

Rekrutterings-, fastholdelses- og fratrædelsesanalyse

Endelig afrapportering, februar 2020

Epinion for anklagemyndigheden



Epinion

Indhold

- 1 Introduktion og baggrund for undersøgelsen
- 2 Rekruttering og onboarding
- 3 Livet i anklagemyndigheden
 - a Udvikling i sagsmængde og produktivitet
 - b Overordnet tilfredshed
 - c Engagement og mening i arbejdet
 - d Balance mellem arbejde og privatliv
 - e Indflydelse på arbejdet
 - f Ledelse og anerkendelse
 - g Karriereveje
 - h Kollegial støtte og samarbejde
- 4 Fratrædelse
- 5 anbefalinger
- 6 Metode

Introduktion og baggrund

Analysen har til formål at undersøge en række hypoteser om arbejdsforholdene i anklagemyndigheden. Resultaterne baserer sig på flere forskellige datakilder

Baggrund for analysen

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

I samarbejde med tillidsrepræsentanter blev der opstillet en række hypoteser om arbejdsforholdene i anklagemyndigheden, som analysen har søgt at be- eller afkræfte. Fokus i undersøgelsen har været på jurister i anklagemyndigheden, og analysen har kun omfattet denne medarbejdergruppe. For nemheds skyld anvendes termen 'anklagerne' som en samlet betegnelse for den gruppe, som analyseres, med mindre resultaterne specifikt omhandler stillingskategori.

Analysen er gennemført af Epinion i perioden medio november 2019 til og med januar 2020.

Analysens datakilder



Registerdata i form af data fra anklagemyndigheden af eksempelvis til- og afgang, medarbejdersammensætning, anciennitet, sagsudvikling mv. Analyserne er suppleret med data fra eksterne kilder, fx DJØF og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Spørgeskemaundersøgelse blandt alle jurister i anklagemyndigheden. Undersøgelsen indeholdt spørgsmål fra bl.a. den landsdækkende arbejdsmiljøundersøgelse, der gennemføres årligt af Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Hensigten er et muligt benchmark til andre, udvalgte professioner (jurister, læger, gymnasielærere, folkeskolelærere og socialrådgivere)



Interview med fratrådte medarbejdere og medarbejdere på orlov samt udvalgte chefer med personaleansvar.



Mobil-etnografisk studie blandt nuværende medarbejdere i anklagemyndigheden med hhv. over og under 5 års anciennitet. Fokus i studiet er på livet i anklagemyndigheden.

En række af analysens hypoteser er bekræftet, og enkelte er afkræftet. Nogle af hypoteserne er delvist bekræftet

Bekræftet



- Der er et **højt arbejdspress** i anklagemyndigheden, hvor sagsmængden de seneste år er steget markant
- Medarbejdersammensætningen er ændret, så der i dag er en **større andel anklagerfuldmægtige** end tidligere
- Anklagerne **føler sig presset på bl.a. tid til forberedelse af sager og oplæring** af nye medarbejdere
- Mange oplever, at der er **fokus på mål og frister** frem for trivsel og kvalitet i sagsbehandlingen
- **Turnus-perioden skaber usikkerhed** både ift. familie og arbejdsopgaver

Delvist bekræftet



- Der er på nuværende tidspunkt **ikke problemer med at fastholde erfarne anklagere. En del overvejer dog at forlade** anklagemyndigheden inden for de næste 3 år med henvisning til arbejdsvilkår
- Der ses **ikke et entydigt mønster ift., at afgang fra anklagemyndigheden skyldes familiesituationer.** Blandt dem, der overvejer at forlade, bliver hensyn til familie/privatliv dog fremhævet
- Også hensyn til **uigennemsigtige karriereveje bliver angivet som årsager til (potentiel) afgang**
- Nogen oplever **mangel på fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen** – der er dog lokal variation
- Der er en **oplevelse af manglende anerkendelse**, men i forhold til andre professioner er anerkendelsen større
- **Flertallet af de rekrutterede anklagere kender anklagemyndigheden på forhånd**, fx fra studenteransættelse

Afkræftet



- Anklagemyndigheden har **ikke problemer med at rekruttere medarbejdere.** Det anses fortsat for at være en attraktiv arbejdsplads.
- Der vurderes **ikke at være et potentiale i at rekruttere pensionerede anklagere**, da antallet, der fortsat kunne være interesseret og egnet, vurderes at være begrænset.
- Der ses **ikke at være et markant fald i anciennitet** som følge af stor afgang af seniormedarbejdere.

Kortlægningen af anklagerens rejse tjener i denne rapport til at strukturere analysen og identificere de vigtigste indsatsområder og optimeringspotentialer

Anklagerens forløb fra rekruttering til fratrædelse kan anskues som en rejse gennem Anklagemyndigheden. I denne rapport er dette forløb kortlagt og illustreret i nedenstående figur. Anklagerens rejse er overordnet opdelt i 3 faser, som også strukturerer rapportens analyse. Derudover er identificeret 16 trin, som tegner et typisk billede af anklagerens forløb fra rekruttering til fratrædelse.



Rekruttering og onboarding

Anklagemyndigheden opleves generelt som en attraktiv arbejdsplads. Mange nyansatte og arbejdspresset udfordrer dog onboardingen

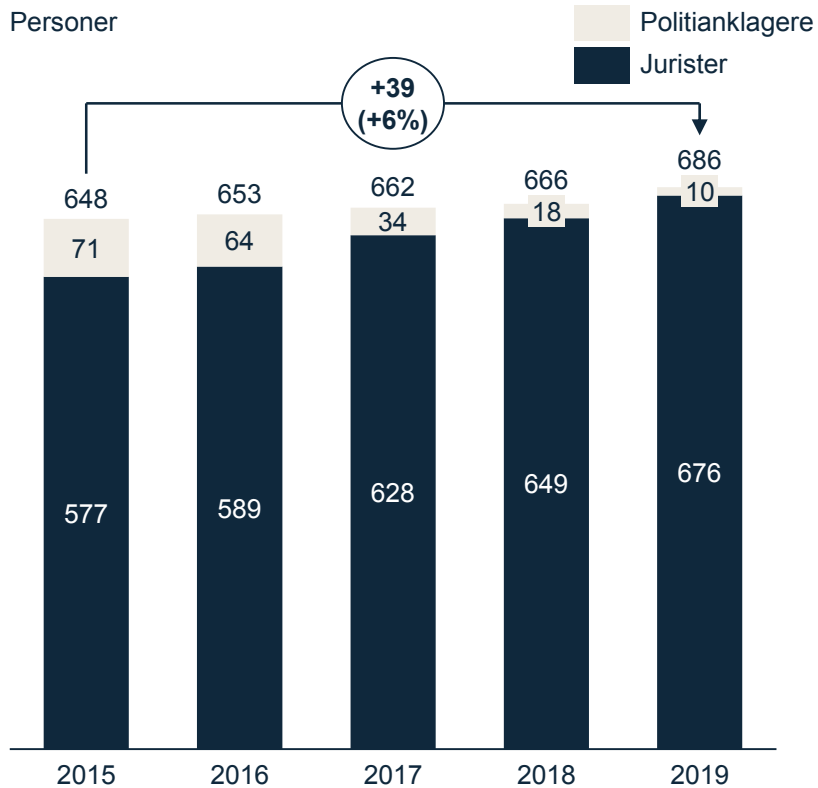


Som nyansat bliver man **kastet ud i det** med det samme. Vi fik 2 uger, hvor vi fik lov til at se retssager, og dernæst var vi selv på. Man har en utrolig **stejl læringskurve**, men det kræver også **en vis psyke** at kunne håndtere det.

Siden 2015 er der kommet ~40 flere anklagere i anklagemyndigheden, svarende til 6%. Heraf er mere end halvdelen tilført Københavns politikreds

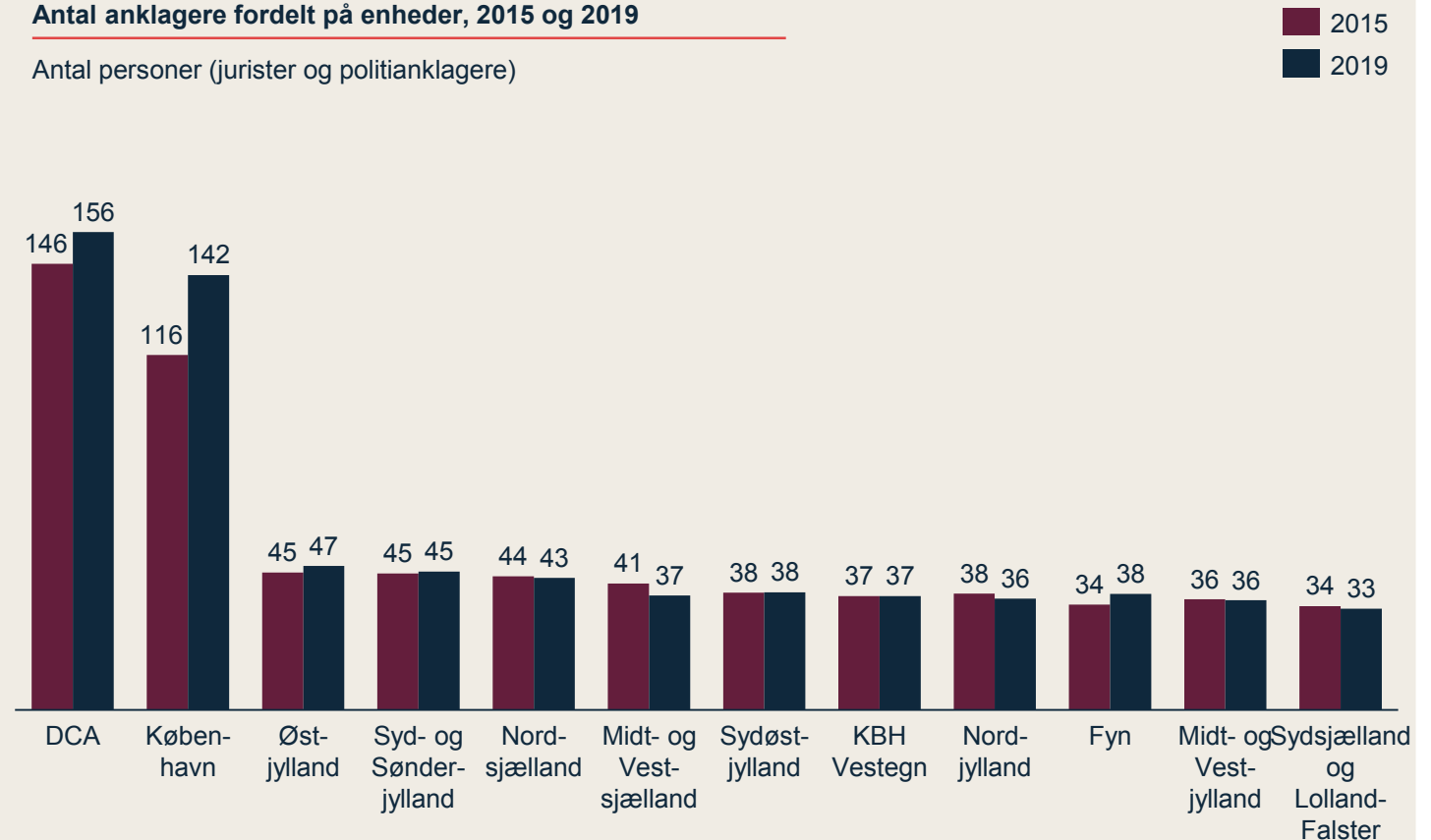
Siden 2015 er antallet af anklagere i anklagemyndigheden steget med 39 personer, svarende til 6% i alt. De er primært blevet tilknyttet Københavns Politi, den centrale anklagemyndighed, Fyns politi og Østjylland, mens de øvrige kredse har uændret eller faldende bemanding.

Antal anklagere i anklagemyndigheden, 2015-2019



Antal anklagere fordelt på enheder, 2015 og 2019

Antal personer (jurister og politianklagere)

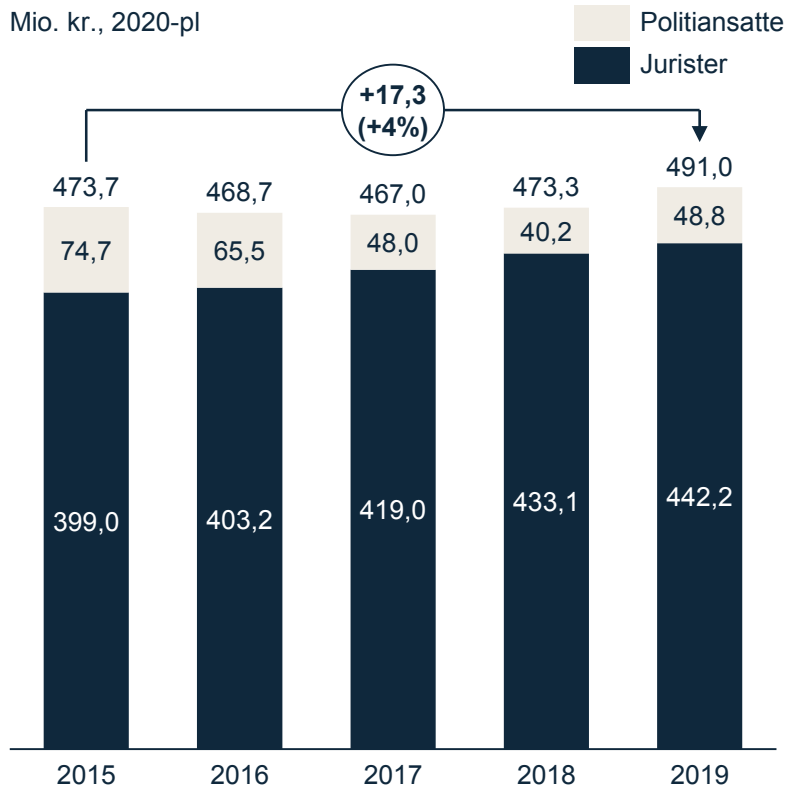


Den samlede lønsum i perioden er steget med ~17,3 mio. kr. Størst udvikling har der været i den centrale anklagemyndighed og København

Lønsumsbevillingen er øget med 17,3 mio. kr. siden 2015, svarende til i alt 4%. Den øgede lønsumsbevilling er primært tilført den centrale anklagemyndighed, bl.a. SØIK, og Københavns Politi. Den lokale anklagemyndighed i de øvrige kredse har tilnærmelsesvis stabil lønsumsudvikling.

