeligt sprog. Det er nødvendigt at fastholde jurasproget, men vi skal arbejde på at gøre det mere tydeligt og forståeligt for offentligheden.”

Når en sag har stor offentlig interesse, følger der en stor pressebevågenhed med. I øjeblikket lader Højesteret pressen komme ind for at lytte og fotografere, så snart det lyder: Thi kendes for ret og dommen bliver afsagt, hvorefter den kan læses i en skriftlig pressemeddelelse.

”Jeg vil gerne arbejde for, at vi dommere i Højesteret, i forbindelse med domsafsigelser, hvor pressen er til stede, begynder at knytte nogle mundtlige kommentarer til afgørelser af

sager, der har offentlig interesse. På den måde kan vi formidle, hvad vi har gjort i den pågældende sag, og hvilke overvejelser der ligger bag dommen.”

Der vil ikke blive tale om, at dommerne skal give regulære interviews til pressen, men om at de giver et par korte forklaringer. Det har Thomas Rørdam netop gode erfaringer med at gøre fra Arbejdsretten. Fx fra sagen om restaurant Vejlegården mod fagforeningen 3F i 2012. Her forklarede han dommen i et almindeligt sprog for de fremmødte journalister og kamerahold.

---

“Prøv tre-fire ting, mens du er ung, så får du et bedre grundlag for at beslutte, hvilken vej du vil gå.”

Thomas Rørdam, Højesteretspræsident

---

### Karriereråd

Det prestigefyldte embede som præsident for Højesteret er en slutstilling, og Thomas Rørdam kan ikke få øje på flere karrierespor, der har til gode at blive forfulgt. Måske vil han engang skrive flere bøger i lighed med sin bog fra 2012, Forsvareren, om forsvarerens rolle i straffeprocessen og om etik og habilitet i forbindelse med rollen. Men i så fald bliver bøgerne fortsat fagligt funderet. For når han fremover står frem, vil det stadig handle om sagen og ikke om ham som person. Vi kommer ikke til at læse Thomas Rørdams erindringer, slår han fast.

Selvom den nye præsident for Højesteret ikke vil skrive en bog om sin karriere, vil han gerne give et karriereråd til fremtidige jurister.

Thomas Rørdam anbefaler, at man holder sig for øje at undgå at brænde broer i starten af sin karriere; man skal fx passe på med at blive hængende i det samme job i otte år, hvis jobbet ikke hører til dem, der er et godt udgangspunkt for at søge videre i karriereforløbet. Hvis man inden for rimelige grænser prøver forskellige jobs, samler man erfaring og kvalificerer sig, hvorved man bliver et endnu bedre kort på arbejdsmarkedet. Man bliver også mere bredt tænkende.

”Derfor er mit råd til unge jurister, der sidder rundt om i fx statsadministrationen eller domstolene: Prøv tre-fire ting, mens du er ung, så får du et bedre grundlag for at beslutte, hvilken vej du vil gå. Prøv fx at være advokat i tre år, så du ikke sidder som 60-årig og ærgrer dig over, at du undlod at prøve den drøm af.”

Og hvem ved, måske ender man så som højesteretsdommer. For i dag rekrutteres halvdelen af dommerne fra landsretterne, den anden halvdel er advokater eller professorer eller kommer fra centraladministrationen eller Anklagemyndigheden.

”Det er en stor styrke, at vi højesteretsdommere kommer med ballast fra så forskellige jobsituationer, så vi er bredest muligt orienteret,” siger han.

Og bredt orienteret kan man roligt sige, at Højesterets nye præsident er, selvom han aldrig har lagt en plan for sin karriere.

De næste fem et halvt år, frem til pensionen, ligger der dog denne plan:

”Jeg vil gøre det så godt, jeg kan i embedet til gavn for Højesteret, mine kollegaer og hele domsstolssystemet, som jeg

lægger stor vægt på, at Højesteret er en del af. Det er vigtigt for mig, at det gode samarbejde fortsætter, og at vi trækker på samme hammel. Derudover vil jeg arbejde på, at baggrunden for vores afgørelser bliver formidlet bedst muligt til offentligheden.”

