



RETTE RUNDT

35
JANUAR
2022

TEMA Arbejdsmiljø

God trivsel skabes sammen 5

Flittig motion af det sekundære fagben 13

"Jeg er i bund og grund et udpræget
hverdagsmenneske" 17

Det vigtige arbejdsmiljø

Vi har netop taget hul på et nyt år. Ved domstolene byder 2022 på mange spændende projekter. Vi har netop sat Domsdatabasen i drift, ligesom vi inden længe – som resten af samfundet – overgår til Næste generation Digital Post. Og meget, meget mere.

COVID-19 kaster desværre fortsat skygger over hverdagen, og efter en periode med anledning til forsigtig optimisme må vi endnu en gang vænne os til høje smittetal og restriktioner. Den fælles krisestab ved Danmarks Domstole blev i november 2021 genaktiveret og mødes nu ugentligt for at drøfte, hvordan retterne bedst muligt kan vejledes om at beskytte medarbejdere og brugere mod at blive smittet, mens det sikres, at arbejdet ved retterne foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Pandemien har været og er én stor øvelse i arbejdsmiljø. Både det fysiske og det psykiske. Danmarks Domstole har gennem de seneste knap to år løbende skullet omstille sig til nye arbejdsmåder, og der stilles kontinuerligt store krav til medarbejdernes fleksibilitet.

Heldigvis peger den seneste trivsels- og ledelsesevaluering ved Danmarks Domstole, som blev lavet i

2021, overordnet i retning af, at medarbejdere og ledere trives, og at der er et godt psykisk arbejdsmiljø. Det glæder mig, for Danmarks Domstole er og skal fortsat være en god, ordentlig og attraktiv arbejdsplads, hvor folk er glade for at være og oplever en ordentlig arbejdslivsbalance.

Især samarbejdet med kolleger, oplevelsen af, at de stillede arbejdsopgaver har samfundsmæssig relevans og betydning, samt udviklingsmulighederne ved Danmarks Domstole scorer højt i evalueringen. Alle tre faktorer er essentielle for arbejdsmiljøet.

Denne udgave af Retten Rundt sætter fokus på forskellige områder, der er med til at sikre og udvikle et godt arbejdsmiljø. Vi zoomer bl.a. ind på nogle af de medarbejdere landet over, som yder en stor indsats som arbejdsmiljørepræsentanter i forskellige fora.

Du kan også læse om, hvorfor mere fysisk aktivitet i hverdagen er en indsats, vi alle formentlig kan få stor gavn af og derfor, ifølge en fysioterapeut, bør overveje. Ved Retten på Bornholm er det et krav, at man har lyst til at bevæge sig mellem forskellige sagsområder, og at man har et sekundært fagben. Den form for agilitet spiller en

stadig større rolle i vores organisation, og tværfagligheden har været med til at højne arbejdsglæden, fastslår retspræsidenten.

Jeg vil endnu en gang gerne takke jer alle for det engagement, I udviser på daglig basis.

Det glæder mig, at vi formår at holde en høj kadence og moral, selvom det er en usædvanlig tid, og at vi i fællesskab ved Danmarks Domstole, gør alt, hvad vi kan, for at bidrage til at mindske smittespredningen i samfundet.

Med ønsket om, at 2022 bliver et godt og spændende år for alle ansatte, medarbejdere og ledere ved domstolene – god læselyst!

Kristian Hertz
Direktør, Domstolsstyrelsen



Foto: Kristian Brasen

Indhold

Godt arbejdsmiljø er en sum af mange faktorer.....	3
God trivsel skabes sammen	5
Ny beredskabsplan og fortsat fokus på pandemi	8
De(t) vigtige skridt.....	10
Flittig motion af det sekundære fagben	13
Med organisation og selvindsigt som pejlemærker	15
"Jeg er i bund og grund et udpræget hverdagsmenneske"	17
Mød medarbejderne.....	21
Kort nyt.....	22

Forsidefoto: Lars Krabbe, Retten i Roskilde

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

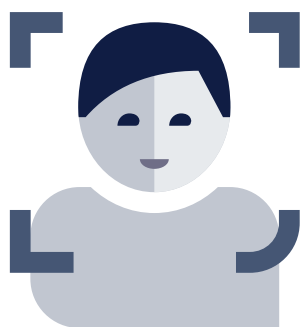
Ansvarlig ifølge medieansvarsloven: Direktør Kristian Hertz

Redaktører: Nana Vogelbein og kommunikationsenheden
kommunikation@domstolsstyrelsen.dk

Redaktionsgruppe: Mai Ahlberg, Retten i Glostrup, Ellen Busck Porsbo, Østre Landsret

Design, layout og tryk: Rosendahls a/s

Oplag: 3.300



Godt arbejdsmiljø er en sum af mange faktorer

Den daglige indsats for at optimere arbejdsmiljøet ved Danmarks Domstole er helt central for at sikre, at medarbejderne trives og ikke bliver syge på arbejdet.

Af Nana Vogelbein
Foto: Kim Matthäi Leland

Et godt arbejdsmiljø er en væsentlig forudsætning for en god arbejdsplads. Arbejdsmiljøpolitikken for Danmarks Domstole har bl.a. til hensigt at forebygge nedslidning, arbejdsulykker og sygefravær samt at sikre medarbejdernes trivsel. Domstolene har desuden politikker til at forebygge og håndtere vold, sygefravær, stress samt krænkende handlinger.

Den enkelte ret har ansvar for eget arbejdsmiljø, ligesom retterne selv gennemfører APV vedrørende det fysiske arbejdsmiljø.

Et tilfredsstillende resultat

Domstolsstyrelsen gennemførte i 2021 en trivsels- og ledelsesevaluering. Samlet set er den daglige trivsel og det psykiske arbejdsmiljø godt på tværs af Danmarks Domstole, påpeger evalueringen. Der er nogenlunde samme generelle trivselsniveau for dommere og øvrige medarbejdere.

"89 procent af de adspurgte har svaret, at de generelt trives i det daglige arbejde. Det er et meget tilfredsstillende resultat", fastslår Kristian Hertz, direktør for Domstolsstyrelsen.

Lokale forankringer

Det er arbejdsmiljøorganisationen ved Danmarks Domstole, der løbende arbejder med at optimere arbejdsmiljøet ved domstolene. Den består af en arbejdsmiljøgruppe med en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant lokalt ved retterne. Gruppen varetager de daglige arbejdsmiljøopgaver, herunder information om arbejdsmiljøspørgsmål, planlægning af arbejdsmiljøarbejdet samt kontakten mellem de ansatte og ledelsen.

"Arbejdsmiljøorganisationens arbejde er helt centralt for at sikre et godt samarbejde mellem ledelse og ansatte om de mange forskellige forhold, der påvirker vores arbejdsmiljø i det daglige", forklarer Tina Henriksen, HR-chef i Domstolsstyrelsen.

Arbejdsmiljørepræsentanten, som vælges af de ansatte ved retten, repræsenterer alle sine kolleger.

Ved hver enkelt ret er der desuden etableret et arbejdsmiljøudvalg, som bl.a. varetager rettens overordnede arbejdsmiljøopgaver og leder og koordinerer arbejdsmiljøindsatsen ved retten. Arbejdsmiljøudvalget består typisk af ►



arbejdsmiljøgruppens medlemmer og en formand, som enten er retspræsidenten eller dennes repræsentant.

Trygge rammer

I Danmarks Domstoles Hovedsamarbejds- og Arbejdsmiljøorganisation (DHA) drøftes de overordnede og generelle spørgsmål om arbejdsmiljø. DHA er sammensat af repræsentanter for personaleorganisationerne, to arbejdsmiljørepræsentanter for hhv. de kontoransatte og juristerne samt ledelsesrepræsentanter.

Sideløbende med arbejdsmiljøindsatsen har sikkerhedsorganisationen ved Danmarks Domstole fokus på, at domstolene er en sikker arbejdsplads. Det daglige ansvar for sikkerhed ligger i den enkelte ret, mens det er bestyrelsen, som træffer beslutninger vedrørende den overordnede sikkerhed.