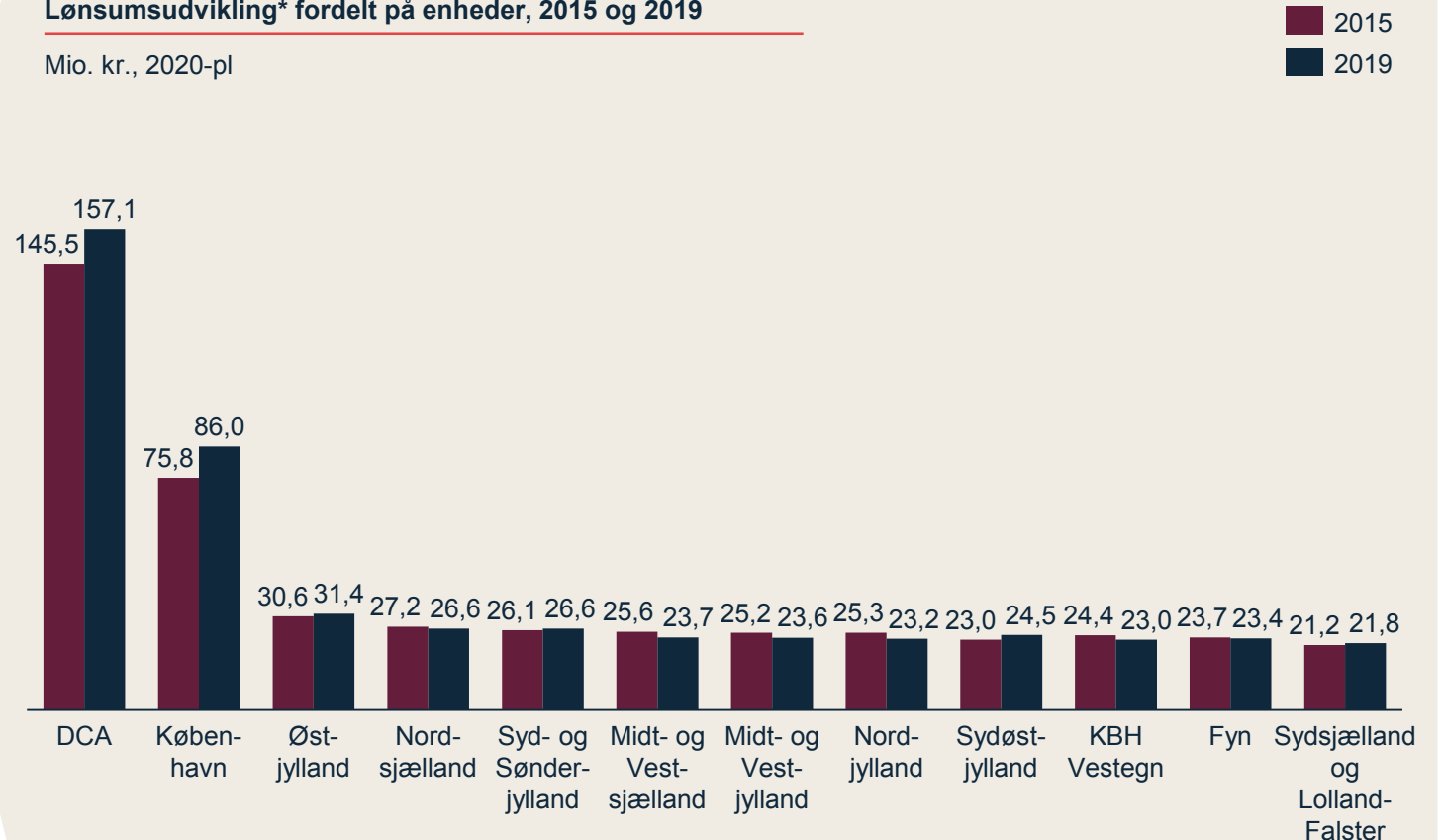
Lønsumsudvikling* i anklagemyndigheden, 2015-2019

Mio. kr., 2020-pl



Lønsumsudvikling* fordelt på enheder, 2015 og 2019

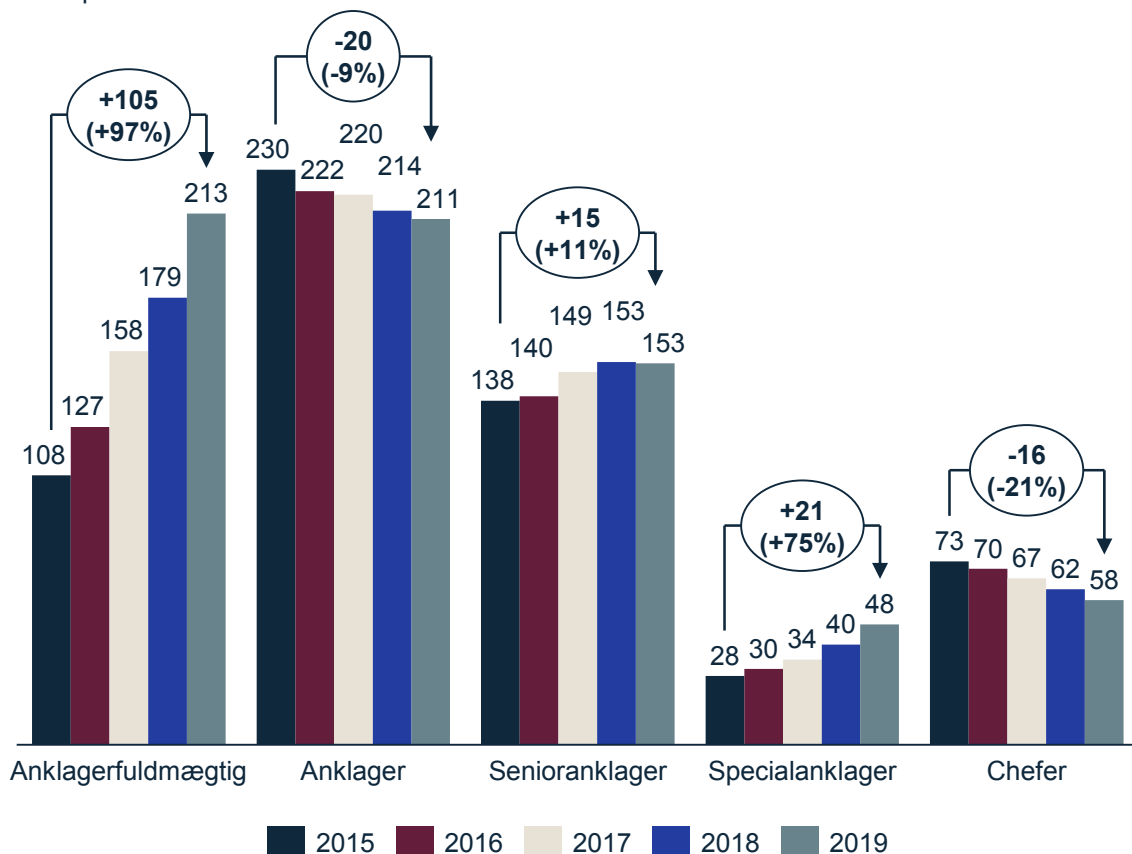
Mio. kr., 2020-pl



Særligt antallet af anklagerfuldmægtige er vokset, så den gruppe nu udgør 31% af alle jurister i anklagemyndigheden

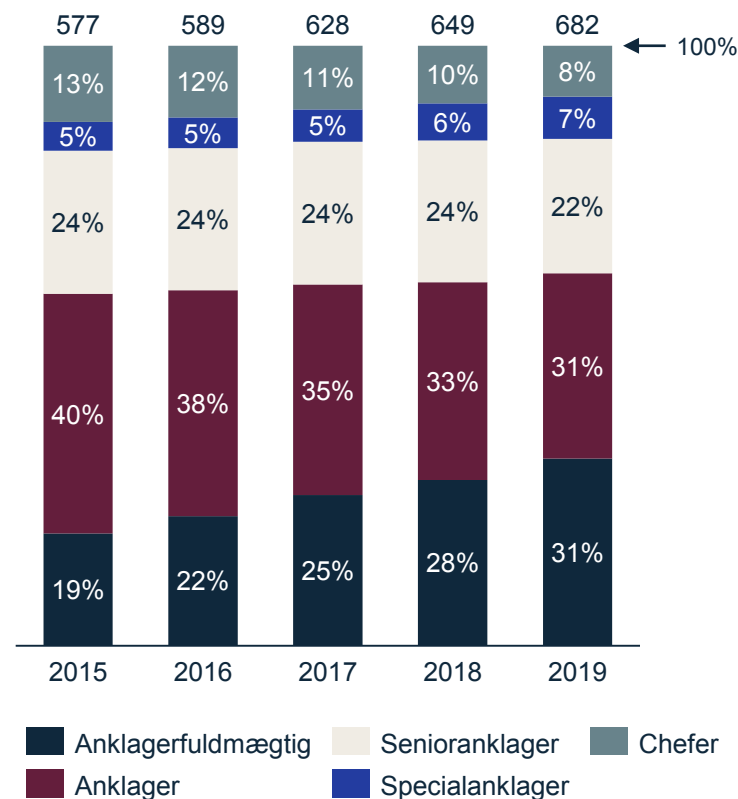
Antal anklagere fordelt på stillinger (2015-2019)

Antal personer



Andel stillinger

Procent af total



Kommentar

- Siden 2015 er antallet af anklagerfuldmægtige næsten fordoblet, så de i dag udgør den største stillingsgruppe blandt jurister i anklagemyndigheden – på niveau med anklagerne.
- Andelen af fuldmægtige er således steget fra ~20% i 2015 til 30% i 2019.
- Udviklingen i antallet af mere erfarne anklagere varierer mellem de forskellige stillinger og går netto i 0 over perioden.
- Således er der en stigning i antallet af særligt specialmen også senioranklagere, mens der omvendt er et fald i antal anklagere og chefer.

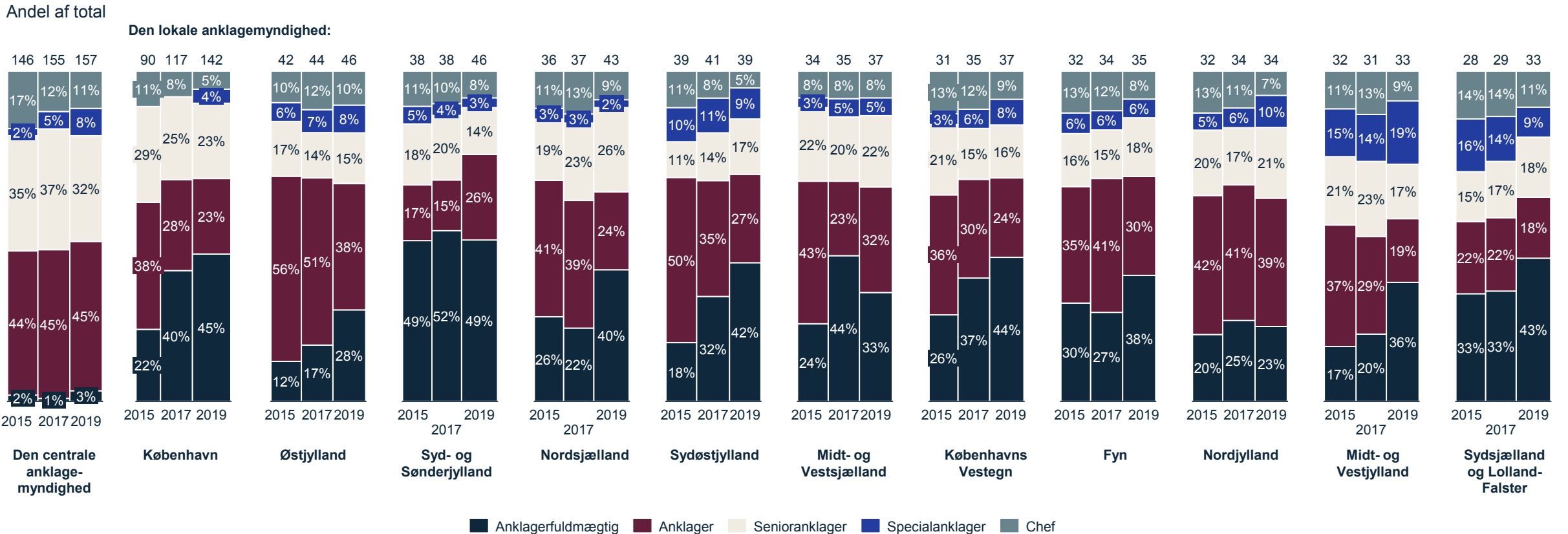
Note: Kategorien chefer dækker over både statsadvokat/vicestatsadvokat og chefanklager/advokaturchef.

Kilde: Data fra Rigsadvokaten. Antal aktive jurister i gennemsnit pr. år. Opgørelsen indeholder medarbejdere på barsel. 2019 data frem til og med oktober 2019.

Den ændrede personalesammensætning slår igennem på tværs af kredse, hvor fuldmægtige nu udgør over 40% i halvdelen af kredsene

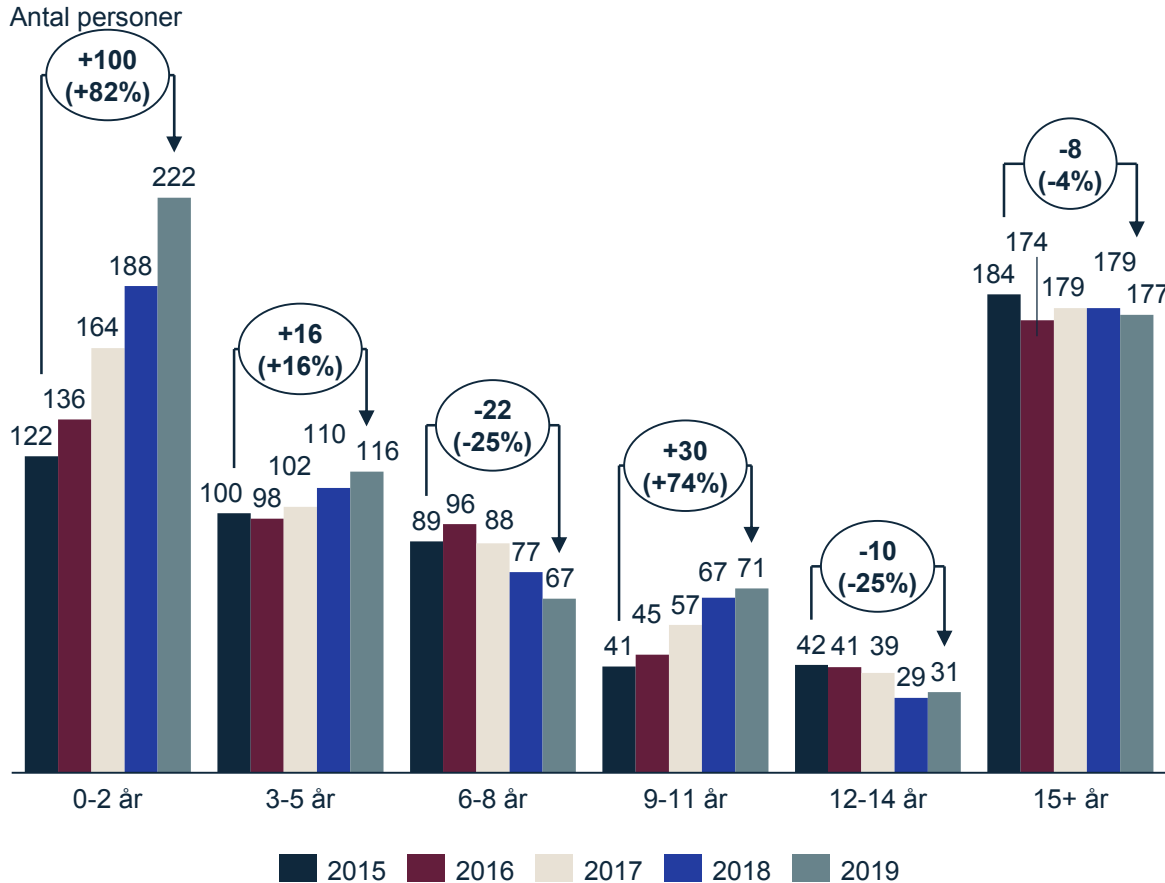
Andelen af anklagerfuldmægtige har været stigende på tværs af kredsene, men der er stor forskel på omfanget heraf, og hvornår stigningen er sket. I 6 af de 11 kredse udgør andelen af anklagerfuldmægtige i dag mellem 40-50% af de samlede anklagere. Nordjylland og Østjylland skiller sig ud med en andel på under 30%.