## CURRICULUM VITAE

Thomas Rørdam, f. 1952

1971	Student
1976	Cand.jur. fra Aarhus Universitet
1976-1977	Studieophold ved University of California at Berkeley, USA, (LL.M. grad 1977)
1986	Møderet for Landsret, beneficeret 1990
1991	Møderet for Højesteret, beneficeret 1991
1977-1985	Fuldmægtig i Justitsministeriet 1977-1985 med udstationering som politifuldmægtig i Ringsted
1980-1982	Deltidsansættelse som medhjælper for Statsadvokaten for Sjælland 1982-1985 og deltidsansættelse som konstitueret dommer ved Retten i Gladsaxe 1985
1980-1993	Manuduktør, senere ekstern lektor i ejendomsret ved Københavns Universitet
1994-1996	Ekstern lektor i strafferet ved Københavns Universitet
1985-2002	Selvstændig advokat og medindehaver af Advokatfirmaet Nyborg & Rørdam
2002	Udnævnt som dommer i Højesteret
2017	Udnævnt til højesteretspræsident

### Andre hverv m.m.

- Medlem af Advokatrådet 1991-1997, af dets Fagudvalg om Strafferet og Straffeprocessen 1989-2001, formand 1991-1997.
- Medlem af Advokatrådets Menneskeretsudvalg 1992-1997, formand 1992-1993.
- Medlem af Advokatrådets Retsudvalg 2001-2002.
- Medlem af bestyrelsen for Landsforeningen af Beskikkede Advokater fra 1993, formand 1997-2002.
- Medlem af Justitsministeriets arbejdsgruppe om skjult gæld i biler 1988-1989.
- Medlem af Den Grønlandske Retsvæsenkommission 1995-2002.
- Medlem af Udvalget vedrørende Politiets og Forsvarets Efterretningstjenester 1998-2002.
- Medlem af Justitsministeriets arbejdsgruppe om gennemførelse af straffesager om seksuelt misbrug af børn 2000-2002.
- Forfatter af bøgerne Pant (1986, sammen med Vagn Carstensen) og Forsvareren (2012).
- Hovedredaktør på Karnovs Lovsamling.



# DIGITALISERING OG IT

## DET NYE CIVILSYSTEM

Af Sandra Kaae Bauer, projektchef it-udvikling

Det nye Civilsystem og den borgervendte portal på minretssag.dk har været taget i brug ved Retten i Horsens og Vestre Landsret i en pilotversion. Det er sket for at få brugernes tilbagemeldinger på, hvordan systemerne virker, og hvad der skal til for at tilrette dem. Retten i Horsens og Vestre Landsret har ydet en stor og vigtig indsats for at hjælpe med at finde fejl og steder, hvor systemerne ikke virker optimalt. Vi har i løbet af pilotperioden fået mange tilbagemeldinger fra pilotretterne og fra retternes brugere, som både har givet grundlag for at rette fejl og for at identificere, hvad der skal udvikles, inden systemet bliver rullet ud til alle retter. Domstolsstyrelsen har sammen med pilotretterne prioriteret, hvor der skal sættes ind, så systemet fungerer bedst muligt både for første instans og for appelretter. Vi skal nu sammen med leverandøren af systemet drøfte, hvordan systemet skal rettes til, og herefter skal ændringerne programmeres, implementeres og testes. Det gælder om, at vi inden den landsdækkende udrulning får

en høj kvalitet af systemet og de mest optimale arbejdsgange.

### Samarbejde

Vi har under hele pilotperioden haft et godt samarbejde med Danske Advokater, og vi får også input fra myndigheder og andre brugere. Domstolsstyrelsen vil også prioritere de ændringer, som er nødvendige for, at vores brugere oplever systemet som smidigt og tilgængeligt. De tilbagemeldinger, vi foreløbig har fået fra vores brugere, tyder på, at de fleste allerede nu oplever systemet som intuitivt og nemt at anvende, men at der fortsat er mulighed for forbedringer. Styrelsen har blandt andet overvejet, hvordan man kan tilrettelægge brugerstyring for eksterne brugere, så advokater og virksomheder kan sikre, at kun de relevante medarbejdere har adgang til sagerne. I forbindelse med den landsdækkende udrulning vil en mere optimal brugerstyring blive implementeret.