”Godt arbejdsmiljø er en sum af mange faktorer, som skal spille sammen og skabe sammenhæng. Sikkerhed er en af dem. Det er heldigvis sjældent, at vi oplever truende adfærd eller andre sikkerhedsmæssige problemer ved retterne, men det er meget vigtigt, at vi hele tiden arbejder på at sikre domstolene for brugere og medarbejdere. Der træffes hver dag afgørelser i retssalene, som får store konsekvenser for de involverede parter, og som kan give anledning til negativ adfærd. Derfor skal retternes rammer være så sikre og trygge som muligt”, fastslår Kristian Hertz, direktør for Domstolsstyrelsen.

Fakta

Medlemmer af arbejdsmiljøudvalget skal uddannes og tilbydes efteruddannelse.

For at styrke og effektivisere arbejdsmiljøudvalget er det muligt at sammenlægge samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg ved retterne. Sammenlægningen kræver en lokal aftale.

Du kan læse mere om reglerne for arbejdsmiljø m.m. på Intra.

En APV med fokus på det fysiske arbejdsmiljø vil typisk dreje sig om bl.a. inventar, pladsforhold, indeklima, støjgener, belysning, rengøring mv.

Der må maksimalt gå tre år imellem hver APV.

Læs mere om APV på Arbejdstilsynets hjemmeside.

God trivsel skabes sammen

Den seneste trivsels- og ledelsesevaluering ved Danmarks Domstole i 2021 peger overordnet i retning af, at medarbejderne trives, og at der er et godt psykisk arbejdsmiljø. Nu gælder det om at holde fast i det gode og forbedre det mindre gode.

Af Nana Vogelbein

Foto: Kim Matthäi Leland og Lars Krabbe

Den daglige trivsel og det psykiske arbejdsmiljø er samlet set godt på tværs af Danmarks Domstole, viser trivsels- og ledelsesevalueringen, som blev gennemført i 2021. 70 procent af dommerne og 85 procent af de øvrige medarbejdere ved domstolene gav deres mening til kende i undersøgelsen.

Såvel dommere som øvrige medarbejdere vurderer generelt, at samarbejdet med tætte og øvrige kolleger er særligt godt, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, og at der er gode udviklingsmuligheder ved Danmarks Domstole.

"Medarbejdertrivsel og arbejdsmiljø ved Danmarks Domstole har meget høj prioritet. Hovedformålet med evalueringen er at skabe et solidt udgangspunkt i embederne og styrelsen for en løbende dialog om områderne. Jeg er glad for, at trivselsmålingen generelt set viser et pænt resultat i lyset af den usædvanlige tid, vi har været og går igennem", siger Domstolsstyrelsens direktør, Kristian Hertz.

Indfri potentialer i fællesskab

Dommerne peger i evalueringen på, at der i forhold til en hensigtsmæssig fordeling af arbejdsopgaver og tiden, der fordeles til at løse opgaverne, er forbedringspotentialer. Hvor dommernes daglige trivsel i 2021-evalueringen ser ud til at være faldet lidt i forhold til 2017, da seneste undersøgelse blev foretaget, er gruppens psykiske arbejdsmiljø til gengæld blevet forbedret en smule.

Domstolenes øvrige medarbejdere peger på, at arbejdspress samt balancen mellem arbejdsopgaver og afsat tid til at løse dem er forhold, som kan forbedres. Både den daglige trivsel og det psykiske arbejdsmiljø er dog, ifølge evalueringen, blevet bedre blandt de øvrige medarbejdere siden 2017.

"Det er ikke nogen hemmelighed, at der er travlt ved



domstolene, og at hverdagen er hektisk, og opgaverne mange. Derfor er det vigtigt, at vi kigger på, hvordan vi får mest muligt ud af vores ressourcer, uden at det går ud over arbejdsmiljøet, og kontinuerligt bliver klogere på, hvordan vi bedst udvikler os i en positiv retning. Godt arbejdsmiljø vedligeholder ikke sig selv. Der ligger en vigtig opgave i, at ledelsen og medarbejderne i fællesskab bliver ved med at sætte fokus på undersøgelsesresultater og søger at indfri forbedringspotentialerne", forklarer Merethe Eckhardt, udviklingsdirektør i Domstolsstyrelsen.

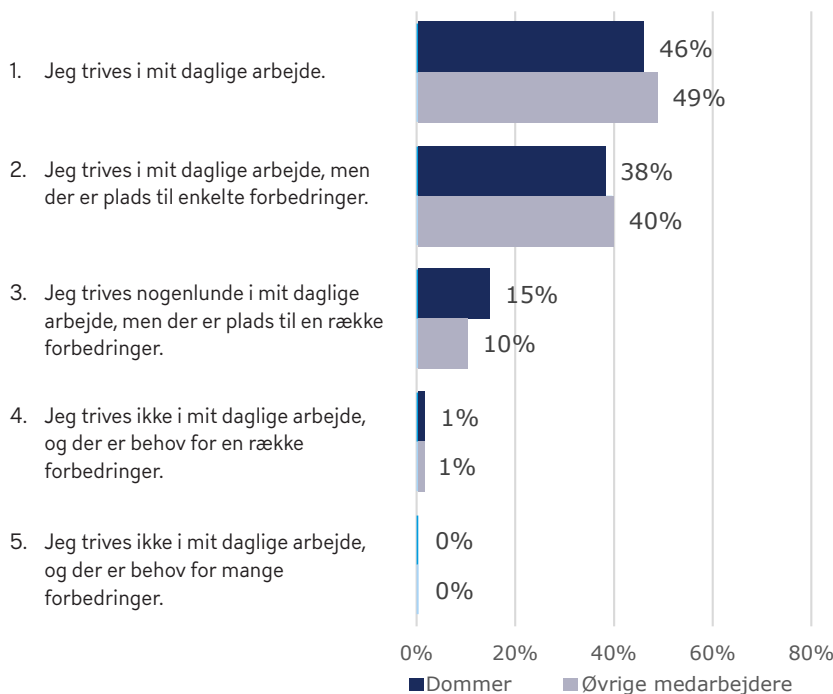
Plads til diversitet

Ledelsesevalueringen viser overordnet, at lederne ved Danmarks Domstole vurderes til at være fagligt stærkt funderede, samt at de demonstrerer overblik og struktur. Flere respondenter peger desuden på et højt niveau i personaleledelse, der drejer sig om at lytte og udvise anerkendelse, og at ledernes indstilling er positiv og imødekomende.

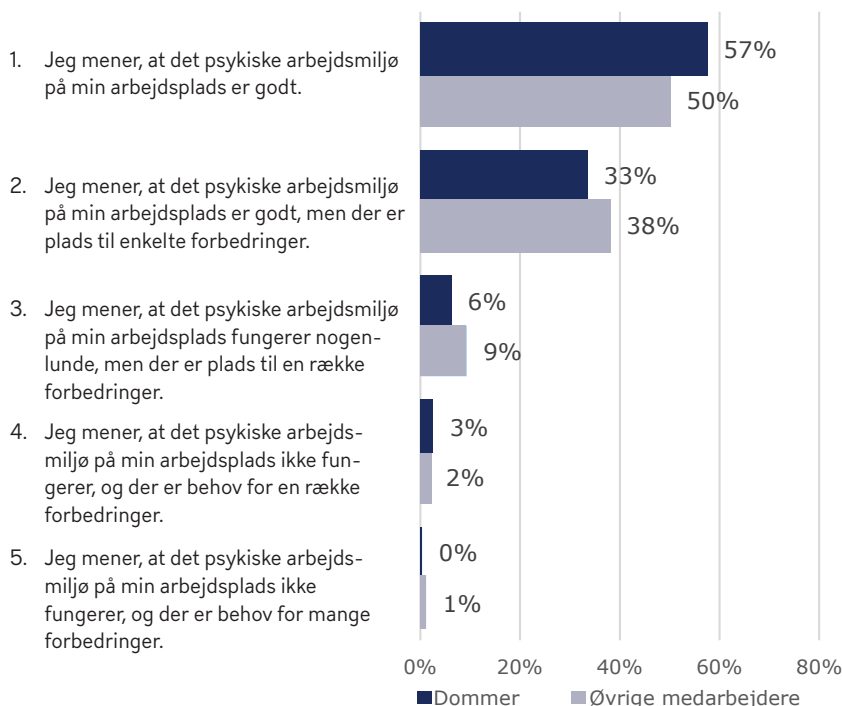
Særligt inden for to områder efterlyses der dog udvikling i ledelse: uddelegering af opgaver samt bedre plads til modspil, uenigheder og forskellige holdninger og synspunkter. ►

Sammenligning af dommere og øvrige medarbejdere – alle spørgsmål

1. Trives du i dit daglige arbejde?



2. Hvad er din opfattelse af det psykiske arbejdsmiljø i din enhed?



Fakta

Trivsels- og ledelsesevalueringen i 2021 blev – med undtagelse af Procesbevillingsnævnet – gennemført samlet i hele organisationen. Der blev inden da senest foretaget en trivsels- og ledelsesevaluering ved Danmarks Domstole i 2017.