Andel anklagere fordelt på stillinger og kreds (2015, 2017 og 2019)

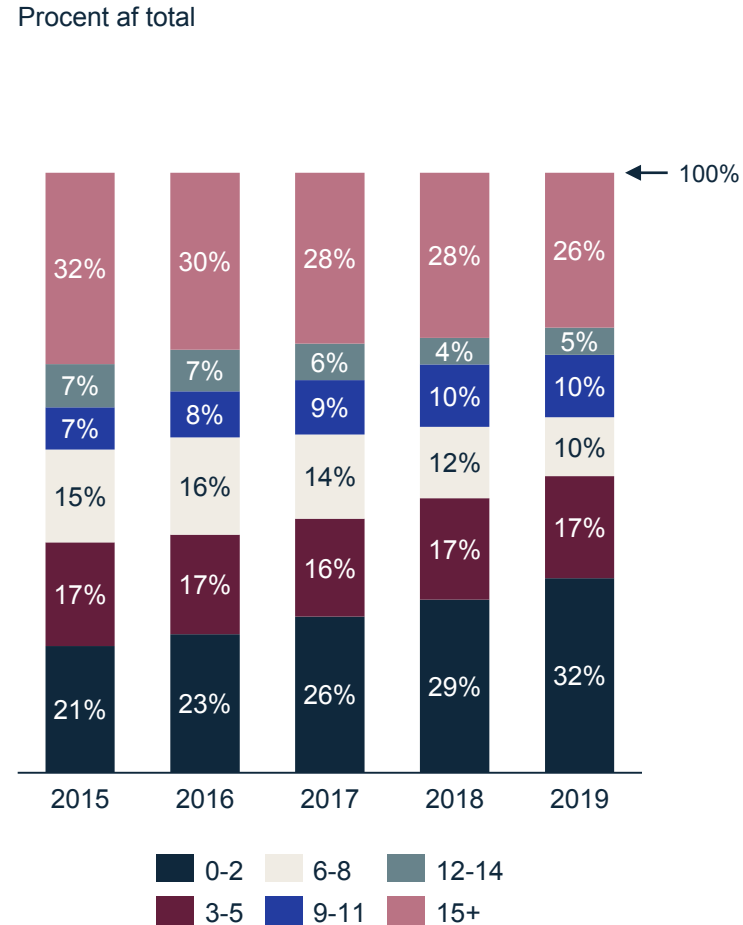


Som følge af stor rekruttering er antallet af jurister med lav anciennitet steget. Mange har dog meget lang anciennitet, og intet tyder på en markant faldende anciennitet

Antal anklagere fordelt på anciennitet i intervaller (2015-2019)



Andel fordelt på anciennitetsintervaller



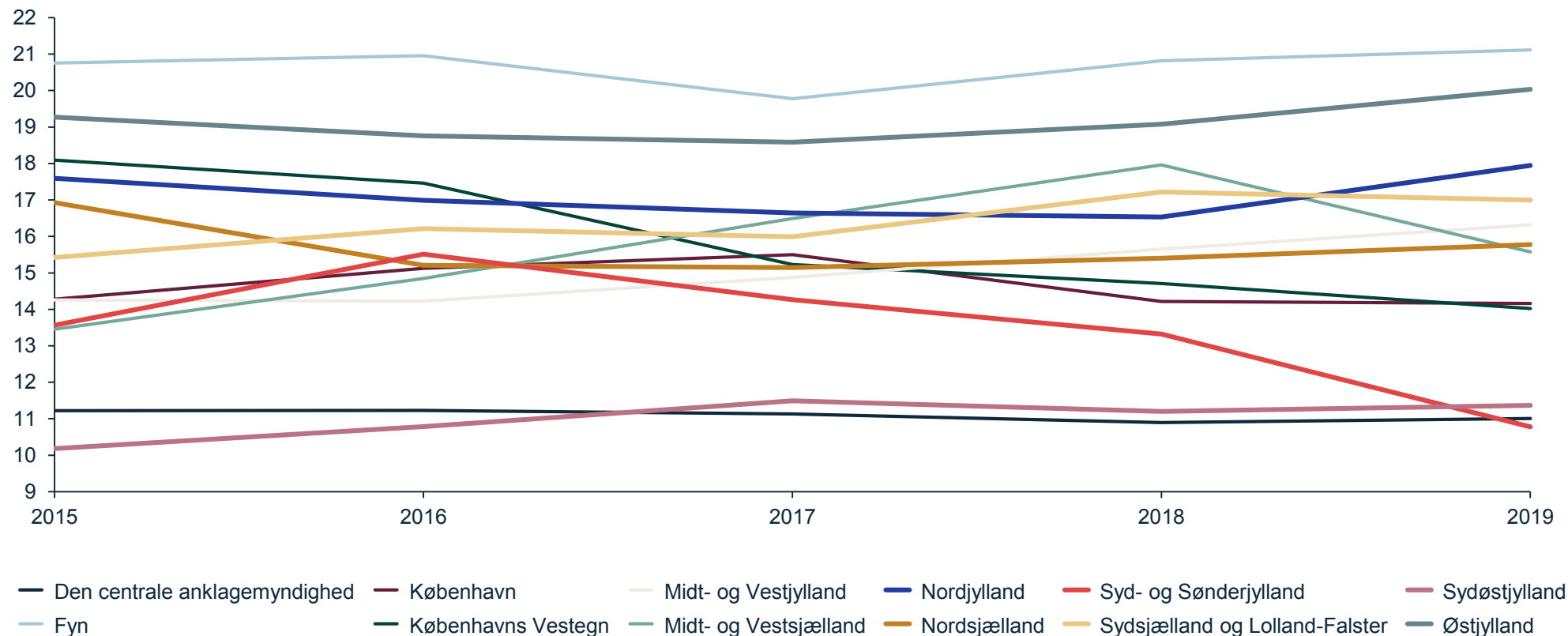
Kommentar

- Givet den markante vækst i antallet af anklagerfuldmægtige er det ikke overraskende, at der er en stor stigning i antal anklagere med under 3 års anciennitet, og at dette påvirker den overordnede fordeling af medarbejdere på anciennitet.
- Der er dog fortsat en stor andel anklagere med mere end 15 års anciennitet, der er en forholdsvis stabil gruppe antalsmæssigt.
- Blandt anklagere med 6-8 års anciennitet og 12-14 års anciennitet er der sket et fald siden 2015 på sammenlagt 32 personer. Dette opvejes dog af, at antallet af anklagere med 9-11 års anciennitet er steget med 30 personer i samme periode

Heller ikke i kredsene ser der ud til at være et generelt problem med faldende anciennitet. I de fleste kredse er ancienniteten 14 år eller derover

Gennemsnitlig anciennitet pr. kreds, ekskl. anklagerfuldmægtige (2015-2019)

År i gennemsnit



Kommentar

- Fraregnet effekten af anklagerfuldmægtige er den gennemsnitlige anciennitet mere end 14 år i de fleste kredse
- Syd- og Sønderjylland, Sydøstjylland og DCA har dog en anciennitet på ~10-11 år i gennemsnit.
- De fleste kredse på nær Syd- og Sønderjylland og Københavns Vestegn har haft en stabil eller stigende anciennitet siden 2015.

Note: Anklagerfuldmægtige er ikke inkluderet i opgørelsen.

Kilde: Data fra Rigsadvokaten. Antal aktive jurister i gennemsnit pr. år. Opgørelsen indeholder medarbejdere på barsel. 2019 data frem til og med oktober 2019.

Der er fortsat stor søgning til anklagemyndigheden, og 60% af anklagerne vil anbefale jobbet til andre. 28% er i tvivl, om de vil anbefale andre at søge

På Justitsministeriets område gennemføres en central rekrutteringsindsats, som anklagemyndigheden er en del af. Der har siden 2017 været et mindre fald i antallet af ansøgere, men der er fortsat mere end **600 ansøgere på årsbasis**. Af ansøgerne havde **43% i efteråret 2019 anklagemyndigheden som 1. prioritet**. Det er højeste andel af alle myndigheder.

En anden rekrutteringskilde er anklagere, der er pensioneret inden for de sidste 4 år. I alt **21 personer er pensioneret siden 2015** med en **gennemsnitlig pensionsalder på knap 65 år**. Pensionsårsagerne varierer fra selvvalgt pensionering til pensionering som følge af alvorlig sygdom, utilstrækkelige faglige kvalifikationer og lignende. Der er derfor et begrænset rekrutteringspotentiale blandt denne gruppe medarbejdere.

Spørger man blandt anklagemyndighedens ansatte, vil 60% anbefale ansættelse i myndigheden til andre. De grunde, de angiver, er:

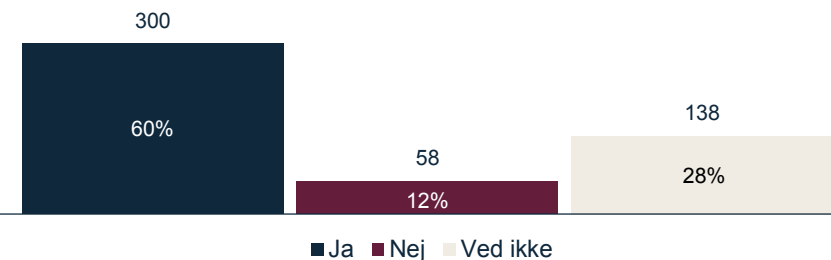
- **spændende og meningsfulde arbejdsopgaver**
- **gode læringsmuligheder**
- **godt kollegialt samarbejde**

Der er dog 28% som er i tvivl, om de vil anbefale ansættelse i anklagemyndigheden til andre, og 12% som ikke vil. Blandt sidstnævnte peges primært på et **stort arbejdspress, som ikke opleves modsvaret af løn og anerkendelse**.

43% af ansøgerne ved efterårsrunden 2019 havde anklagemyndigheden som 1. prioritet.

12% af de ansatte vil ikke anbefale andre at blive ansat i anklagemyndigheden.

Vil du anbefale andre at blive ansat i anklagemyndigheden?



Det er spændende, godt sammenhold og meningsfuldt arbejde.

(Anklager)

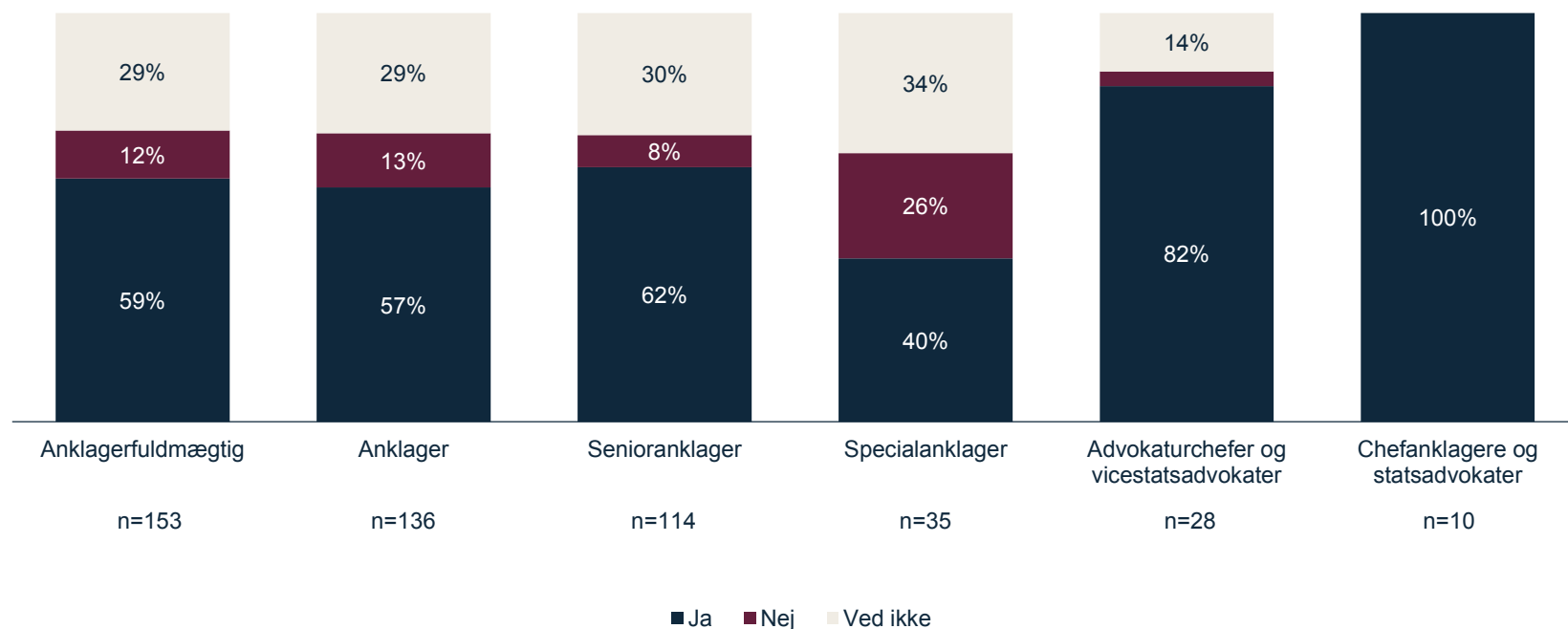
Løn, goder og arbejdsvilkår stemmer ikke overens med indsatsen, selv når man tager arbejdets værdi i betragtning.