### Undervisning og superbrugere

Når det nye Civilsystem udrulles til hele landet, vil der blive iværksat en omfattende undervisningsindsats både for kontoransatte og jurister. Det er planen, at alle brugere af systemet skal igennem to dages undervisning, kort inden systemerne udrulles ved den enkelte ret. Derudover vil retternes ledelse forinden få mulighed for at stifte bekendtskab med de ændringer i arbejdsgange og opgaver, som de nye systemer kan give anledning til, og der vil blive uddannet superbrugere ved alle embeder. Medarbejdere fra Civilprojektet deltager selv i at undervise, og får bistand af kolleger fra retterne, der forud har fået intensiv undervisning i de nye systemer.

Under pilotperioden har Domstolsstyrelsens it-supportorganisation svaret på spørgsmål fra interne såvel som eksterne brugere. It-medarbejderne har ad den vej opbygget kompetencer i systemet, og fremadrettet udbygges it-supportorganisationen, så den kan understøtte den landsdækkende udrulning.



# UDSKIFTNING AF PC'ER

Af Carsten Loesch, it-driftschef

Ca. 2.500 nye computere, 6.000 nye computerskærme, 1.000 svingarme og en masse andet it-udstyr: Danmarks Domstole har gennemført et større pc-udskiftningsprojekt. Pc-udskiftningsprojektet skulle bl.a. sikre udskiftning af alle pc'ere, og dertil hørende it-udstyr i Danmarks Domstole. De nye pc'ere skulle installeres med Windows 10 og Office 2016. Samtidig skulle projektet sikre, at alle de nuværende systemer blev tilrettet, så de kunne fungere på de nye computere med Windows 10 og Office 2016.

## Formålet

Målet har bl.a. været at understøtte "Danmarks Domstoles Digitaliseringsstrategi 2014-2018", hvor der bl.a. er et ønske om mobilitet og et ønske om at være klar til at kunne anvende det kommende nye Civilsystem. Denne nye arbejdsform, hvor man medbringer sin computer i retssalen, voteringslokalet, mødelokalet etc. medfører samtidig, at man har reduceret antallet af computere i Danmarks Domstole fra over 4.000 til ca. 2.500 computere.

## Udfordringerne

Det kan lyde let at indkøbe nogle computere, samt installere Windows 10 og Office 2016 på dem. Desværre er det ikke så let, som det lyder. F.eks. var Fogedsystemet programmeret således, at det var flettet sammen med Word 2007. Et spring på ni år til Word 2016 krævede derfor, at hele Fogedsystemet skulle programmeres om. Alene dette hjørne af projektet tog over et år og kostede en del penge.

En anden udfordring var, at de overordnede retter anvender en version af DSI systemerne med 16-bit, hvor byretterne anvender en 32-bit version af DSI systemerne. Nye computere er lavet til 64-bit systemer og kan køre 32-bit systemer. De kan dog ikke køre 16-bit systemer. Det har derfor været nødvendigt at implementere en "Hyper-V" løsning i de overordnede

retter, for at de nye computere kan køre 16-bit systemerne.

## Forløbet

Hele projektet startede med en analysefase i forhold til valg af computer. Her blev det besluttet, at alle medarbejdere skulle have en bærbar computer. I analysefasen blev det også besluttet, at dommere og øvrige jurister skulle have en computer med trykfølsom skærm (også kaldet en "2-i-1 computer"). Her faldt valget på en Microsoft Surface Pro 4 maskine. Det blev besluttet, at alle øvrige medarbejdere skulle have en bærbar computer.

Der blev herefter indkøbt computere til testformål, og den grundlæggende software blev lagt på disse computere. Efter en intern test i Domstolsstyrelsen blev 28 dommere og øvrige jurister bedt om at teste Surface Pro 4 maskinen i nogle måneder ved at anvende den i deres daglige arbejde. Samtidig blev der gennemført test af de bærbare computere blandt udvalgte medarbejdere i retterne.