Procesbevillingsnævnet foretog egen trivsels- og ledelsesevaluering i slutningen af oktober og begyndelsen af november 2021. Tilbagemeldingerne fandt sted i december 2021. Baseret på resultaterne vil der, i lighed med tidligere evalueringer, ske forskellige tiltag mv. i den følgende periode. Spørgsmålene i nævnets evaluering er indholdsmæssigt de samme, som resten af organisationen har svaret på. Blot er de tilpasset Procesbevillingsnævnets struktur og er desuden suppleret med ekstra spørgsmål.

I ledelsesevalueringen er det kun den enkelte leder og dennes leder, som har fået adgang til den specifikke ledelsesrapport. Der er blevet udarbejdet en anonymiseret analyse af besvarelserne i ledelsesevalueringen, som har gjort det muligt at udtrække tendenser af evalueringen på tværs af Danmarks Domstole.



”Vi er meget opmærksomme på, at tillid til medarbejdernes evner og plads til diversitet er essentielt i udviklingen af et godt arbejdsmiljø. Ansvar for opfølgning på det enkelte embedes resultater ligger lokalt, men vi skal som organisation sigte mod at udnytte potentiale blandt vores dygtige ansatte på allerbedste vis og omfavne de forskelligheder, som helt naturligt findes blandt en medarbejderskare på mere end 2400 personer”, fastslår Merethe Eckhardt.

Nej til krænkende adfærd

Som noget nyt blev der i trivselsevalueringen i 2021 spurgt ind til krænkende handlinger. Resultaterne viser, at der inden for de seneste 12 måneder på undersøgelsestidspunktet var to procent af de adspurgte, som havde oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, mens fem procent af de adspurgte havde oplevet mobning.

Domstolsstyrelsens bestyrelse har i kølvandet på evalueringen drøftet dette og fastslået, at alle former for krænkende adfærd ved domstolene er helt uacceptable og skal forebygges. Bestyrelsen understreger desuden, at ledelsen skal tage alle henvendelser om krænkende adfærd alvorligt, tage hånd om dem og behandle dem fortroligt.

”Efter trivselsevalueringen i 2021 er der blevet udsendt et notat til retternes ledelse, som specifikt vedrører opfølgning på krænkende adfærd. Som led i forebyggelsen og håndteringen af krænkende handlinger ved Danmarks Domstole blev der desuden tilbage i september 2019 vedtaget en krænkelsespolitik, som bl.a. beskriver, hvordan vi forebygger og håndterer krænkende adfærd internt. Krænkende handlinger på arbejdspladsen har stor samfundsmæssig bevågenhed

og er en vigtig debat, som vi også internt ved Danmarks Domstole skal tage. Og tage meget alvorligt”, siger Kristian Hertz.

Vigtig opfølgning

Det er den enkelte ret, som har vurderet eget resultat af trivsels- og ledelsevalueringen, ligesom processen med at følge op på målingen foretages lokalt. Trivsels- og ledelsevalueringen er desuden blevet drøftet på et byretspræsidentmøde og i Danmarks Domstoles Hovedsamarbejdsudvalg og Arbejdsmiljøorganisation (DHA). Der har været bilaterale dialoger med retter, som efter trivsels- og ledelsevalueringen identificerede områder, de gerne ville følge op på, ligesom Domstolsstyrelsens Center for Forretning og Udvikling (CFU) har bistået enkelte retter med temadage om lokale forbedringspotentialer. Andre mulige indsatsområder vil fremadrettet blive drøftet i de relevante fora.

”Den vigtigste del af en trivsels- og ledelsevaluering er opfølgningen, og den bliver ikke afsluttet, fordi resultatet er indløbet. For mig er det centralt, at vi alle holder fast i de gode ting, som målingen viser, og arbejder videre med områder, hvor trivslen kan forbedres. God trivsel er noget, vi skaber sammen”, konkluderer Kristian Hertz.



Ny beredskabsplan og fortsat fokus på pandemi

Som en af de første myndigheder i landet har Danmarks Domstole som følge af COVID-19 revideret den fælles beredskabsplan. Domstolenes krisestab følger desuden fortsat pandemien nøje og kommer løbende med anbefalinger til retterne.

Af Nana Vogelbein
Foto: Kim Matthäi Leland





En intern arbejdsgruppe, som blev nedsat efter COVID-19-nødberedskabet i foråret 2020, har kigget på håndteringen af fremtidige større kriser og efterfølgende afgivet anbefalinger til bl.a. procedurer, der skal gælde ved domstolene i lignende situationer som COVID-19-krisen.

Anbefalingerne, som bestyrelsen tidligere har godkendt, har resulteret i en ny og justeret fælles beredskabsplan for hele organisationen, som bestyrelsen tiltrådte den 11. november 2021. Danmarks Domstole er med den reviderede plan en af de første myndigheder i den offentlige sektor, der har revideret sin beredskabsplan efter udbruddet af COVID-19.

"En justering af den fælles beredskabsplan har krævet en stor og omfattende arbejdsindsats. Jeg vil gerne takke de mange ansatte ved domstolene, som har været involveret i processen. Vi er nu endnu bedre rustet til at håndtere vores krisestyrelse, når der opstår alvorlige situationer i samfundet og verden. Dele af den reviderede plan har allerede været omsat til praksis gennem det seneste år, hvor vi har testet mange af justeringerne som led i vores COVID-19-håndtering", forklarer direktør i Domstolsstyrelsen Kristian Hertz.

Den justerede beredskabsplan har været drøftet meget bredt i organisationen og er efter vedtagelsen blevet sendt til retspræsidenter og administrationschefer. Retterne er på baggrund af den justerede beredskabsplan blevet bedt om at gennemgå de lokale beredskabsplaner for at afdække, om de bør justeres.

Forebyggelse af lokal spredning

Danmarks Domstoles krisestab kommer fortsat løbende med anbefalinger til retterne om mulige tiltag for at undgå lokal spredning af COVID-19.

Selvom domstolene – modsat andre statslige arbejdspladser – ikke er forpligtet til at anvende loven om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas mv., anbefalede krisestaben i december 2021, at der også ved domstolene så vidt muligt indføres krav om, at alle ansatte skal kunne forevise coronapas, så længe COVID-19 er karakteriseret som en samfundskritisk sygdom.

"Vores hovedinteresse er naturligvis at beskytte medarbejdere og brugere af domstolene bedst muligt mod coronavirus. Derfor opfordrer krisestaben til, at alle ansatte ved Danmarks Domstole til hver en tid kan fremvise et gyldigt coronapas, så længe COVID-19 betragtes som en samfundskritisk sygdom. Et sådant krav sikrer, at arbejdet ved retterne kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, og at smittespredningen i samfundet begrænses", siger Kristian Hertz.

Fakta

Selvom den enkelte retspræsident og dommerne ved embedet ikke har et sædvanligt arbejdsgiver-/lønmotagerforhold, anbefaler krisestaben, at alle dommere kan fremvise coronapas på lige fod med de øvrige ansatte ved domstolene.

Krisestaben anbefaler herudover, at domsmænd, nævnings- og sagkyndige retsmedlemmer ved fremmøde skal kunne forevise coronapas, uanset at der ikke er et arbejdsgiver-/lønmotagerforhold. Retterne anbefales desuden at opfordre tolke til at lade sig teste for COVID-19, inden de skal møde i retten, hvis ikke de er i besiddelse af et coronapas som vaccineret eller tidligere smittet.