(Anklagerfuldmægtig)

Der er få forskelle på tilbøjeligheden til at anbefale anklagemyndigheden til andre. Ansatte i chefstillinger er mere tilbøjelige, mens specialanklagerne er mindre

Vil du anbefale andre at blive ansat i anklagemyndigheden fordelt på stilling*

Procent



Kommentar

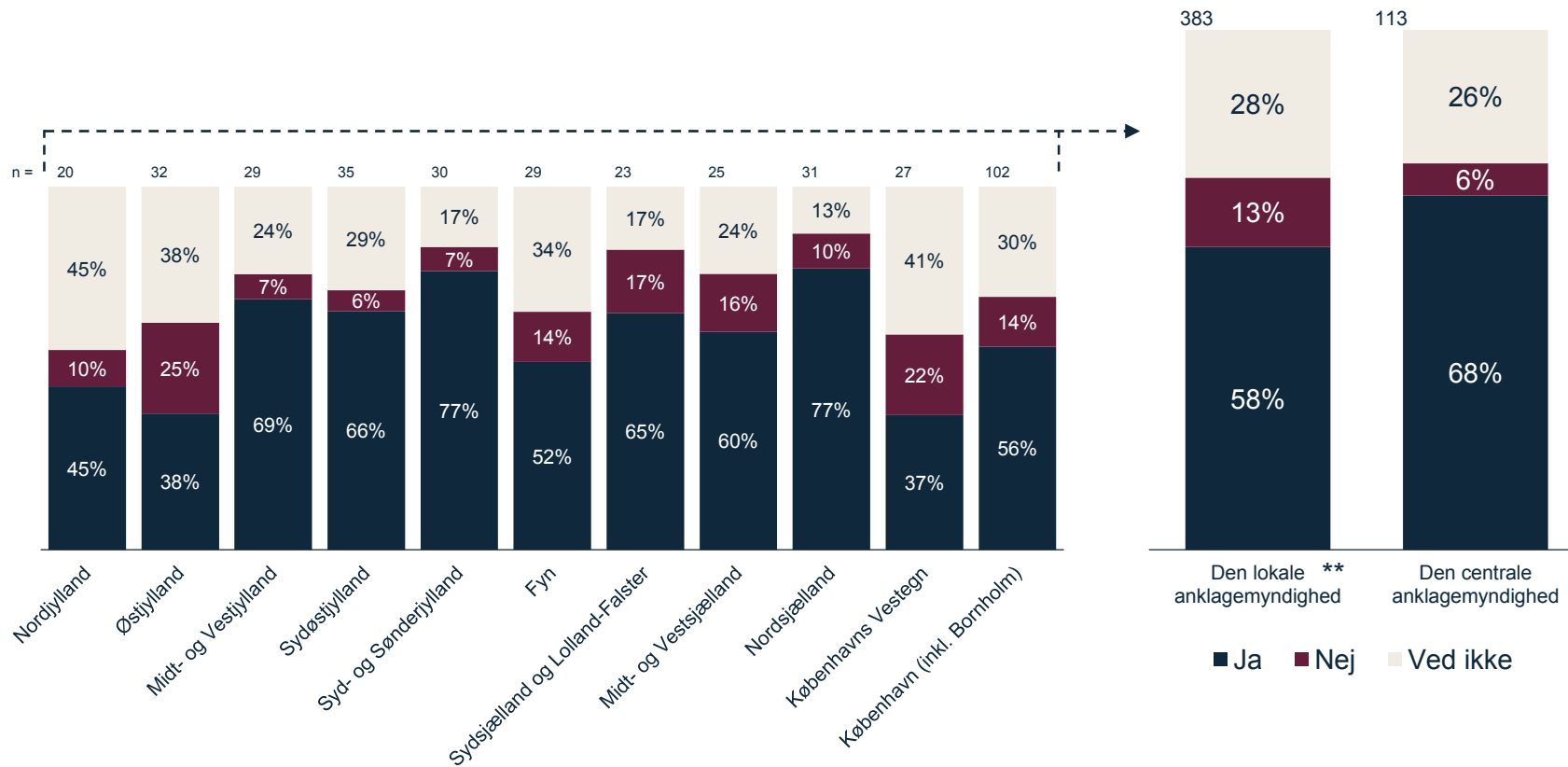
- Der er ingen særlig forskel i svarfordelingen for anklagerfuldmægtige, anklagere og senioranklagere. ~55-60% vil anbefale andre at blive ansat i anklagemyndigheden, og ~8-13% vil ikke.
- Blandt specialanklagerne findes den laveste tilbøjelighed til at ville anbefale myndigheden til andre, og hver fjerde vil ikke anbefale det. Det skal dog ses i lyset af relativt få besvarelser.
- Chefer vil i højere grad anbefale anklagemyndigheden som arbejdsplads.

*Fratrukket 20 besvarelser med stillingsbetegnelsen "andet"
Kilde: Data indsamlet af Epinion

Ansatte i den centrale anklagemyndighed vil i højere grad anbefale anklagemyndigheden end den lokale, og der er variation mellem kredsene

Vil du anbefale andre at blive ansat i Anklagemyndigheden fordelt på organisatorisk enhed

Procent



Kommentar

- Der er flere i den centrale anklagemyndighed, der vil anbefale andre ansættelse i anklagemyndigheden, end i den lokale anklagemyndighed.
- 13% af de ansatte i den lokale anklagemyndighed vil således ikke anbefale ansættelse til andre.
- Der er dog forskel mellem de enkelte kredse på, hvorvidt man vil anbefale ansættelse til andre. I Østjylland, Nordjylland og Københavns Vestegn vil færre end halvdelen af anklagerne anbefale andre at blive ansat i anklagemyndigheden.
- For Københavns Politi bemærkes det, at svarfordelingen ligger tæt på gennemsnittet for den lokale anklagemyndighed. Der er således her lige så mange her, der vil anbefale/ikke anbefale anklagemyndigheden, som der er i den lokale anklagemyndighed generelt.

**Rationen mellem Ja/Nej svar er signifikant lavere for den lokale anklagemyndighed på et 5% tosidet signifikansniveau
Kilde: Data indsamlet af Epinion

En god anklager skal ikke blot være fagligt dygtig men også robust, udvise stor beslutningskraft og kunne 'lægge ting fra sig'. Disse kompetencer efterspørges lokalt

I tillæg til faglige kompetencer er en række personlige kompetencer nødvendige for at trives godt i rollen som anklager. Flere peger på robusthed, lyst og evnen til at træffe hurtige beslutninger og at kunne lægge ting fra sig. I rekrutteringen kan der med fordel ses mere på disse egenskaber i tillæg til at afstemme ansøgernes forventninger til, hvad det fx indebærer at møde i retten for at mindske det 'praksischok', som mange oplever.

Høj faglighed

Faglighed spiller en stor rolle inden for anklagemyndigheden. Flere peger dog på, at en **høj faglighed ikke er ensbetydende med gode præstationer i retten**. Fagligheden skal således suppleres af andre og mere personlige kompetencer.

Stor beslutningskraft/-mod

Uforudsigeligheden i forløbet af retsmøder indebærer, at anklageren **skal kunne træffe beslutninger på stedet** – uden nødvendigvis at kunne rådføre sig med andre. Anklageren må ikke blive handlingslammet af mangel på beslutningskraft/-mod.



Robusthed

Mange – både ansatte og chefer – peger på, at anklagere skal være robuste. Det gælder både i forhold til at kunne modstå pres under retsmødet og i forhold til arbejdspresset.

Tager ikke ting personligt

Tonen i retten kan være hård, og der kan være en oplevelse af, at særligt forsvarerne 'går efter manden og ikke bolden.' Tilsvarende kan nogle sager være barske. Flere peger på, at det er en vigtig evne ikke at tage ting personligt og at kunne lægge dem fra sig, når dagen er omme. *"Man skal tage sin teflon-kappe på,"* som en advokaturchef beskriver det.

Uddannelsesprogrammet fremhæves positivt af mange. 34% af de anklagerfuldmægtige er dog negative i deres vurdering af onboardingen

Flere refererer til anklagerjobbet som et job præget af 'mesterlære'. Onboarding af nye anklagere er derfor særligt vigtigt, og anklagemyndigheden har også et formaliseret uddannelsesprogram, som alle anklagere skal igennem.

En tredjedel af de anklagerfuldmægtige er negative i deres vurdering af opstartsprogrammet for anklagere. Dette tal er højere end blandt alle adspurgte.

Fra det kvalitative spor er der delte meninger blandt de anklagerfuldmægtige, om uddannelsesprogrammet har været givtigt. En del har oplevet, at de er blevet godt klædt på til jobbet, imens andre har oplevet en lav grad af introduktion til jobbet grundet travlhed. Flere peger også på, at der er en **fordel i at have kendskab til anklagemyndigheden fra tidligere**, fx som student eller formiddagsfuldmægtig, og at man ikke ville have klaret jobbet uden dette kendskab. De fleste anklagerfuldmægtige er dog enige om, at der er en meget **stejl læringskurve**, når man starter, og flere peger på, at dette er et positivt element i jobbet.

En del af de **anklagerfuldmægtige oplever, at deres mentor ofte har for travlt** til at hjælpe dem. De er i stedet gået til andre erfarne for at få hjælp eller har selv prøvet at løse problemerne. Enkelte peger på et dårligt match med mentoren, fordi der kun er et begrænset antal personer med mentoruddannelse, der kan fungere som mentor.

De erfarne anklagere oplever, at **mentorrollen er en meningsfuld, men omfattende arbejdsopgave**. Flere har set det nødvendigt at tage tid fra andre arbejdsopgaver for at have tid nok til at vejlede og hjælpe de uerfarne anklagere. Dette hænger også sammen med, at der flere steder er startet mange nye, hvorfor oplæringsindsatsen tager ekstra tid. Det er dog en opgave mange prioriterer højt, da de gerne vil bidrage til yngre ansattes udvikling.

60% af de ansatte ansøgere i sommerrunden 2019 havde tidligere erfaring fra området

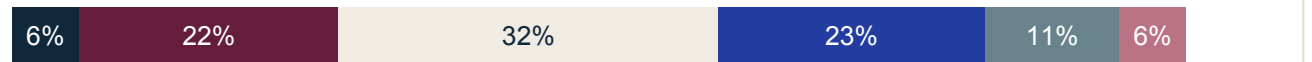
71% af de ansatte ansøgere i vinterrunden 2019 havde tidligere erfaring fra området

I hvilken grad synes du, at der er et godt opstartsprogram, hvor man hurtigt og godt introduceres til arbejdet, når man starter?

Samlet procentfordeling:



Anklagerfuldmægtige:



■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I lav grad ■ Slet ikke ■ Ved ikke / ikke relevant



*Som nyansat bliver man **kastet ud i det** med det samme. Vi fik 2 uger, hvor vi fik lov til at se retssager, og dernæst var vi selv på. Man har en utrolig **stejl læringskurve**, men det kræver også **en vis psyke** at kunne håndtere det.*

(Anklagerfuldmægtig)

*Når jeg er på kontoret, vil jeg tro, at jeg gennemsnitligt bruger ca. **1 time om dagen** på spørgsmål fra yngre kolleger. Jeg kan faktisk **godt lide det** og anser det for vigtigt arbejde.*

(Specialanklager)

Livet i anklagemyndigheden

Udvikling i sagsmængde og produktivitet

Anklagemyndigheden har fået flere sager, og både produktion og produktivitet er øget



*Station City var et ret vildt sted at være – der var eddermame tryk på. Folk **løb rundt**. Der var **mange sager**, der skulle prioriteres for at **nå fristerne**.*

Mange oplever et væsentligt øget sagspres – og dette understøttes af tal for både sagsbeholdning, -produktion og produktivitet, der er øget i de seneste år

Fra det kvalitative spor er oplevelsen generelt, at **sagspresset er både stort og stigende**. Produktivitet udpeges samtidig som det **primære ledelsesmæssige** fokus.

Undersøgelsen underbygger overordnet dette på en række områder:

- Den vægtede sagsbeholdning er stigende
- Produktionen af sager er øget
- Produktiviteten er øget

I det kvalitative spor beskriver flere en situation, hvor **ressourcerne er fuldt udnyttede hele tiden**. De oplever således et kontinuerligt pres, der **vanskeliggør fleksibilitet** og betyder stor **sårbarhed** over for sygdom og andet fravær.

Medarbejderne er usikre på, hvorvidt dette repræsenterer ”*new normal*” eller snarere er en pukkel som følge af politisk regulering. I det kvalitative spor giver flere derfor også udtryk for at ”*holde vejret*” og **afvente udviklingen**.

I dag er der knap **89%** flere vægtede sigtelser uden tiltaler i beholdningen i forhold til 2017. Det svarer til en gennemsnitlig stigning på **38%** pr. år siden 2017.

Sagsproduktionen er steget år for år siden 2015 og udgør samlet set en stigning på **3%** pr. år i antallet af vægtede sager.

Ultimo 2019 er antallet af vægtede tiltaler uden afgørelser steget **21%** i forhold til 2017.

Anklagemyndighedens produktivitet er steget med **4%** årligt siden 2015.



Det er **svært at melde sig syg**, for man ved godt, at så skal kollegerne bare løbe endnu hurtigere.

(Anklagerfuldmægtig)

Vi var altid **helt makset ud**, så når der var sygemeldinger om morgenen, stod alt i brand.

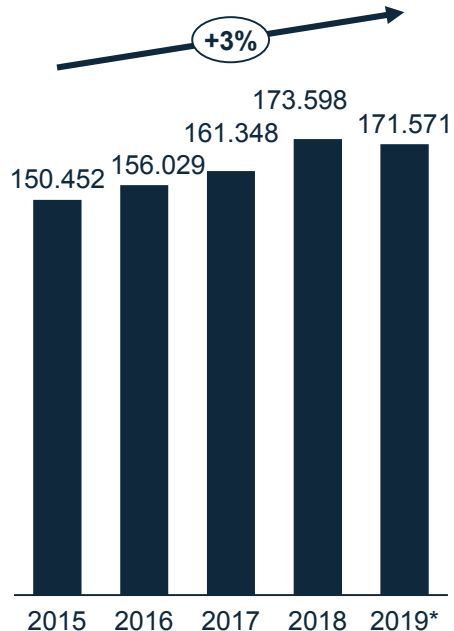
(Anklagerfuldmægtig)

Produktionen af sager er steget med i gennemsnit 3 pct. om året siden 2015. Særligt Østjylland samt Sydsjælland og Lolland-Falster har haft betydelig produktionsvækst

Sagsproduktionen er steget år for år siden 2015. Alle kredse på nær 3 har haft en stigende produktion i perioden. Særligt markant i Østjylland og Sydsjælland og Lolland-Falster, hvor væksten har været i gennemsnit 10 pct. pr. år. Syd- og Sønderjylland, Sydøstjylland og Midt- og Vestsjælland har haft en faldende produktion. Dog er Sydøstjylland på en opadgående kurve siden 2017.