.....

**Der blev gennemført køb og levering af alt it-udstyret, som bl.a. bestod af ca. 2.500 computere, 6.000 computerskærme, 4.000 dockingstationer og 1.000 svingarme.**

.....

## Test

Undervejs i forløbet blev fejl løbende identificeret og rettet. Efter denne "modningsperiode", blev de nye computere testet via daglig anvendelse i to embeder. Således fik alle medarbejdere i Retten i Horsens, og udvalgte medarbejdere i Vestre Landsret, de nye computere. Disse to retter blev valgt som "testembeder", idet de også er "testembeder" i det nye civilsystem. Igen blev fejl løbende identificeret og rettet.

Der blev gennemført et "optællingsbesøg" i alle retter. Her blev det vurderet,

hvor mange computere, computerskærme, svingarme, tastaturer, mus etc., som hver ret skulle have leveret. Der blev gennemført køb og levering af alt it-udstyret, som bl.a. bestod af ca. 2.500 computere, 6.000 computerskærme, 4.000 dockingstationer og 1.000 svingarme.

## Hvordan

For at kunne lægge det grundlæggende software på computeren, fik hver ret leveret et "udrulningskit". Dette blev testet, og herefter kunne retterne hver især gå i gang med at klargøre computere og gennemføre selve pc-udskiftningen. Nogle retter gjorde dette over en weekend, nogle gjorde det over nogle arbejdsdage, mens nogle tog en afdeling ad gangen over en længere periode.

Der er blevet lavet en lang række nye vejledninger i forbindelse med pc-udskiftningen. De indeholder bl.a. beskrivelser af, hvordan man håndterer flytning af computeren fra sted til sted, hvordan man anvender det nye program til annotering (PDF Annotator), hvordan man kan arbejde "off line" med dokumenter, hvilke ændringer der er i Fogedsystemet, den nye brug af Dokumentarkivet m.v.

## Det mangler vi

Der er stadig nogle "hængepartier". Således har Vestre Landsret, Østre Landsret og Sø- og Handelsretten valgt, at markedet for 2-i-1 computere med større skærm end Surface Pro 4 skal undersøges, inden et endeligt valg af 2-i-1 computere til deres dommere og øvrige jurister skal træffes. Derudover er en ny VPN løsning på trapperne, som skal erstatte G/On løsningen i forhold til arbejde uden for retten.

Som med alle andre it-projekter er vi pt. i en fase, hvor der stadig findes og rettes fejl. Indtil videre har dette arbejde dog været til at overskue. Den rigtige "test" af pc-udskiftningen kommer så nu, hvor man lokalt i retterne skal indarbejde de nye arbejdsgange og få mest muligt ud af det nye it-udstyr.



DIGITALISERING

OG IT

# STRAFFEPOST

Af Anne Nicolaisen, forandringskonsulent

Siden 2014 har Domstolene i samarbejde med Rigspolitiet og Kriminalforsorgen arbejdet med udvikling af et nyt system til mere sikker udveksling og udvidet brug af datafølgesedler mellem myndighederne. Systemet, der ved domstolene har fået navnet Straffepost, blev taget i brug i alle byretter den 17. august 2016.

**Rigspolitiet, Kriminalforsorgen og domstolene har arbejdet sammen om projektet, som har givet de tre myndigheder et opdateret indblik i hinandens arbejdsgange og samarbejde omkring straffesagerne.**

## Hvad mener brugerne?

Medarbejderne i byretterne har taget godt imod Straffepost, og Tanja Elisabeth Madsen, der er kontorfuldmægtig ved Retten i Holstebro og en af de lokale superbrugere på Straffepost, beskriver sin oplevelse sådan her: "Vi er glade for Straffepost, og vi bruger det dagligt. Det har været overskueligt at komme i gang

med, fordi systemet passer til den måde, vi i forvejen havde organiseret arbejdet på. Der er kun kommet en enkelt helt ny opgave, og det er at holde øje med udbakken, hvor de datafølgesedler, der eventuelt fejler, bliver liggende, indtil de rettes og kan genfremsendes."