Det er den enkelte retspræsident, der efter drøftelse med det lokale samarbejdsudvalg beslutter, om loven skal bringes i anvendelse ved embedet, og hvordan det skal ske.

Krisestaben kom kort før jul med skærpede anbefalinger til retterne om bl.a. mundbind, afstand og retsmøder udenfor retsbygningen. Anbefalingerne gælder foreløbigt frem til og med den 16. januar 2022.

Retningslinjerne var gældende ved redaktionens deadline og kan have ændret sig siden. Du kan se de aktuelle retningslinjer via COVID-19-fokusfeltet på forsiden af Intra.

De(t) vigtige skridt

Hverken krop eller hjerne trives med at sidde stille for længe ad gangen, men langt de fleste af os springer bevægelse i løbet af arbejdsdagen over. Den gode nyhed er, at nye og bedre vaner ikke er længere end en beslutning og en beskeden indsats væk, fortæller fysioterapeut Lone Østergaard.

Af Nana Vogelbein

Foto: Lars Krabbe og Jeppe Carlsen

Danskerne er et af de mest stillesiddende folkefærd i Europa. I gennemsnit bliver det til 10-11 timer om dagen på stolen og i sofaen. Forskningen peger ellers entydigt på, at for meget inaktivitet er usundt, nedsætter koncentrationsevnen og kan lede til flere livsstilssygdomme, forklarer fysioterapeut Lone Østergaard, der har rådgivet en række retter om bl.a. ergonomi og bevægelse. Hun vil gerne have os til at bevæge os meget mere.

"Al bevægelse tæller. Jeg er ikke fortaler for, at man, i sin iver efter at komme i gang, gør bevægelse til et kæmpe-projekt, som skal resultere i en eller form for ekstremsport eller stor præstation. I stedet bør man tænke bevægelse ind som en nem og naturlig del af sit arbejds- og privatliv. Fysisk aktivitet er den mest oversete genvej til større fysisk og mental trivsel. Kroppen er ikke skabt til at sidde stille. Alligevel sidder langt størstedelen af os mere og mere. Det har en pris", fastslår Lone Østergaard.

De basale behov

Som økonomimedarbejder sad hun selv stille på et kontor igennem 12 år. En dag gik det op for hende, at hun faktisk også sad fast karrieremæssigt. Derefter uddannede hun sig til fysioterapeut. Da arbejdsmiljø kom på skoleskemaet, vidste hun, at det var området, hun ville fordybe sig i fremover.

"Den naturlige bevægelse, uanset intensitet, dagen igennem er meget vigtigt brændstof for kroppen. Specielt når vi arbejder og skal bruge vores hoved. Bevægelse og muskelaktivitet holder helt vitale funktioner i gang, og kroppen går i tomgang, når vi sidder for længe. Alligevel har vi et hav af





undskyldninger for, hvorfor det er bedst at blive siddende. I virkeligheden er det kroppens helt basale behov for søvn, bevægelse, dagslys, frisk luft, vand og vejtrækning, som er nøglen til at have det godt eller få det bedre. De elementer er tilgængelige for os alle", siger Lone Østergaard.

Tænk rundt om låste formater

Hvis det står til Lone Østergaard – og forskningen – skal vi bevæge os to minutter hver halve time i løbet af en arbejdsdag. Om det er for at hente en kop kaffe eller en rask tur op og ned ad trapper, er ikke afgørende. Derudover handler det om kontinuerligt at skabe en variation mellem at sidde og at stå ved sit skrivebord.

"Mange mennesker har den opfattelse, at man skal sidde stille for at kunne koncentrere sig. Den påstand vil jeg gerne udfordre. Hjernen tænder og trives ved bevægelse, og energi i dag giver et godt helbred på den lange bane", lyder det fra Lone Østergaard.

Hendes samarbejde med en lang række embeder ved domstolene har givet hende viden om og forståelse for, at der er nogle låste formater, som f.eks. retsmøder, der ikke giver plads til, at hendes bevægelsesmantra, som hun kalder 20-8-2-reglen (se faktaboks), kan omsættes til praksis. Derfor gælder det om at tænke bevægelse ind rundt om de låste formater og alle de steder, hvor det rent faktisk er muligt.

"Der holdes mange møder ved domstolene. Under nogle af dem er der behov for ro og koncentration, og så skal man naturligvis sætte sig ned. Under andre er der ikke noget i

Fakta

Lone Østergaards råd til mere bevægelse i arbejdsdagen:

Brug hæve-sænke-bordet, variér dine arbejdsstillinger.

Husk på 20-8-2-reglen: Sid 20 minutter, stå 8 minutter, vær aktiv i 2 minutter. De korte ophold i arbejdet i løbet af dagen er helt afgørende for både kroppens og hjernens måde at fungere på.

Rejs dig op, mens du venter på, at et møde skal begynde.

Stå op, eller gå rundt i alle pauser før, under og efter et retsmøde.

Identificér den undskyldning, som er din største barriere for at holde dig i gang i løbet af dagen. Arbejd med den, og vend den positivt.

Intensitet er ikke afgørende, når du er aktiv, og det er ikke nødvendigt at svede hver gang, for at bevægelse gavner. Al aktivitet uden sved på panden har en stor betydning for at holde kroppen og hjernen kørende.

vejen for, at man arbejder med at få noget aktivitet ind. Det kunne være et stående møde, der bliver både kortere og mere effektivt, når man er i bevægelse. Stå også gerne op under hele eller dele af et onlinemøde. Det tilfører energi til ansigterne bag skærmen", forklarer Lone Østergaard.

Når 10 minutter kan spare 20

Lone Østergaard talte engang med en jurist, som sagde, at vedkommende hellere ville gå 10 minutter tidligere hjem fra arbejde end gå 10 minutter i sin frokostpause. Lone Østergaards påstand er, at 10 minutters gåtur i frokostpausen betyder, at arbejdsdagen måske kan forkortes med 20 minutter, fordi man undgår trætheden om eftermiddagen. Hun peger på, at vi skal tænke anderledes, når det handler om videnarbejde og koncentreret hjernearbejde.

"Tid får skylden for meget, og vi tænker altid i minutter i forhold til indsats. Hvad nu, hvis det ikke hænger sådan sammen? Hvad nu, hvis vi rent faktisk kan få mere fra hånden ved at sikre, at energien holdes oppe i løbet af dagen? Vi må ikke underkende værdien af helt basale aktiviteter som en gåtur. Og meget gerne udendørs. Specielt i vinterperioden er frokostgåturen din bedste investering. Den mængde lys, der er klokken 12, er helt anderledes end lyset klokken 16. Du kan sagtens korrigerer længden af turen, men drop den aldrig. Under COVID-19-pandemien har det at gå fået en 'revival'. Jeg håber, at trenden er kommet for at blive", siger hun.

Begrænset viljestyrke

Selv går Lone Østergaard en kort tur hver morgen som det allerførste. Hun bruger aldrig dårligt vejr som undskyldning og sætter, efter eget udsagn, aldrig spørgsmålstejn ved vanen, som hun tillagde sig for mange år siden. Hun fortæller, at den menneskelige viljestyrke faktisk er ret begrænset. Derfor kræver det en aktiv beslutning om, at nu går man et vist antal skridt hver dag og står op mange gange i løbet af en dag, at det er rigtigt gode og vigtige vaner, og at man holder fast i dem.

"Det er en proces at oparbejde en god vane. Mit råd er derfor, at man bruger en to-dages-regel. Du må gerne springe en dag over, når du kører en ny vane ind, men du må ikke springe over to dage i træk. Hav altid en plan klar til andendagen, så du er forberedt. Desuden skal man arbejde med positive power-sætninger og sige til sig selv: 'Jeg er så glad for, at jeg bevæger mig' i stedet for at sige: 'Nu prøver jeg at bevæge mig i dag'. Så har man næsten givet op på forhånd. Det, vi fortæller os selv, har afgørende betydning for, hvordan vi har det, og om vi får succes med at ændre vaner. En stor del af vaneændringerne ligger i de historier, vi fortæller os selv og holder hinanden fast i".