Vægtet produktion, 2015-2019

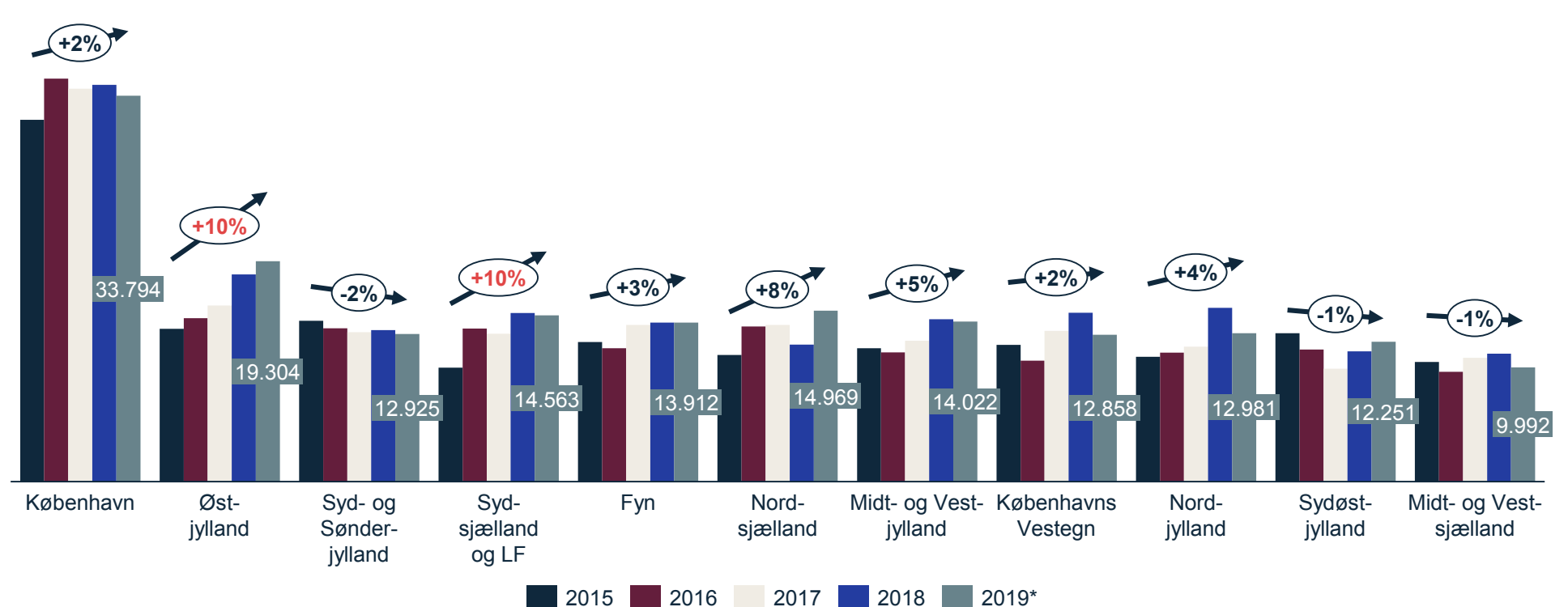
Antal vægtede sager



Vægtet produktion pr. kreds, 2015-2019

Antal vægtede sager

○ Årlig udvikling (pct.)

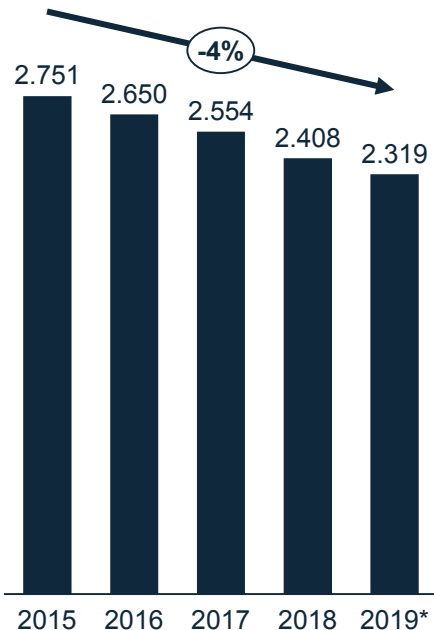


Også produktiviteten er øget med 4 pct. pr. år siden 2015. 7 kredse driver udviklingen, hvorimod 3 kredse har haft uændret produktivitet i perioden

Anklagemyndighedens produktivitet er steget med 4 pct. årligt siden 2015. Særligt Sydsjælland og Lolland-Falster, Østjylland, Nordsjælland og Nordjylland har haft faldende sagsomkostninger, hvilket gør dem blandt de kredse med laveste omkostninger pr. sag i 2019. København, Midt- og Vestsjælland og Syd- og Sønderjylland har haft uændret produktivitet. Sydøstjylland har siden 2017 øget sin produktivitet.

Produktivitet, 2015-2019

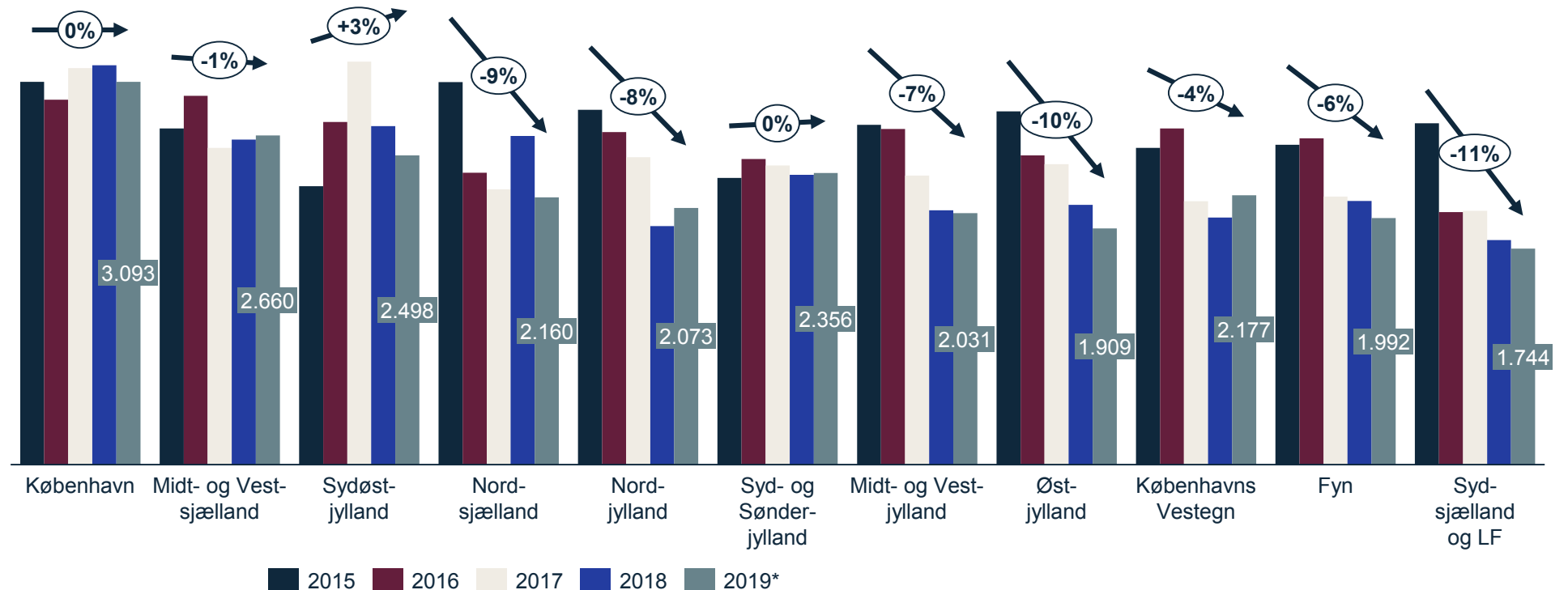
Kr. pr. standardsag (2020-pl)



Produktivitet pr. kreds, 2015-2019

Kr. pr. standardsag (2020-pl)

○ Årlig udvikling (pct.)



Overordnet tilfredshed

Anklagerne er overordnet set tilfredse med deres job. Der er dog forskel mellem kredsene



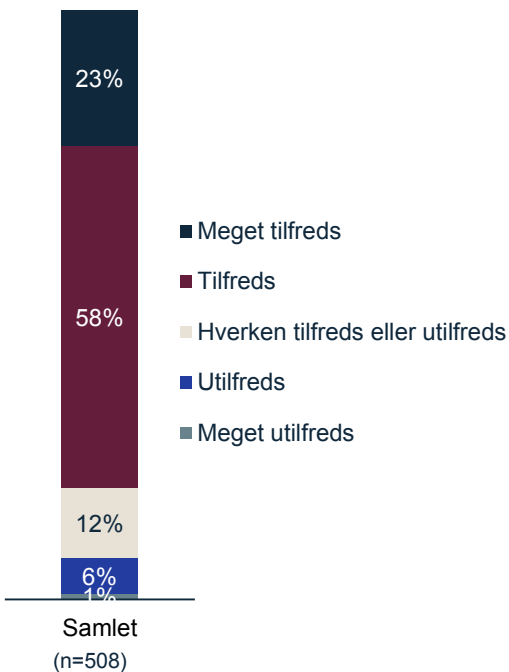
Dybest set føler jeg, at jeg har en af **verdens bedste job**, og det kan jeg tilsvarende sige for mine kollegaer, for vi er super glade for at være her. Vi har et **meget meningsfuldt** job, og vi vil gerne **gøre alt, hvad vi kan**, for at løfte opgaven.

Overordnet tilfredshed

81% af anklagerne er generelt tilfredse med deres job i anklagemyndigheden. Tilfredsheden er jævnt fordelt på stilling, dog stigende jo højere stilling

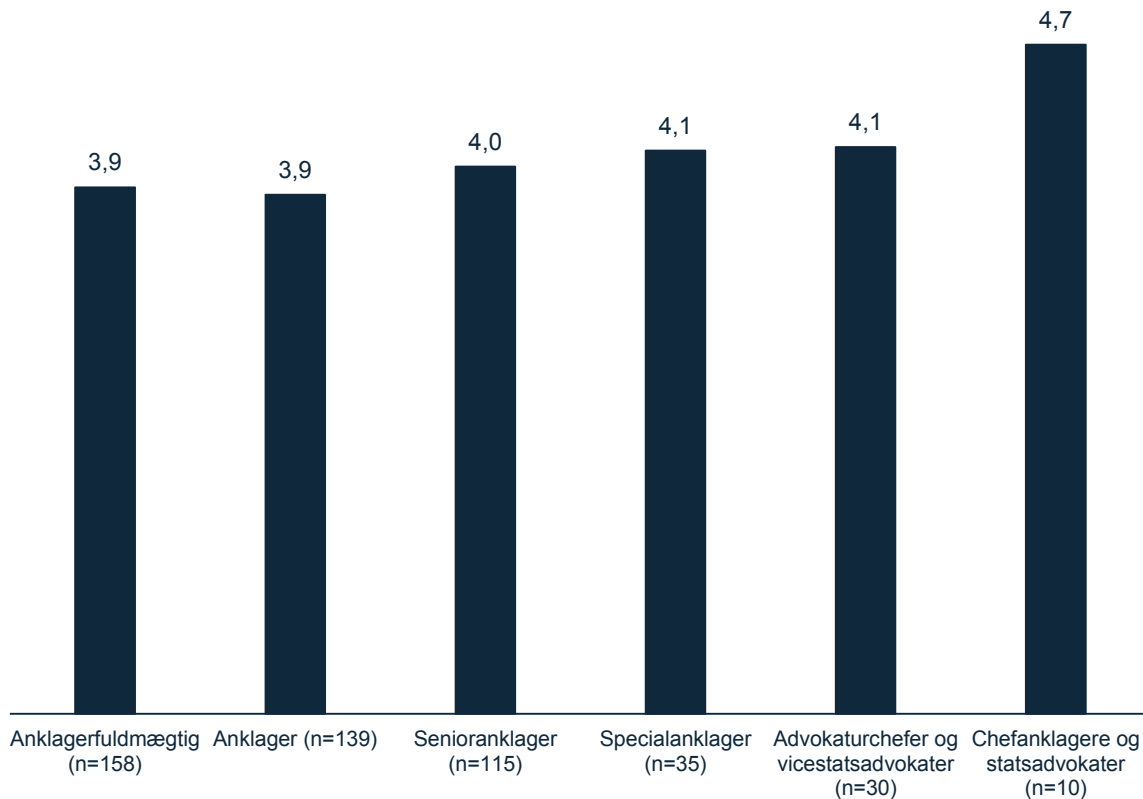
Overordnet jobtilfredshed

Procent



Jobtilfredshed fordelt på stillingskategori*

Gennemsnit



Kommentar

Tilfredsheden blandt anklagerfuldmægtige og anklagere ligger på samme niveau.

Samtidig gælder, at tilfredsheden er **generelt stigende, jo højere stillingskategori.**

Chefanklagere og statsadvokater ligger i top med en tilfredshed på i gennemsnit 4,7.