I forhold til arbejdet med det tidligere system, er der en række forbedringer, der letter arbejdet med straffesager i byretterne. Særligt søgefunktionerne, der blandt andet giver mulighed for at søge på vidner i domsmandssager, fremhæves gang på gang. Men også den lettere overførsel af dokumenter til dokumentarkivet og overskueligheden i Straffepost bliver nævnt. Jeanette Møller, der er kontorfuldmægtig i Retten i Glostrup, udtaler: "Oplysningerne i Straffepost er let tilgængelige, og det giver et bedre overblik over det modtagne. Når tilvæningen til systemet er overstået, er jeg overbevist om, at Straffepost vil være en kæmpe hjælp i hverdagen, både overbliksmæssigt, i forhold til hastighed og mindre belastning i forbindelse med tastetryk."

## Fokus på samarbejde

Den udvidede digitalisering af

kommunikationen mellem anklagemyndigheden og retten har krævet et øget fokus på samarbejde, da man på begge sider har skullet tage nye arbejdsgange i brug. Tanja Elisabeth Madsen fortæller: "I Holstebro, Herning og Viborg koordinerer vi samarbejdet med anklagemyndigheden, da vi deler politikreds. Det har betydet, at der var været to anklagere på besøg for at se systemet fra vores side, og der har også været to fra retten på besøg hos dem. Så ved vi, hvad vi taler om hver især. Det er rigtig godt for samarbejdet."

## Fælles projekt

Rigspolitiet, Kriminalforsorgen og domstolene har arbejdet sammen om projektet, som har givet de tre myndigheder et opdateret indblik i hinandens arbejdsgange og samarbejde omkring straffesagerne. Disse erfaringer har stor værdi i forhold til det fremtidige myndighedssamarbejde omkring systemer på straffeområdet. Den digitale udveksling af datafølgesedler peger ind i fremtiden, og myndighedernes systemer er klar til at kunne understøtte endnu flere arbejdsgange digitalt.

## KORT NYT

Redaktionen modtager gerne forslag til 'Kort Nyt' eller andre artikler til kommende udgaver af Retten Rundt. Alle ideer – både store og små – er velkomne.

Send dit forslag eller udkast til en artikel til Anne Schoen på [anns@domstolsstyrelsen.dk](mailto:anns@domstolsstyrelsen.dk).

Næste nummer af Retten Rundt udkommer i juni 2017.

---

## SUNDHEDSFORSIKRINGER PÅ INTERNETTET

Nu er det muligt for pensionerede medarbejdere og andre tidligere ansatte ved domstolene, Domstolsstyrelsen og Procesbevillingsnævnet (og deres ægtefæller/samlevende og børn under 21 år) at læse om sundhedsforsikringsordningerne på Internettet. Hidtil har informationerne om ordningerne udelukkende været at finde på Intranettet, som kun nuværende ansatte har adgang til. Alle relevante informationer ligger nu tilgængelige her: [www.fsd-fstd.dk](http://www.fsd-fstd.dk)

For at blive medlem af en af ordningerne kræves det, at man er medlem af en af de to foreninger – FSD (Foreningen af Sundhedsforsikrede (nuværende) Domstolsmedarbejdere)

eller FSTD (Foreningen af Sundhedsforsikrede Tidligere Domstolsmedarbejdere).

Eventuel ansøgning om indmeldelse i FSD eller FSTD indgives for begge foreningers vedkommende skriftligt til chefsekretær Lena Schaub, Retten på Frederiksberg, Howitzvej 32, 2000 F på en særlig blanket, der stilles til rådighed af den pågældende forening.

Begge foreninger har indgået aftale med forsikringsselskabet Mølholm A/S, Lille Tornbjerg Vej 30, 5220 Odense SØ, tlf. 65 20 21 20, [www.molholm-forsikring.dk](http://www.molholm-forsikring.dk).



Domstolsstyrelsen  
Store Kongensgade 1-3  
1264 København K

Telefon 70 10 33 22  
[www.domstol.dk](http://www.domstol.dk)