Et spørgsmål om adfærd

Holder man sig kontinuerligt i gang i løbet af dagen, bliver det til mange små tiltrængte pauser og ophold i arbejdet, og man får indarbejdet restitution på en naturlig måde. Netop balancen mellem at løse opgaver og give kroppen og hjernen



Lone Østergaard ejer firmaet Min Krop på Job og er desuden forfatter til bogen 'Slip stolen - for hjernens skyld'.

Hun har bl.a. rådgivet Københavns Byret, retterne i Holbæk, Helsingør, Hillerød og Roskilde samt Procesbevillingsnævnet, Sø- og Handelsretten og Østre Landsret om ergonomi koblet med variation og bevægelse i hverdagen, adfærd og den gode pause.

lidt ro er forsvundet fra rigtig mange menneskers arbejdsdag, forklarer Lone Østergaard.

"Det paradoksale er, at der i vekselvirkningen mellem arbejde og pause er så mange gode ideer, mere energi og færre fejl gemt, som vi ikke får med, hvis vi glemmer pausen og bevægelserne. I stedet for at bruge fredag aften eller den første feriedag på at komme ned i gear og slappe af er jeg fortaler for, at vi sætter fokus på at skabe rum for restitution i løbet af arbejdsugen. Langt de fleste af os er vant til 'at køre på' i højt tempo, og så er vi udkørte, når vi når weekenden. Sådan behøver det ikke at være. Bevægelse tvinger os til at ændre adfærd, fordi vi bliver nødt til at forlade skærmen og koble af et øjeblik. Bevægelse er helt basalt en beslutning om, at nu tager jeg skridtet. Og skridtene".

Flittig motion af det sekundære fagben

Ved Retten på Bornholm forventes medarbejderne at kunne varetage opgaver på flere sagsområder. Det styrker bl.a. arbejdsglæden, fortæller retspræsidenten. Også i behandlingssenheden for Domsdatabasen, hvor der er ansat flere utraditionelle specialist-profiler, stilles der krav til evnen til at sætte forskellige kompetencer i spil og lysten til at lære.

Af Nana Vogelbein
Foto: Privat

Den 1. december 2021 hang der pludselig 30 julesokker på rad og række i frokoststuen hos Retten på Bornholm. En til hver ansat. Ledelsen anede intet om tiltaget, som var opstået på medarbejderinitiativ. I landets mindste byret er der en udpræget holdånd, fastslår chefkonsulent Maiken Lindberg Kofoed.

Dels gør rettens størrelse, at medarbejderne er i tæt daglig kontakt, og dels har arbejdskulturen i retten altid, og længe før, at udtrykket blev et 'buzzword', taget udgangspunkt i agilitet, supplerer retspræsident Henrik Engell Rhod.

"Vi har mange års erfaring med agilitet, altså det, at man er fleksibel i forhold til sine arbejdsopgaver. I en ret af vores størrelse er det helt afgørende for konsolideringen af driften, at medarbejderne kan varetage forskellige opgaver på mere end ét sagsområde. At de har et sekundært fagben. Vi ser gerne, at alle ansatte kan bestride to faglige områder til fulde og desuden har viden om et tredje område. Afvekslingen i arbejdsopgaver og -områder har faktisk vist sig at være en vigtig faktor i forhold til den enkelte ansattes udvikling og arbejdsglæde", siger Henrik Engell Rhod.

Trivsel frem for titel

Da Retten på Bornholm i 2015 blev hjemsted for Domsdatabasens behandlingssenhed, gjorde den sig en række vigtige erfaringer i relation til rekruttering til et nyt område.

"Vi var på forholdsvis bar bund i forhold til, hvilke specifikke nye kompetencer vi ville få brug for i Domsdatabasen. Til anden rekrutteringsrunde stod det klart, at det gav god mening at tage de ansatte, som allerede arbejdede på området, med på råd, da stillingsopslagene skulle formuleres. Vi tog udgangspunkt i, hvad en fremtidig medarbejder skulle trives med for at falde godt til i Domsdatabaseenheden. Det hjalp os med at tiltrække de rette kandidater, som forstod nødvendigheden af, at de skulle kunne sætte flere slags kompetencer i spil, samtidig med at de skulle være specialister", forklarer Maiken Lindberg Kofoed.

"Vi var ikke nødvendigvis på udkig efter traditionelle domstolsprofiler, selvom det kan være en fordel at kende systemet indefra. Vi så gerne, at der kom et miks af kompetencer. Derfor var ansøgernes uddannelsesmæssige baggrund og titel mere eller mindre underordnet, så længe kandidaten kunne identificere sig med 'hvad man skal kunne trives med hos os' i jobopslaget", fortsætter hun.

En utraditionel profil

En af de mere utraditionelle profiler, som er blevet rekrutteret til Domsdatabasens behandlingssenhed, er religionssociolog Ida Scharling. Hun har tidligere beskæftiget sig med socialt udsatte mennesker og har desuden arbejdet på krisecenterområdet, hvor hun bl.a. har rådgivet unge i forhold ►

til negativ social kontrol. Ved Retten på Bornholm er hendes primære arbejdsopgave at anonymisere straffesager, som skal offentliggøres i Domsdatabasen.

"Mine tidligere ansættelser har givet mig erfaring med at beskytte personfølsomme oplysninger og givet mig et sikkerhedsperspektiv. Jeg har desuden en del viden om GDPR-lovgivningen og er god til at analysere kompleks information. De kompetencer bruger jeg i forbindelse med mit anonymiseringsarbejde, men jeg er humanist og havde ingen erfaring med at arbejde i retsvæsenet, da jeg kom til retten. På den måde er min profil anderledes", siger Ida Scharling.

Åbenhed, respekt og synergi

Ved siden af anonymiseringsarbejdet besvarer hun spørgsmål fra andre retter om Domsdatabasen, hjælper med oplæring af nye kolleger og skriver vejledninger i brugen af databasen. I begyndelsen af sin ansættelse i 2019 blev Ida Scharling oplært på straffeområdet for at kunne varetage Domsdatabasens strafferetlige anonymiseringsopgaver. Derefter begyndte hun at stifte bekendtskab med selve driftssiden af domstolens systemer.

"Det har været nemt at falde til ved retten. Der er en meget stor åbenhed og respekt over for hinandens fagligheder. Alle ved nøjagtig, hvem der besidder hvilke kompetencer, og der er en rigtig god synergi kollegerne imellem. Det, der har været allersværest, er faktisk at gennemlæse straffesagerne. Selvom jeg tidligere har beskæftiget mig med voldsomme skæbnehistorier, er det noget helt andet at se en voldelig handling beskrevet på skrift. Det kræver en form for robusthed, som jeg har måttet tillære mig", lyder det fra Ida Scharling.

Medarbejderskaren hos Retten på Bornholm tæller bl.a. også en bachelor i dansk, to socialrådgivere, en bogholder, en tidligere bankrådgiver samt en statskundskabsuddannet i til-læg til de mange medarbejdere, der er blevet uddannet inden for domstolene gennem mange år.

Et andet blik

Der er meget få faste pladser ved Retten på Bornholm, og der afprøves kontinuerligt forskellige ordninger i forhold til, hvor i huset og hvordan arbejdet tilrettelægges bedst muligt.

"Hele retten skal gerne fungere som en helhed. Medarbejderne har en høj grad af ansvar for egen arbejds-tilrettelæggelse, og vi forventer, at de kontinuerligt vurderer, hvor de bedst kan lægge deres kræfter. Vi vil meget gerne fastholde vores medarbejdere og være en attraktiv arbejds-plads, så oplæring i et nyt område foregår i små etaper, og vi er ikke bange for at gøre tingene på nye måder", siger Maiken Lindberg Kofoed.

Når Retten på Bornholm rekrutterer i dag, lægges der stor vægt på at forventningsafstemme og gøre det klart, at et arbejdsliv ved retten forudsætter en høj grad af fleksibilitet og fokus på det stærke fællesskab.

