



Dato: 18. december 2007
Kontor: Personalekontoret
Sagsnr.: 2007-030-0084
Dok.: RFS40177

Fælles personalepolitik for jurister på Justitsministeriets område

Formålet med en overordnet tværgående personalepolitik for de omkring 1.000 jurister på Justitsministeriets område er at videreudvikle Justitsministeriet som et fælles attraktivt ansættelsesområde. Personalepolitikken skal understøtte rekruttering og fastholdelse af de jurister, der er bedst til at løfte vores opgaver, og sikre en bred og målrettet udvikling igennem den enkeltes karriereforløb.

Den fælles personalepolitik skal signalere, hvad det kræver at være jurist på Justitsministeriets område for såvel medarbejdere som ledere. Personalepolitikken er udarbejdet af medarbejdere og ledere i fællesskab, og den afspejler derfor gensidigheden i at sikre gode fælles arbejdspladser. Det handler om, hvilke forventninger vi har til vores arbejdsplads, os selv og vores kolleger, og personalepolitikken forpligter os alle.

Personalepolitikken er tværgående og fokuserer på de værdier og principper, juristerne på området har til fælles. Den er også overordnet og skal derfor ses som et supplement til de personalepolitikker, der fastlægges for alle personalegrupper på de enkelte tjenestesteder. Temaer, der bedst forankres lokalt, skal være omfattet af tjenestestedernes lokale personalepolitikker.

Dygtige jurister, betydningsfuldt arbejde og høj kvalitet

Jurister på Justitsministeriets område varetager opgaver af stor samfundsmæssig betydning. Vi er med til at sikre legalitet og tryghed i samfundet. Vores beslutninger gør en forskel og har ofte store konsekvenser for de involverede. Det kræver troværdighed, integritet, loyalitet, saglighed og høj faglig kvalitet i opgaveløsningen. Det kræver også ansvarlighed, indlevelsessevne og respekt for den enkelte.

På hele Justitsministeriets område varetager juristerne meget alsidige og varierende opgaver. Langt de fleste af vores opgaver er funderet i klassiske juridiske discipliner. Opgavernes karakter og kompleksitet nødvendiggør præcision i sproget, orden i sagerne og en klar ansvarsfordeling. Vi yder en venlig og effektiv service, og vi behandler de berørte på en

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

korrekt og respektfuld måde. Der er stor interesse for de opgaver, vi løser, og det kræver en åben og sikker kommunikation med offentligheden.

Vi vil gerne se resultater af vores arbejde og arbejder grundigt og målrettet. Vi deler gerne vores viden og erfaring, og vi er hjælpsomme og åbne på tværs af faggrænser og på tværs af hele Justitsministeriets område. Vi er afhængige af og lægger vægt på et tillidsfuldt samarbejde og samspil om opgaveløsningen på Justitsministeriets område og har derfor også en ambition om fælles forståelse og viden på tværs af myndighedsområder og faggrupper.

Vi tager i fællesskab ansvar for opgaveløsningen og bidrager til en konstruktiv tilrettelæggelse af arbejdet. For at sikre et højt fagligt niveau samtidig med en hurtig og effektiv opgavevaretagelse gør vi os til stadig overvejelser om kompetencebehov, ansvarsfordeling, kvalitetssikring og rammerne for opgaveløsningen.

Opgaverne på Justitsministeriets område løftes af dygtige medarbejdere. Udover at være fagligt dygtige skal juristerne også være selvstændige, robuste, handlekraftige og engagerede. Det er naturligvis væsentligt, at vi besidder de kompetencer, der skal til for at løse opgaverne, og vi er ikke bange for udfordringer og ser det som en mulighed for at understøtte den enkeltes faglige nysgerrighed og udvikling.

Anerkendelse, udvikling og karriere

Jurister på Justitsministeriets område skal anerkendes for deres indsats. Det gælder i det daglige ved kollegers og lederes påskønnelse af indsatsen, ved planlægning af den enkeltes kompetenceudvikling og karriereforløb og gennem lønnen.

Det er væsentligt, at der er jurister, som udvikler sig til at blive kompetente specialister, generalister eller ledere. Alle jurister skal have mulighed for løbende udvikling og et karriereforløb, der tager udgangspunkt i den pågældendes evner og ønsker. Den enkelte jurist kan på forskellige tidspunkter i livet og på forskellige kompetenceniveauer have forskellige ønsker til og muligheder for valg af karrierevej. Nogle vil ikke være i tvivl om, at de hele deres arbejdsliv vil følge en bestemt karrierevej, mens andre med god mening ind imellem kan skifte spor.

Kompetenceudviklingen af jurister på Justitsministeriets område er baseret på et højt fagligt niveau i opgaveløsningen, udfordringer ved opgaveskift og rokering og løbende efteruddannelse. Den enkelte udvikler sig også gennem delt tjeneste, undervisning og anden bibeskæftigelse.

Vi vil være de bedste til at udvikle jurister og overvejer løbende, hvordan kompetenceudviklingen kan imødekomme nye behov. Kompetenceudvikling kræver ressourcer og en indsats fra alle. Den personlige og faglige kompetenceudvikling skal prioriteres, så den enkelte oplever, at der er plads til udvikling. Kompetenceudviklingen skal planlægges og afvikles i takt med den individuelle karriere og afstemmes efter opgaver, niveau,

resultater og ambitioner. Vi lægger også vægt på, at alle igennem hele karrieren udnytter muligheden for at udvikle sig fagligt og personligt. Det kræver åbenhed og synlighed omkring udviklingsmulighederne.