Note: Andre stillinger er ikke inkluderet i figuren

Spm: "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?" Skala: 1=Meget utilfreds; 2=Utilfreds, 3=Hverken tilfreds/utilfreds, 4=Tilfreds, 5=Meget tilfreds; 'ved ikke' er frasorteret

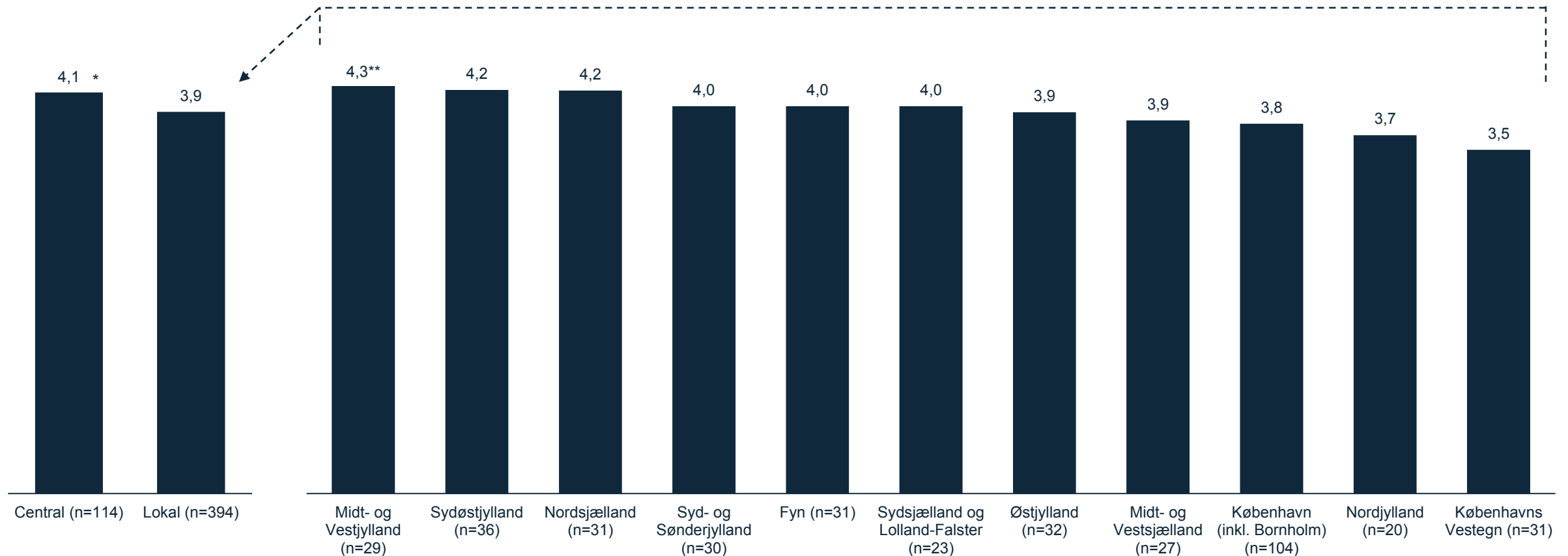
Kilde: Data indsamlet af Epinion

Overordnet tilfredshed

Tilfredsheden er størst i den centrale anklagemyndighed, mens den varierer mellem kredse. Mest tilfredse er anklagerne i Midt- og Vestjylland

Tilfredshed fordelt på enhed og kreds

Gennemsnit



**Signifikant højere i Midt- og Vestjylland end i KBH Vestegn på et tosidet 5% signifikansniveau

*Signifikant højere i den centrale anklagemyndighed end i den lokale på tosidet 10% signifikansniveau (dvs. lavere grad af statistisk sikkerhed)

Spørgsmål: *Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?* Skala: 1=Meget utilfreds; 2=Utilfreds; 3=Hverken tilfreds/utilfreds; 4=Tilfreds; 5=Meget tilfreds

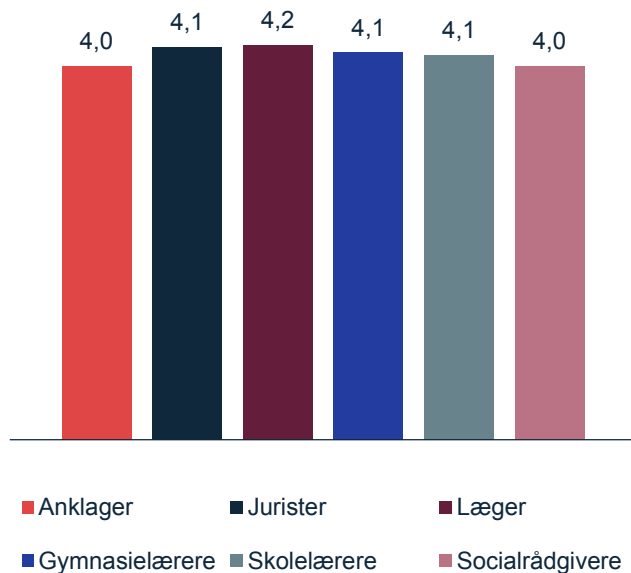
Kilde: Data indsamlet af Epinion

Jobtilfredsheden i anklagemyndigheden ligger lidt under de fleste af de andre grupper, vi sammenligner med. Det skyldes en større andel af 'tilfredse'

Der er kun **små forskelle** i den overordnede jobtilfredshed mellem ansatte i anklagemyndigheden og de øvrige professioner, vi sammenligner med. Det er dog værd at bemærke, at der er **relativt færre i anklagemyndigheden, der angiver at være 'meget tilfreds'**, end for de øvrige grupper. Det vil sige, at forskellen mellem anklagerne og de øvrige ligger i *graden* af tilfredshed, som er lavere for de ansatte i anklagemyndigheden end for de øvrige grupper.

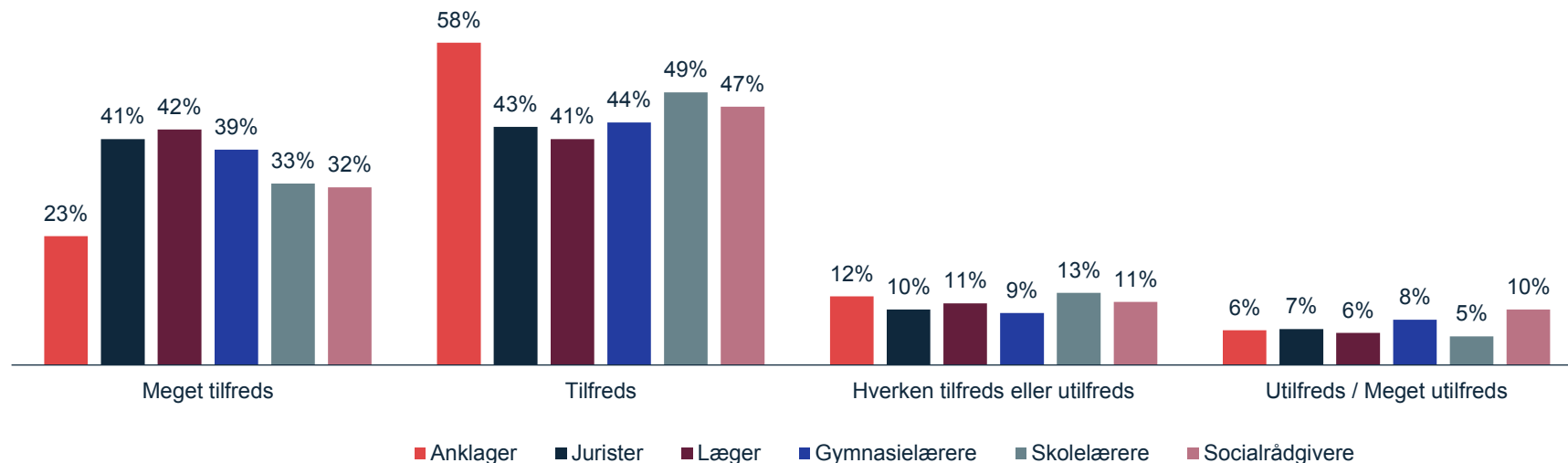
Overordnet tilfredshed fordelt på professioner

Gennemsnit*



Fordeling på svarkategori fordelt på professioner

Procent



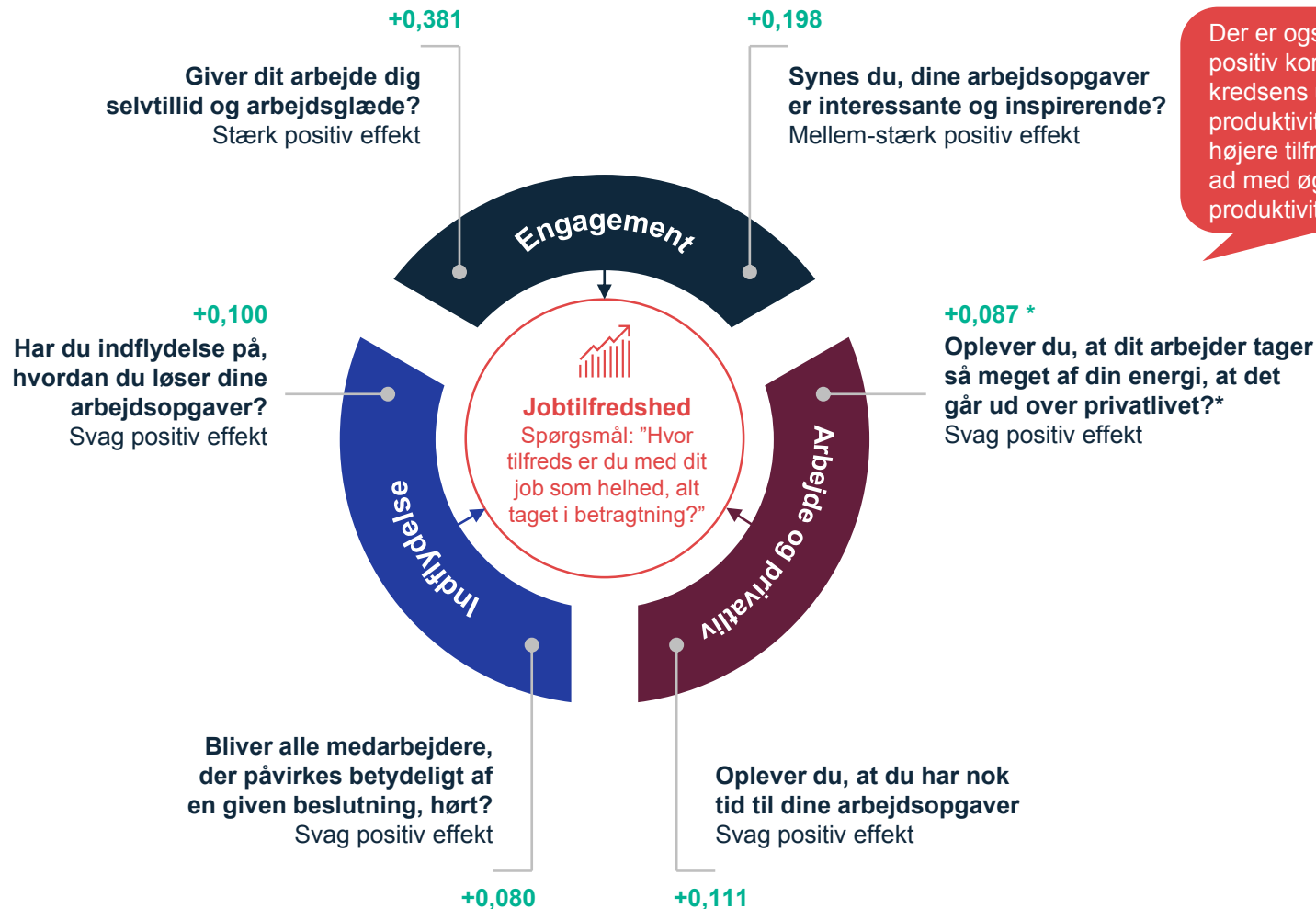
*Gennemsnit. Grundet NFA's leveringskrav er "Meget utilfreds" grupperet med "Utilfreds", pga. meget lavt n i "Meget utilfreds".

Skala: 1=Meget utilfreds; 2=Utilfreds; 3=Hverken tilfreds/utilfreds; 4=Tilfreds; 5=Meget tilfreds

Kilde: Data indsamlet af Epinion; NFA data fra Danmarks Statistik

Overordnet tilfredshed

De forhold, der har størst påvirkning på anklagerens jobtilfredshed, er engagement, arbejdstid og indflydelse på eget arbejde



Der er også en svag, positiv korrelation med kredsens udvikling i produktivitet; dvs. højere tilfredshed følges ad med øget produktivitet

Kommentar

Vores regressionsanalyse viser, at næsten halvdelen af variationen i tilfredsheden med jobbet i anklagemyndigheden kommer fra disse 6 spørgsmål, der relaterer sig til tre overordnede dimensioner:

- Engagement og mening i arbejdet
- Arbejdspres/balance mellem arbejde og privatliv
- Indflydelse på arbejdet

For engagement gælder det, at en høj score på engagement påvirker jobtilfredsheden positivt.

I forhold til arbejdspress/balance mellem privat og arbejdsliv påvirker det positivt, hvis arbejdet ikke tager energi fra privatlivet, og hvis man har tid nok til sine arbejdsopgaver.

Inddragelse i og indflydelse på beslutninger og opgaver påvirker ligeledes tilfredsheden positivt.

En test af sammenhængen med kredsens udvikling i produktivitet, viser en svag korrelation med jobtilfredshed. Forklaringsgraden af denne variabel er dog meget lille (~5%).

*Dette spørgsmål vender omvendt af de andre i analysen, og sammenhængen er derfor reelt negativ; dvs. at hvis man ikke eller sjældent oplever at arbejdet tager energi, så det går ud over privatlivet, så har det en positiv påvirkning af jobtilfredshed; og omvendt hvis man altid eller ofte oplever det.

Forklaringsgrad: 47,4%

Kilde: Data indsamlet af Epinion

Engagementet ligger ensartet mellem den lokale og centrale anklagemyndighed. På de øvrige 2 parametre scorer den lokale anklagemyndighed lavere end den centrale

På det overordnet niveau for tilfredshed ses det at den centrale anklagemyndighed klarer sig bedre end den lokale. Af de seks forhold, der statistisk driver tilfredsheden, er der på nogle parametre forskelle mellem den centrale og lokale anklagemyndighed, mens der ikke er på andre. På spørgsmålene omkring engagement er der ingen signifikante forskelle mellem den lokale og centrale anklagemyndighed, mens der for de øvrige parametre er signifikant forskel. Korrigeres der for anklagerfuldmægtige i den lokale anklagemyndighed, reduceres den signifikante forskel til at være dimensionen om arbejde og privatliv. Dvs. der er flere i den lokale anklagemyndighed, der føler arbejdet tager energi fra privatlivet og at man sjældent har tid nok til sine opgaver.