"Trives man ikke med opgaver af forskellige karakter, er vi ikke den rette arbejdsplads. Hos os er det en forudsætning, at man ønsker at tilegne sig ny viden, og at man er glad for udvikling og variation i hverdagen. Jeg oplever det som noget positivt, at vi er så omstillingsparate, og så er det som leder spændende også at have nogle mindre klassiske profiler blandt sine medarbejdere. De har et andet blik og ser noget, som jurister og kontorfunktionærer måske ikke ser. Det er, efter min mening, med til at berige organisationen", konkluderer Henrik Engell Rhod.



Fakta

I perioden fra 2016 til 2021 er samtlige medarbejdere ved Retten på Bornholm blevet oplært i Domsdatabasen.

I samme periode er kontorsektoren gradvist blevet næsten fordoblet i antal årsværk, for at organisationen kan varetage opgaverne i Domsdatabasen.

Ved retten er der i dag ansat 24 medarbejdere, heraf fire jurister og en kontorelev. Enkelte kontor-medarbejdere arbejder på nedsat tid.



Med organisation og selvindsigt som pejlemærker

Medarbejdernes fysiske rammer og psykiske trivsel har høj prioritet ved Danmarks Domstole. Kontorfuldmægtig Susan Thustrup har i mere end 12 år været engageret på arbejdsmiljøområdet. Det har skærpet hendes organisatoriske forståelse og bidraget med en solid portion selvindsigt, fortæller hun.

Af Nana Vogelbein
Foto: Privat og Colourbox

I Danmarks Domstoles Hovedsamarbejdsudvalg og Arbejdsmiljøorganisation (DHA) mødes repræsentanter for ledelse og medarbejdere flere gange årligt for at drøfte emner og områder af stor betydning for domstolene. Med til møderne sidder bl.a. arbejdsmiljørepræsentanter for hhv. jurister og kontorphonale. Sidstnævnte medarbejdergruppe er på arbejdsmiljøområdet repræsenteret ved

59-årige Susan Thustrup, der til daglig er kontorfuldmægtig i Flysagsafdelingen i Københavns Byret.

"I DHA er det de store linjer, vi drøfter. Inden for mit område er det arbejdsmiljø generelt, herunder sikkerhed og de seneste år naturligvis også COVID-19, som vi diskuterer.

Min opgave er at samle input fra mit bagland og bringe det i spil samt at opsamle viden og tage informationerne med ►



Fakta

Susan Thustrup er oprindeligt butiksuddannet, men har siden 1993 arbejdet på kontorområdet.

Hun kom til Danmarks Domstole i 2006 og har siden da bl.a. taget en mellemlæderuddannelse.

Du kan læse mere om DHA og følge udvalgets arbejde på [Intra](#).

retur. Møderne giver mig desuden en fornemmelse for, hvad der ellers rører sig i organisationen, og er en god lejlighed til at møde kolleger fra andre faggrupper og embeder", forklarer Susan Thustrup, der har siddet i DHA siden 2013.

Udfordringer og indsigt

Forud for sin indtræden i DHA havde Susan Thustrup fra 2009 været arbejdsmiljørepræsentant for HK'erne i foged- og skifteretten i Københavns Byret. Som nyvalgt lagde hun ud med at tage den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og deltog efterfølgende i en lang række kurser i bl.a. konflikt-håndtering og psykisk arbejdsmiljø i HK-regi.

"Det var Kate Kengen (bl.a. tillidsrepræsentant i Københavns Byret samt mangeårigt medlem af Domstolsstyrelsens bestyrelse, red.), som både opfordrede mig til at engagere mig i den lokale arbejdsmiljøindsats og senere i DHA-arbejdet. Jeg kan godt lide udfordringer og nye områder og kastede mig begge gange bare ud i det. De kompetencer, som jeg har erhvervet mig gennem arbejdet, har givet mig en bred forståelse for, hvad der er vigtigt rent arbejdsmiljømæssigt i en organisation, og desuden resulteret i en stor portion selvindsigt", siger Susan Thustrup.

Fokus på det svære

Såvel den organisatoriske forståelse som selvindsigten er to vigtige pejlemærker for Susan Thustrup, når hun i regi af Københavns Byret og DHA diskuterer arbejdsmiljø. Både de fysiske forhold, som evalueres via APV'en, og medarbejder-trivselen skal være i orden for at opretholde og udvikle et godt arbejdsmiljø. Det er dog ikke begge områder, der er lige nemme at gå til, fastslår hun.

"Min erfaring er, at det er forholdsvis nemt at få styr på de fysiske rammer, men at det kan være sværere at komme til bunds i det psykiske aspekt af arbejdsmiljø. Der er en vis form for berøringsangst, hvis vi skal italesætte det, der kan gøre ondt, f.eks. mobning, men det må ikke fjerne fokus. Trivsel på arbejdspladsen er altafgørende, hvis vi skal yde vores bedste og opretholde en høj produktivitet. Tillid, respekt, godt samarbejde og oplevelsen af retfærdighed er i den henseende vigtige nøgleord".

Det hele værd

I løbet af 2022 giver Susan Thustrup sine stafetter som arbejdsmiljørepræsentant videre. Ikke fordi hun har mistet interessen for området, men hun føler, at tiden er moden til at give plads til nye kræfter. På det personlige plan har mere end et årti med at sætte fokus på arbejdsmiljø været utroligt givende, understreger hun, og hun er glad for, at hun fulgte Kate Kengens opfordringer.

"Det er ikke alt, jeg har sat mig for eller håbet på, som er lykkedes, men det har været det hele værd. Mine bedste råd til andre, der har lyst til at prøve kræfter med arbejdsmiljøområdet, er: Gør det, og engager dig med et åbent sind. Du lærer så utroligt meget om andre og dig selv og er med til at skabe værdi for dine kolleger ved domstolene".

”Jeg er i bund og grund et udpræget hverdagsmenneske”

Selvom hun har en brændende tro på dialog, er det stilheden på en hektar land lidt uden for Viborg, som samler trådene for Helle Bertung. Efter 30 år hos Danmarks Domstole sagde Vestre Landsrets tidligere præsident ved årsskiftet farvel til juraens verden. Sådan da.

Af Nana Vogelbein
Foto: Kim Matthäi Leland

Helle Bertung betegner det selv som et ”lidt tilfældigt karrierevalg”, at hun endte ved Danmarks Domstole. Som anklager i Viborg gennem 1980’erne og begyndelsen af 90’erne havde hun mødt i Vestre Landsret masser af gange. Efter en endt barselsorlov søgte og fik hun i 1992 en stilling som fuldmægtig ved landsretten. Kort efter avancerede hun til justitssekretær – den stilling, der i dag svarer til administrationschef – og i 1994 blev hun dommer ved Vestre Landsret.

”Vestre Landsret lå bogstaveligt talt på den anden side af græsplænen foran min daværende arbejdsplads hos Statsadvokaten i Viborg. Jeg skal ikke lægge skjul på, at ønsket om at blive i byen efter endt barsel var en medvirkende årsag til, at jeg i sin tid søgte over i landsretten”, erindrer Helle Bertung med et smil og fortsætter:

”I forbindelse med retsreformen i 2007 blev der oprettet en ny stor byret i Viborg. Årene som justitssekretær havde vakt min interesse for den mere administrative del af

arbejdet, hvor det gælder om at arbejde med helheden og have fingeren på pulsen. Da stillingen som byretspræsident blev slået op, betænkte jeg mig ikke. Det var enormt spændende at være med til at rekruttere en række nye medarbejdere og fastlægge den måde, som den nye byret i Viborg skulle organiseres på”.

Sammen og på tværs

De næste syv år var Helle Bertung med til at udvikle Retten i Viborg. Hun deltog desuden meget aktivt i arbejdet med at revidere Danmarks Domstoles mål og værdier, som i dag danner fundament for den overordnede strategi. Samarbejde både i de retter, hun har arbejdet ved, og på tværs af domstolene har altid spillet en vigtig rolle, understreger Helle Bertung.

”Da jeg kom til Retten i Viborg, havde jeg aldrig arbejdet i en byret før. Der var sagstyper, som bestemt ikke var min spidskompetence, men funktionscheferne trådte helt



Fakta

Helle Bertung havde 40-års jubilæum som statsansat i sommeren 2021.