De alsidige rokeringsmuligheder på ansættelsesområdet og mulighed for tjenestefrihed til ansættelse uden for området til både nationale og internationale opgaver er væsentlige elementer i den enkeltes faglige og personlige udvikling. Samtidig bidrager rokering af juristerne til en styrkelse af fællesskabet og til gensidig forståelse og loyalitet. Rokering styrker også den enkeltes muligheder for at etablere faglige og sociale netværk.

I det daglige arbejde og i planlægningen af kompetenceudvikling skal der være fokus på den enkeltes talent. Ledelsen skal give klare tilbagemeldinger om den enkeltes evner, indsats og udviklingsmuligheder blandt andet i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale. Den enkelte jurist opfordres også i den forbindelse til at tilkendegive sine ønsker om kompetenceudvikling og karriereforløb. Kompetenceudviklingen, herunder rokering, følger ofte nogle standardiserede forløb, men der skal være plads til individuelle løsninger og tages hensyn til geografisk bestemte behov.

En ansættelse på Justitsministeriets område skal være generelt kompetencegivende både i forhold til området og i forhold til den øvrige del af arbejdsmarkedet. Vi er glade for og vil gerne fastholde dygtige jurister til karrierestillinger i hele landet, men vi tager det som en anerkendelse, når vores jurister ansættes i spændende job andre steder.

Kompetence- og karriereudviklingen på Justitsministeriets område understøttes af en lønpolitik, hvor kvalifikationer, opgaver og arbejdsindsats belønnes. Muligheden for at rokere mellem tjenestestederne er vigtig for den personlige og faglige udvikling, og den lokale løndannelse må ikke udgøre en barriere for dette. Lønnen kan ikke i sig selv sikre rekruttering og fastholdelse af dygtige jurister, men er ét væsentligt element, der sammen med opgaverne, udviklings- og karrieremulighederne, det faglige og sociale sammenhold og den gensidige fleksibilitet skal sikre, at Justitsministeriets område opleves som en god og attraktiv arbejdsplads.

Gensidig fleksibilitet og rummelighed

På Justitsministeriets område er arbejdsopgaverne ofte af en karakter, der stiller store krav om fleksibilitet fra juristernes side. Samtidig er vi imødekommende over for juristernes behov for fleksibilitet, så der er den nødvendige balance mellem arbejdsliv og privatliv. Arbejdet skal planlægges, så alle kan have både et familie- og fritidsliv og en karriere på Justitsministeriets område.

Alle bør generelt have en fornuftig arbejdstid, og vi tager hensyn til forskellige livsfasen og behov, herunder for børnefamilier, seniorer og andre med særlige livsforhold. Vi er imødekommende over for ønsker om deltid, medmindre det er uforeneligt med opgavevaretagelsen på tjenesteste-

det og varetagelsen af den pågældende stilling. Ved tilrettelæggelsen af arbejdet tages der i videst muligt omfang individuelle hensyn. Samtidig forventer vi, når opgaverne kræver det, en ekstra indsats fra alle.

Afholdelse af orlov og perioder med nedsat tid begrænser ikke den enkeltes karrieremuligheder.

Der er plads til mangfoldighed, og vi tilstræber, at medarbejdersammensætningen afspejler det omgivende samfund, og at Justitsministeriets område af alle opleves som rummeligt og fleksibelt. Der er opmærksomhed på og respekt for den enkelte og dennes arbejdsmetoder, og der er plads til nytænkning og forskellighed.

Vi lægger vægt på at have et godt samarbejde og være gode kolleger for hinanden. Et styrket samarbejde og aktiviteter på tværs af området bidrager til netværk og sammenhold blandt juristerne og et fælles værdigrundlag.

God ledelse, åbenhed og medindflydelse

Jurister, der har eller får ledelsesopgaver på Justitsministeriets område, skal være dygtige, visionære og inspirerende ledere, der skaber resultater. Inden for de givne rammer har lederne frihed til at prioritere ressourcerne, organisere arbejdet og løbende forbedre kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen.

Ledelsesformen er baseret på åbenhed, inddragelse af medarbejderne og klar kommunikation. Det skaber sikkerhed om ansvarsfordelingen og forventningerne til den enkeltes arbejdsindsats. Lederne respekterer den enkelte, er lydhøre og ærlige og gode at sparre med. De skal være synlige, tilgængelige og handlekraftige samt tage ansvar, vise tillid og delegerer opgaver.

Det er en opgave for ledelsen at have øje for talenter blandt deres medarbejdere og understøtte udviklingen af den enkeltes talent og potentiale i forhold til opgaveløsningen og de mulige karriereveje på Justitsministeriets område. Det er også en ledelsesopgave at sikre, at den enkelte i det daglige arbejde udfordres både fagligt og personligt og løbende får relevant feedback.

Jurister på Justitsministeriets område vil gerne tage ansvar og forventer at blive inddraget. Vigtige beslutninger og oplysninger videreformidles rettidigt, og der lægges vægt på medarbejdernes vurderinger, hvad enten det drejer sig om opgavevaretagelse, tilrettelæggelse af arbejdet, ansvarsfordeling eller prioriteringer. Det giver fællesskab og øger motivationen, ansvarligheden og arbejdsglæden.

Ledelsesudviklingen af jurister på Justitsministeriets område skal sikre, at der til enhver tid er kvalificerede kandidater til ledige lederstillinger. Ved ansættelse af ledere lægges der ikke kun vægt på faglig dygtighed og

erfaring, men også på personlige egenskaber og ledelsesmæssige kompetencer.

Ledelsesudviklingen skal også sikre, at de jurister, som allerede har ledelsesopgaver, fortsat udvikler deres ledelseskompetencer. I den forbindelse er ledelsesnetværk, ledelsesudviklingssamtaler og ledelsesevalueringer centrale værktøjer.