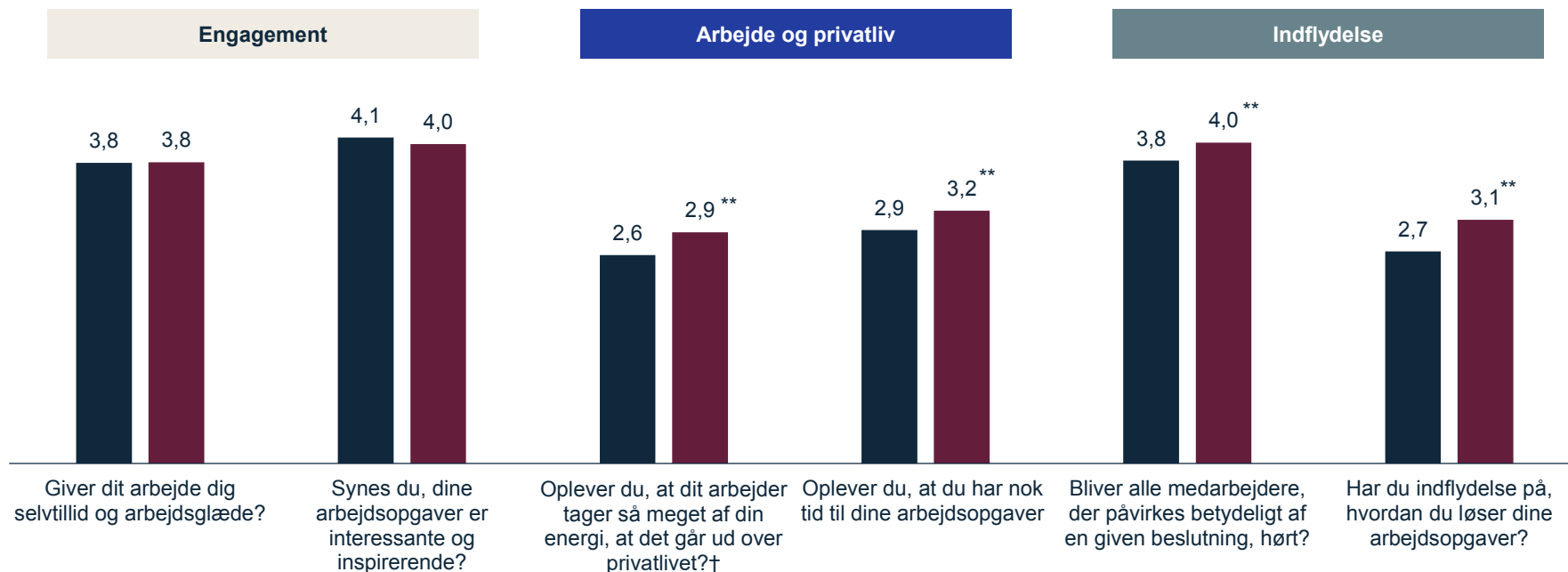
Tilfredshed fordelt på enhed

Gennemsnit



Fordeling på svarkategori fordelt på professioner

Gennemsnit



Hvis anklagerfuldmægtige fjernes fra data, er der ingen forskel i indflydelse mellem lokal og central anklagemyndighed

**Tilfredsheden er signifikant højere for den centrale anklagemyndighed på et tosidet 5% signifikansniveau

*Tilfredsheden er signifikant højere for den centrale anklagemyndighed på et tosidet 10% signifikansniveau (dvs. lavere grad af statistisk sikkerhed)

†Dette spørgsmål vender omvendt af de andre i analysen, så 5 = aldrig og 1 = altid

Engagement og mening i arbejdet

Anklagerne er dybt
engagerede, men der er risiko
for meningstab



*Jeg har altid vidst, at jeg gerne ville være anklager. Jeg har, siden jeg var helt lille, haft en **stærk retfærdighedsfølelse**. Et nært **familiemedlem** læste jura med henblik på at blive anklager, dengang jeg selv gik i 9. klasse, og da jeg blev bekendt med, hvad det job indebar, så var jeg **aldrig i tvivl**.*

Anklagerne føler, de arbejder i en større sags tjeneste, hvilket former deres forventning til egen præstation

Strafferet er mit kald

- Jeg bærer **stafetten** videre i min familie
- Jeg har **altid vidst**, at det var det, jeg skulle
- Jeg **brænder for at gå i retten**
- Jeg elsker **variationen og udfordringerne**

Mit arbejde er større end mig

- Der er **meget på spil** – og ikke kun for mig
- Det handler om **retfærdighed** og grundlæggende **menneskerettigheder**
- Jeg har stærke **humanistiske værdier** som ordentlighed og respekt
- Jeg vil gøre en **forskel** i samfundet



Jeg vil gøre det til UG – hver gang!

- Jeg dyrker **grundighed og systematik**
- Jeg vil være klædt **fagligt** godt på til min opgave
- Jeg har det godt, når jeg er i **kontrol**
- Jeg føler stort **ansvar** og er meget **pligtopfyldende**

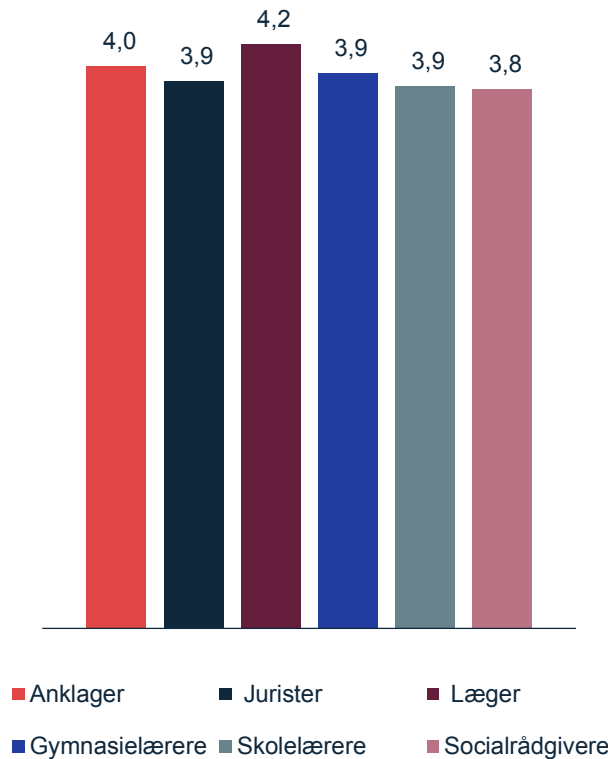
Jeg er dybt personligt investeret

- Jeg vil gerne **ofre mig** for den højere sags tjeneste
- Jeg **giver alt**, hvad jeg har i mig
- Jeg bærer rundt på **de svære sager** indeni
- Mit arbejde er stærkt **identitetsbærende**
- Det er min mulighed for at være et **godt menneske**
- Jeg har et mål om at **udvikle og styrke min person** igennem arbejdet

Anklagernes engagement er lidt højere end for andre grupper. Jobbet opleves som vigtigt og inspirerende, men i mindre grad, at det giver selvtillid og arbejdsglæde

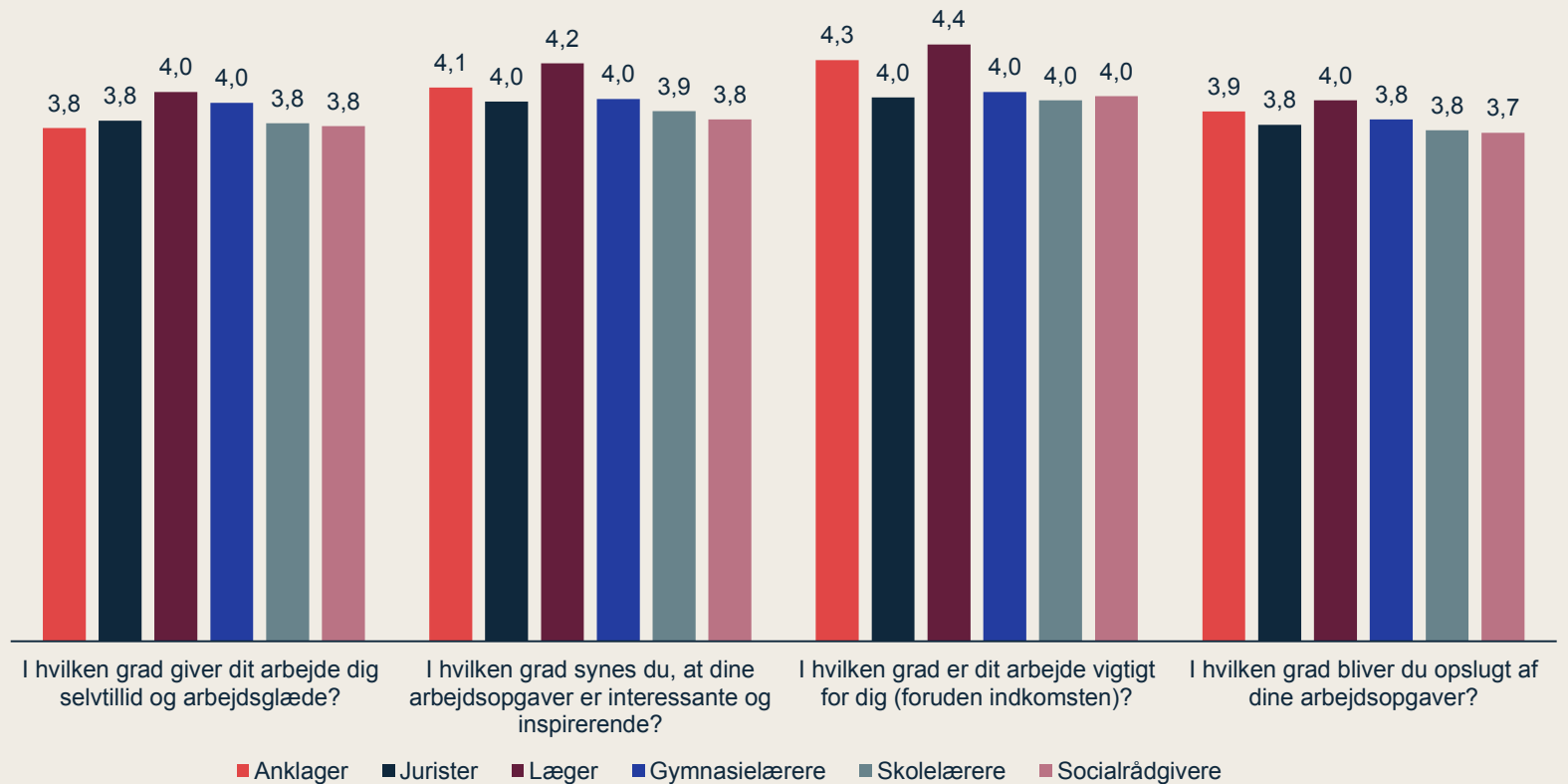
Engagement i arbejdet

Indeks – gennemsnit*



Engagement i arbejdet – udvalgte spørgsmål

Gennemsnit



* Beregnet indeks baseret på udvalgte spørgsmål

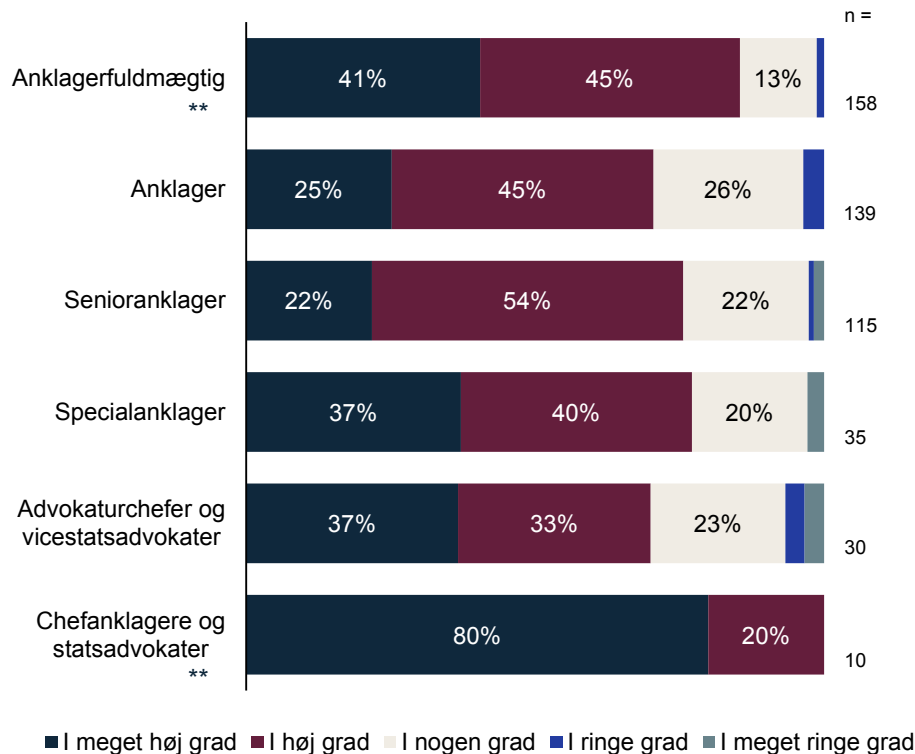
Skala: 1=I meget ringe grad; 2=I ringe grad; 3=I nogen grad; 4=I høj grad; 5=I meget høj grad

Kilde: Data indsamlet af Epinion; NFA data fra Danmarks Statistik

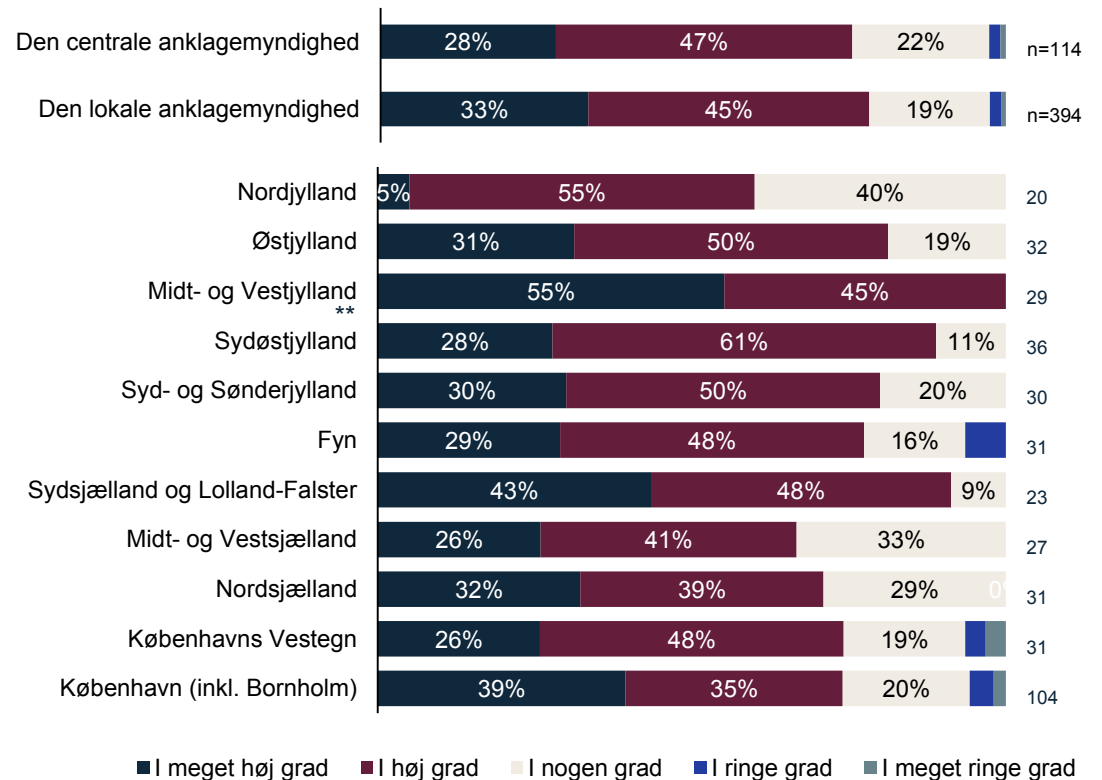
Særligt anklagerfuldmægtige og chefanklagere/statsadvokater synes opgaverne interessante og inspirerende, men ingen forskelle mellem lokal og central myndighed

Knap 90 pct. af de anklagerfuldmægtige synes deres opgaver i meget høj eller høj grad er interessante og inspirerende. Samme opfattelse gør sig gældende for chefanklagere/statsadvokater. For de øvrige stillinger er der lidt færre, der har samme opfattelse – 70-77%. Mellem den centrale og lokale anklagemyndighed er der ingen forskel i opfattelsen af opgaverne som interessante og inspirerende.