Hun har bl.a. været formand for den arbejdsgruppe, som senest har revideret domstolenes mål og værdier, og for en arbejdsgruppe, der i 2020/2021 kom med en redegørelse om håndtering af fremtidige kriser af lignende karakter som COVID-19-krisen.

Helle Bertung er gift, har fire børn og tre børnebørn. Hun er født på Sjælland, har læst jura i Aarhus og været bosat i Viborg i 34 år. Da hun den 1. januar 2022 forlod posten som præsident for Vestre Landsret, var det præcis 30 år siden, at hun havde første arbejdsdag ved Danmarks Domstole.

naturligt til og dækkede hullerne i min viden. Ligeledes havde vi efter retsreformen et utroligt inspirerende og givende samarbejde de 24 byretspræsidenter imellem, og det tværgående arbejde med revisionen af domstolenes værdigrundlag var også superspændende".

I 2014-2016 lod Helle Bertung sig 'udlåne' til Domstolsstyrelsen for at deltage i et juridisk videndelingsprojekt på straffe-, skifte-, civil- og fogedområderne. En gruppe erfarne dommere og funktionschefer forfattede en lang række notater og praksissamlinger, som havde til formål at gøre det nemmere for domstolenes jurister at finde inspiration til håndteringen af de mange juridiske og praktiske spørgsmål, som kunne opstå på de forskellige sagsområder. Projektet har levet et meget stille liv de seneste år. "Ressourcerne har nok været for knappe", ræsonnerer Helle Bertung. Det vender vi tilbage til.

Opbakning i høj kurs

Som både byrets- og landsretspræsident har det psykiske arbejdsmiljø og trivsel altid stået højt på Helle Bertungs agenda. Hun vil, efter eget udsagn, helst have, at alle er tilfredse med de beslutninger, hun træffer. Medarbejderinddragelse er en naturlig del af hendes ledelsesstil.

"Jeg tror fuldt og fast på, at dialog er vejen frem. Af og til er jeg blevet beskyldt for at gå lidt for langt i mit forsøg på at skabe fuld opbakning til en kurs, jeg har ønsket at udstikke,

men for mig er det virkelig vigtigt at få alle med ombord. Som den ældste af fire søskende har jeg nok udviklet en ret høj grad af ansvarlighed for hele flokken", fastslår Helle Bertung og fortsætter:

"En fornuftig arbejdstilrettelæggelse og følelsen af at blive set og anerkendt er altafgørende. Det har jeg altid været bevidst om som leder. De ansatte ved domstolene tager deres job meget alvorligt. Jeg tror, at det hænger sammen med, at hele vores eksistensgrundlag er ufatteligt meningsfyldt. Vi har en klar opgave: at få samtlige involverede godt igennem sagsforløbet og at træffe de rette afgørelser. Alle medarbejdere, både dommere, øvrige jurister og administrative medarbejdere, har fokus på en ordentlig proces, som sikrer, at sagens parter bliver hørt, og at de er tilfredse med deres møde med retsvæsenet. Også selvom den enkelte måske er blevet dømt for alvorlig kriminalitet eller er pålagt at skulle betale et beløb til en modpart i en civil sag. At give brugerne en positiv oplevelse forudsætter, at medarbejderne trives i deres arbejdsliv".

Ingen pølsefabrik

Og så vender vi tilbage til de knappe ressourcer og en smule malurt i bægeret. Helle Bertung ærgrer sig nemlig over, at det føromtalt videndelingsprojekt mere eller mindre er tabt på jorden. Hun er udmærket klar over, at det hænger sammen med den skarpe økonomiske prioritering, som hver dag



skal foretages ved domstolene, men peger samtidig på, at de penge, det ville have kostet at holde liv i projektet, formentlig kunne være omsat til sparet tid eller højere kvalitet i afgørelserne ude i retterne.

"Der er med årene blevet mere og mere travlt ved domstolene, og som så mange andre steder er 'effektivitet' blevet et mantra. Selvfølgelig skal vi arbejde effektivt og lade være med at bruge tid på noget, som ikke giver værdi i sagerne. Men vi må, efter min mening, aldrig give køb på grundlæggende principper om retssikkerhed og ansvaret for den enkelte sags ordentlige og korrekte afgørelse. Det kan ikke nytte noget at skynde sig, hvis det sker på bekostning af kvaliteten. Mister vi først terræn i forhold til befolkningens tillid, er den ufattelig svær at genoprette. Den enkelte sag må aldrig træde i baggrunden i vores iver efter at få bugt med bunkerne. Vi må ikke gå på kompromis med vores integritet. Det kan ikke lade sig gøre at træffe afgørelse i retssager, hvor der er meget på spil, hvis det skal foregå som på en pølsefabrik", lyder det.

Skole, skov og stilhed

Det er familien og en tidligere skole på en hektar land lidt uden for Viborg, som Helle Bertung på 30. år kalder 'hjem', der er væsentlige årsager til, at hun går på pension som 66-årig. Hendes arbejdsliv har været travlt, og hun har været meget væk hjemmefra. Nu skal der være tid til at nyde stilheden og det helt nære.

"Jeg er i bund og grund et udtalt hverdagsmenneske. Det er min familie, mit hus og min have, som giver mig ro. Jeg

kunne godt være fortsat, til jeg blev 70 år, men det giver en tilfredsstillelse selv at afgøre, hvornår jeg skal takke af. Jeg vil gerne have rigtig meget ud af min pensionisttilværelse. Nå alt det, der ikke blev tid til tidligere i livet, mens jeg stadig er rask og rørig. Se meget mere til mine tre børnebørn. Få læst nogle flere bøger. Lavet noget håndarbejde. I min familie er vi glade for friluftsliv og har en stor grund med skov og et sommerhus ved Vesterhavet, så tiden skal såmænd nok gå. Men hvem ved? Måske viser det sig, at det slet ikke er så skægt at holde fri, når man ikke har et arbejde at stå op til".

En glidende overgang

Nu kunne der så sættes et punktum for beretningen om Helle Bertung og hendes juridiske karriere. Overgangen til otiumlivet skal dog, som hun siger, "ikke være alt for brat". Helle Bertung skal være formand for en af de kommissioner, som, i regi af Nævnenes Hus i Viborg, skal behandle sager om erstatning eller kompensation til de minkvirksomheder, som måtte aflive deres minkbesætninger i 2020 på grund af smitterisiko med COVID-19. Hun regner med, at hun en dag om ugen vil sætte sig for bordenden for at hjælpe med at behandle sagerne.

"Det ender såmænd nok med, at nogle af de afgørelser, jeg er med til at træffe, skal efterprøves i Vestre Landsret. På den måde slipper domstolene ikke helt for mig endnu", siger Helle Bertung med et glimt i øjet.

Mød medarbejderne

Mange medarbejdere ved Danmarks Domstole udfører opgaver, som den brede offentlighed sjældent hører om. Denne gang fortæller to ansatte, som også er arbejdsmiljørepræsentanter, om, hvordan de arbejder med arbejdsmiljø til dagligt.

Tekst: Nana Vogelbein
Foto: Privat



ANNE-METTE PEDERSEN

49 år

Kontorfuldmægtig og arbejdsmiljørepræsentant
Strafferetten, Retten i Næstved
Ansatt siden 1. december 2003
Tidligere bl.a. elev ved retten

Vi foretager naturligvis APV'er og laver strategiplaner på arbejdsmiljøområdet ved vores ret, men forsøger derudover at sætte et naturligt fokus på arbejdsmiljø. Efter møder i arbejdsmiljøgruppen sender vi referaterne direkte til alle medarbejdere, så de kan holde sig opdaterede uden at skulle lede efter informationerne. Vi har desuden et fokusområde om arbejdsmiljø på Intra. Som arbejdsmiljørepræsentant gør jeg en stor dyd ud af at være åben og kommunikere til mine kolleger, at de altid kan komme til mig. Intet er for småt eller for stort.

Personligt er det nok det fysiske arbejdsmiljø, som jeg tænker mest over til dagligt, fordi det er så håndgribeligt. Jeg husker at bruge mit hæve-sænke-bord og går meget, da Retten i Næstved er et

stort hus. Jeg er dog også opmærksom på, om mine nærmeste kolleger trives, og om der er overensstemmelse mellem vores opgaver og den tid, der er afsat. Vi har alle en travl hverdag, og det kan være svært at have en fornemmelse for, hvordan andre har det, fordi man er så optaget af sine egne opgaver. Derfor er det vigtigt at have øje for, at der er stor forskel på menneskers stresstærskel, og huske på, at vi alle har et ansvar for et godt arbejdsmiljø.

Mine bedste råd i forhold til at være en god kollega og være med til at skabe trivsel er, at man skal møde på arbejde med en positiv indstilling. Negativitet breder sig som en løbeild. Forventningsafstem med dine kolleger, og tal om eventuelle frustrationer med det samme. Det er helt afgørende, at man kører ad samme spor.



MERETE KOLD DYRBYE

43 år

Kontorfuldmægtig og arbejdsmiljørepræsentant
Straffefaldelingen, Retten i Aalborg
Ansatt siden 1. august 1997 som elev
Har været ved domstolene hele sin karriere

I arbejdsmiljøudvalget mødes vi fire til seks gange om året for bl.a. at videndele på tværs af afdelingerne, men også med fokus på at styrke trivslen som helhed. Derudover mødes jeg som arbejdsmiljørepræsentant for min afdeling med min afdelingsleder i vores arbejdsmiljøgruppe ved behov, men gerne en gang om måneden. Både i afdelingerne og i arbejdsmiljøudvalget har vi drøftet trivselsundersøgelsen, og hvilke ting der kan gøres bedre. Når der er lavet APV på det fysiske arbejdsmiljø, drøfter vi også den i udvalget, så vi kan lave en samlet prioritering af forbedringer. Hvis en medarbejder har behov for fysiske ændringer på sin arbejdsplads, er vi i arbejdsmiljøgruppen desuden behjælpelig med det.

På daglig basis skal vi bruge hinandens styrker, så vi kan være effektive, men stadig trives. Arbejdsbyrden er kommet for at

blive, så vi har hele tiden fokus på at gøre tingene praktisk og effektivt. Vi har bl.a. lavet en bagvagtordning til den kollega, som er fraværende, så kollegaen ikke kommer tilbage til store bunker. Vi har også fokus på, at der skal være tid til pauser, hvor vi kan få et grin og snakke med hinanden, og vi har en personaleforening ved embedet, som sørger for, at der er hygge på tværs af afdelingerne.

Mine bedste råd på arbejdsmiljøområdet er, at vi skal have tid til at se hinanden i øjnene og lave et 'tjek' på, hvordan den enkelte har det. Det er ofte de små ting i hverdagen, der gør, at der kommer overskud på kontoen, f.eks. ved at give en ekstra hånd til en trængt kollega eller hente en kop kaffe. Det kan også være lige at lægge øre til det, som fylder fagligt eller på det personlige plan.

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 kommunikation@domstolsstyrelsen.dk



DEN NYE ØSTRE LANDSRET SNART INDFLYTNINGSKLAR

Østre Landsrets præsident, Carsten Vollmer (tv.), Domstolsstyrelsens direktør, Kristian Hertz (i midten), og Torben Krausing (th.), administrationschef i Østre Landsret,



inspicerede for nyligt den nye Østre Landsret, som er under opførelse på Trælstholmen i den københavnske Nordhavn. Bygningen blev overtaget den 1. januar 2022. Kontorinventar, AV-udstyr mv. er nu i gang med at blive installeret.

"Jeg er imponeret over Østre Landsrets kommende domicil, som kommer til at strække sig over knap 20.000 moderne m², der vil være med til at sikre effektive arbejdsgange til glæde for dommere, brugere og tilhørere. Bygningen bliver zoneopdelt, hvilket desuden vil understøtte sikkerheden for brugerne", siger Kristian Hertz.

Første spadestik til den nye retsbygning blev taget den 1. oktober 2019, som var 100-årsdagen for etableringen af Østre Landsret i sin nuværende form. Den nye Østre Landsret bliver bæredygtighedscertificeret efter DGNB-standarden og er fordelt på seks etager inkl. kælder, herunder 20 retssale, forhal og ventarealer, administrative lokaler, café samt kantine med produktionskøkken. Bygningen er tegnet af Henning Larsen Architects.

NÆSTE GENERATION DIGITAL POST UDSÆTTES TIL 2022

Digitaliseringsstyrelsen har meddelt, at overgangen til Næste generation Digital Post (NgDP) udsættes til første kvartal 2022. Den præcise dato er fortsat ukendt. Retterne kan indtil da sende og modtage digital post som hidtil fra både sagsbehandlings-systemer og Outlook, og retterne kan sende forenklet digital forkyndelse som hidtil fra både sagsbehandlings-systemer og Outlook.

NgDP var planlagt til at gå i drift den 30. november 2021, men på grund af usikkerhed om systemets stabilitet og pålidelighed besluttede Digitaliseringsstyrelsen at udsætte idriftsættelsen.



DOMSDATABASEN ER GÅET I LUFTEN

Danmarks Domstole lancerede torsdag den 6. januar 2022 Domsdatabasen, som giver borgere, professionelle og myndigheder indsigt i domme, som afsiges ved domstolene. Domsdatabasen indeholdt ved lancering en mindre mængde domme og vil gradvist blive udbygget. Den bagvedliggende sagsbehandlerportal har været i brug siden november 2021.

”Vi er rigtig glade for, at vi nu kan præsentere Domsdatabasen for omverdenen. Domsdatabasen har i mange år været et stort ønske for de advokater, forskere, studerende, journalister, offentlige myndigheder med flere, som til dagligt arbejder professionelt med vores retssystem. Offentlighed i retsplejen er et grundlæggende princip i vores retssamfund. Det er en central del af vores demokrati, at der er åbenhed om, hvad der sker i retssalene, og at vi kan diskutere med hinanden, om det går rigtigt for sig. Med Domsdatabasen tager vi endnu et vigtigt skridt i den retning,” siger Kristian Hertz, direktør for Domstolsstyrelsen.

heder [Abonnér på domme](#)

Domst



Domsdatabasen

Her kan du finde udvalgte afgørelser fra Danmarks Domstole

Søg på emneord, sagsnummer, paragraf m.m.



Tilføj filtre

NYHEDER

06-01-2022

Domsdatabasen er åben

Danmarks Domstole har offentliggjort en database med afgørelser fra domstolene. Og du kan se med nu.

06-01-2022

Det kan du finde i Domsdatabasen

Ved lanceringen af Domsdatabasen i starten af 2022 kan du finde et mindre udvalg af afgørelser i Domsdatabasen. Indholdet opbygges her efter gradvist i 2022...

06-01-2022

Pseudonymisering af afgørelser

Afgørelser i Domsdatabasen pseudonymiseres for at beskytte de involverede parter i overensstemmelse med gældende lovgivning.

FORNEMME NOMINERINGER TIL KENDDINRET.DK

Selvom champagnen forbliver på køl, er der al mulig grund til at glæde sig over, at læringsuniverset kenddinret.dk i det forgangne år blev nomineret til både Europarådets pris 'Crystal Scales of Justice' og Karnovs Nytænkerpris.

Kenddinret.dk, som blev relanceret i februar 2021, består af to hjemmesider – en for elever i folkeskolens ældste klasser og en for gymnasieelever. Med en blanding af information, videoer, webstories, lydfortælling, rollespil, quizzer og opgaver inviteres de unge i øjenhøjde med deres hverdag til at lære mere om retssystemet. Efter relanceringen har kenddinret.dk oplevet en mangedobling i antallet af besøgende.



Frankrig vandt 'Crystal Scales of Justice'-prisen for projektet 'Simplified filing of complaints in hospital for victims of domestic violence'.

Advokat Miriam Michaelsen, der gennem foreningen Digitalt Ansvar arbejder for at ændre retspraksis på området for digitale krænkelser, vandt Karnovs Nytænkerpris.



Danmarks Domstole
Domstolsstyrelsen
Store Kongensgade 1-3
1264 København K

Telefon 70 10 33 22
www.domstol.dk