Interessant og inspirerende arbejdsopgaver, på stilling



Interessant og inspirerende arbejdsopgaver, på enhed



Spm: I hvilken grad synes du, dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?

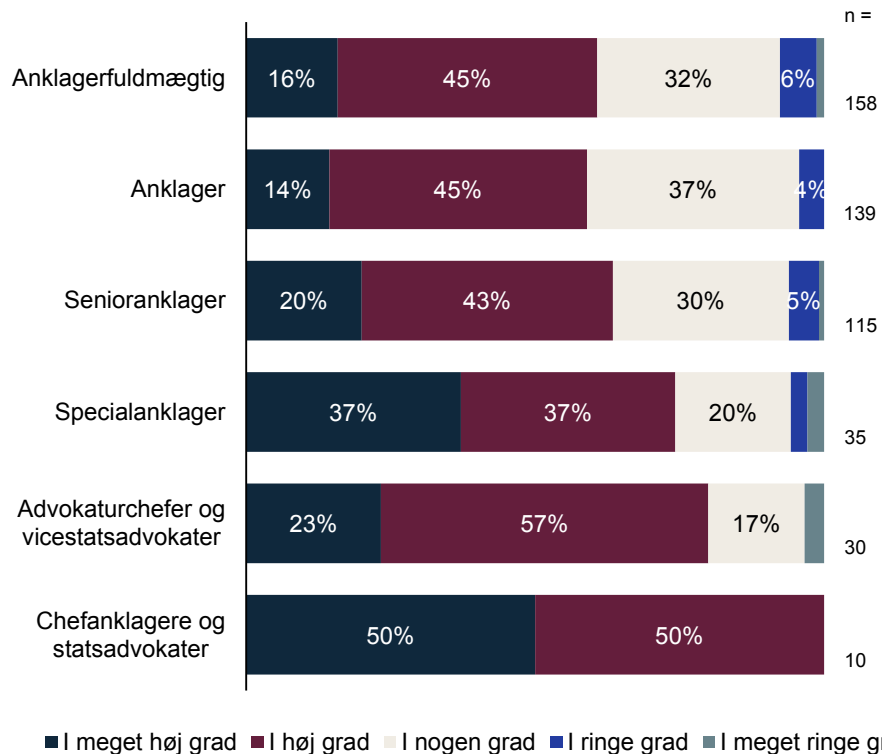
**Signifikant højere for anklagerfuldmægtige og chefanklager/statsadvokater i forhold til anklagere og senioranklagere; samt for Midt- og Vestjylland ift. Nordjylland på et tosidet 5% signifikansniveau

Kilde: Data indsamlet af Epinion

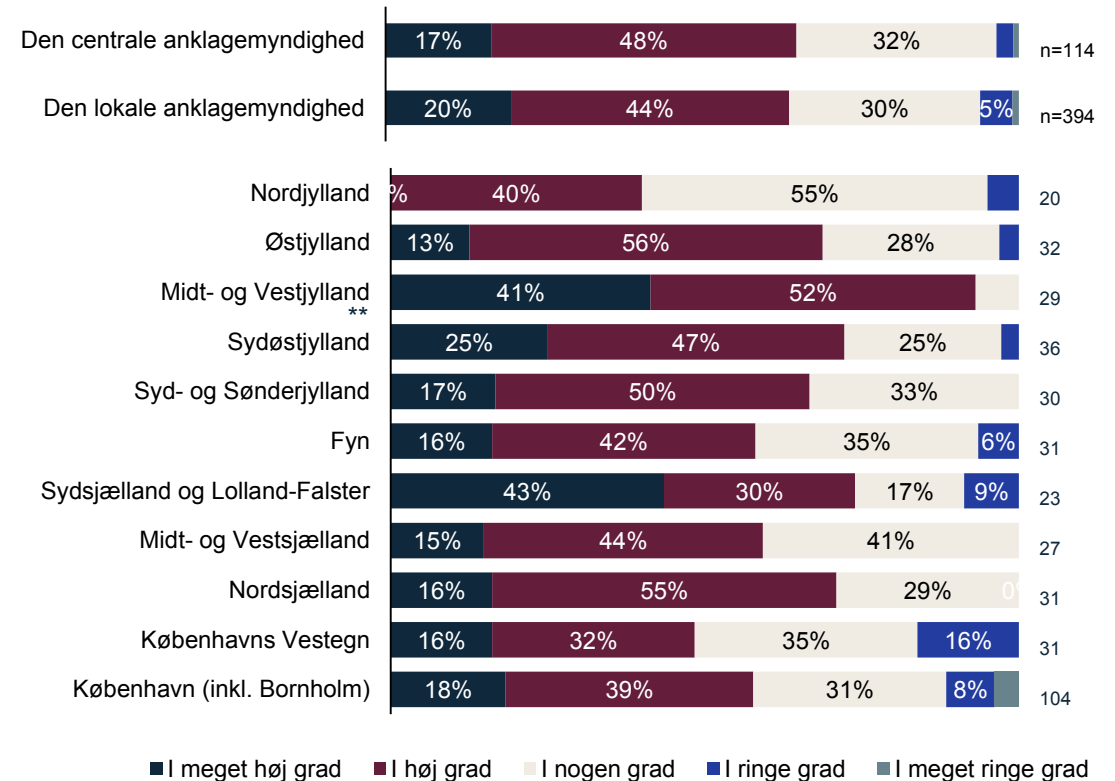
Til gengæld er der ikke markante forskelle i følelsen af selvtillid og arbejdsglæde mellem stillinger og heller ikke mellem den centrale og lokale anklagemyndighed

Der er ikke signifikante forskelle i opfattelsen af selvtillid og arbejdsglæde på tværs af stillingskategorier. Det samme gør sig gældende mellem den centrale og lokale anklagemyndighed. På kreds niveau er der dog noget varians, hvor der særligt i Midt og Vestjylland er en oplevelse af, at arbejdet i større grad giver selvtillid og arbejdsglæde.

Selvtillid og arbejdsglæde, på stilling



Selvtillid og arbejdsglæde, på enhed



Spm: I hvilken grad giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?

**Signifikant højere for Midt- og Vestjylland ift. Nordjylland, København og Københavns Vestegn på et tosidet 5% signifikansniveau

Kilde: Data indsamlet af Epinion

Mange oplever, at måltal truer fagligheden, trivslen og ultimativt meningen i arbejdet

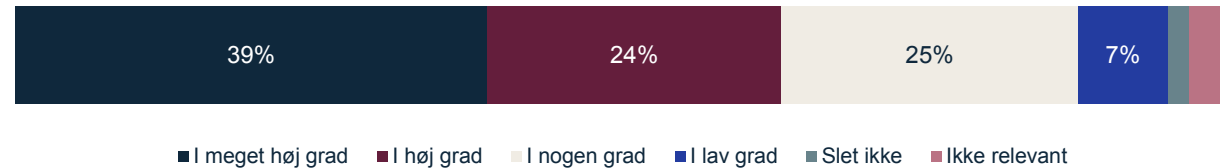
I undersøgelsen er der generelt **utilfredshed med det oplevet højt, ensidigt fokus på måltal**:

- 63% angiver, at der i meget høj eller høj grad er fokus på produktion af sager og måltal fremfor kvaliteten af sagsbehandlingen.
- I det kvalitative spor tegnes et billede af kontorer indrettet med måltavler og scoringssystemer og et meget begrænset fokus på bløde parametre så som trivsel og arbejdsmiljø sammenlignet med hårde performancemål så som tidsfrister og produktivitet.
- Det begrænsede fokus på arbejdsmiljø understøttes også i det kvantitative spor, hvor 25% oplever, at ledelsen slet ikke eller i lav grad gør en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet, og 40% kun i nogen grad oplever det som et ledelsesmæssigt fokus.

Undersøgelsen indikerer som følge af ovenstående et **spirende meningstab** i arbejdet blandt anklagerne, der bl.a. viser sig i udtryk så som "pølsefabrik" og "sagsfabrik" og udsagn om at være reduceret til "små brikker i et større spil" og at "måltalsjagt", "driblerier" og "teater" i stigende grad overtager meningsfuldt arbejde.

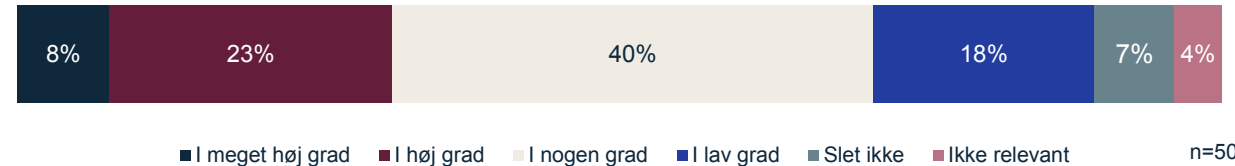
Det oplevede meningstab er kritisk, fordi netop engagement og mening er en **stærk sammenhæng med den samlede tilfredshed** med arbejdet blandt anklagerne.

I hvilken grad oplever du, at der er fokus på produktion af sager og måltal fremfor kvaliteten af sagsbehandlingen?



n=508

I hvilken grad gør ledelsen en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet?



n=508



Virkeligheden i anklagemyndigheden er, at vi har meget med **måltal**, og vi skal producere rigtig meget, samt at vi har det der med **VVV-sager**. Problemet er, at tingene bliver hastet igennem, så der er mange af sagerne, som, jeg føler, **ikke er godt nok forberedte eller skrevet**, og der er måske ikke indhentet de nødvendige ting eller vidner.

(Anklagerfuldmægtig)

Dårlig forberedelse opleves også at sætte fagligheden under pres. Domfældelsesprocenten ligger dog fortsat over målet

I undersøgelsen ses generelt et tema omkring underforberedelse af sager til retten:

- I det kvantitative spor angiver 36%, at de sommetider eller ofte oplever at skulle møde uforberedt i retten – for de flestes vedkommende er dette dog i praksis sket under 3 gange i løbet af 2019.
- I det kvalitative spor oplever mange ofte også at være utilstrækkelig forberedt som følge af særligt det store sagspres og den stramme ledelsesmæssige styring af ressourcer (fx normtid og 1:1 forberedelsestid).

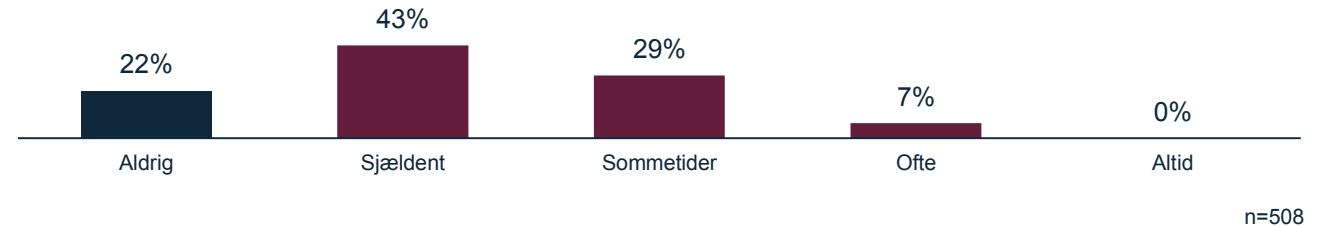
Opfattelsen er, at det er med til at udfordre både retsfølelsen og kvaliteten af arbejdet mere generelt. I forhold til kvaliteten af arbejdet ligger domfældelsesprocenten i 2019 på 87%, hvilket er over målet på 85%. Der er derfor ikke noget, der tyder på, at den faktiske kvalitet i arbejdet er faldet.

Når oplevelsen alligevel er vigtig, er det på grund af dels den store betydning selve retsarbejdet har for anklagerens motivation og arbejdsglæde, og dels det performancepres, som anklagerne oplever:

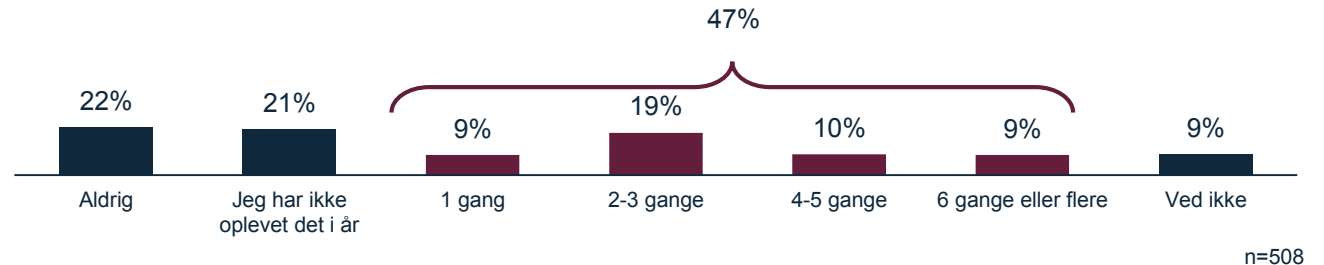
- Mange oplever et **indre pres** for at være tæt på 100% forberedt. Kun sådan føler de sig i kontrol og tilstrækkelig fagligt klædt på.
- Mange oplever et **ydre pres** fra både dommer og forsvarer om at levere på et højt niveau i retten. Når det ikke er tilfældet, oplever de at blive nedgjort og irettesat.

Opfattelsen er, at det er med til at udfordre både retsfølelsen og kvaliteten af arbejdet mere generelt.

Oplever du at skulle møde uforberedt i retten? (fx at du fra morgenstunden får at vide, at du skal møde i retten senere samme dag).



Hvor mange gange har du oplevet at skulle møde uforberedt op i retten i 2019?



Jeg kunne godt lide min chef, men jeg husker, da hun sagde, at det kunne være godt nok at gøre noget til et 7-tal. Det var **skuffende** og meget utilfredsstillende. Det er i retten, at den tiltalte skal have en god oplevelse. Det **pisse-vigtig rolle anklageren** har i den sammenhæng - for alle skal føle, at de har fået en **fair behandling**.

(Anklagerfuldmægtig)

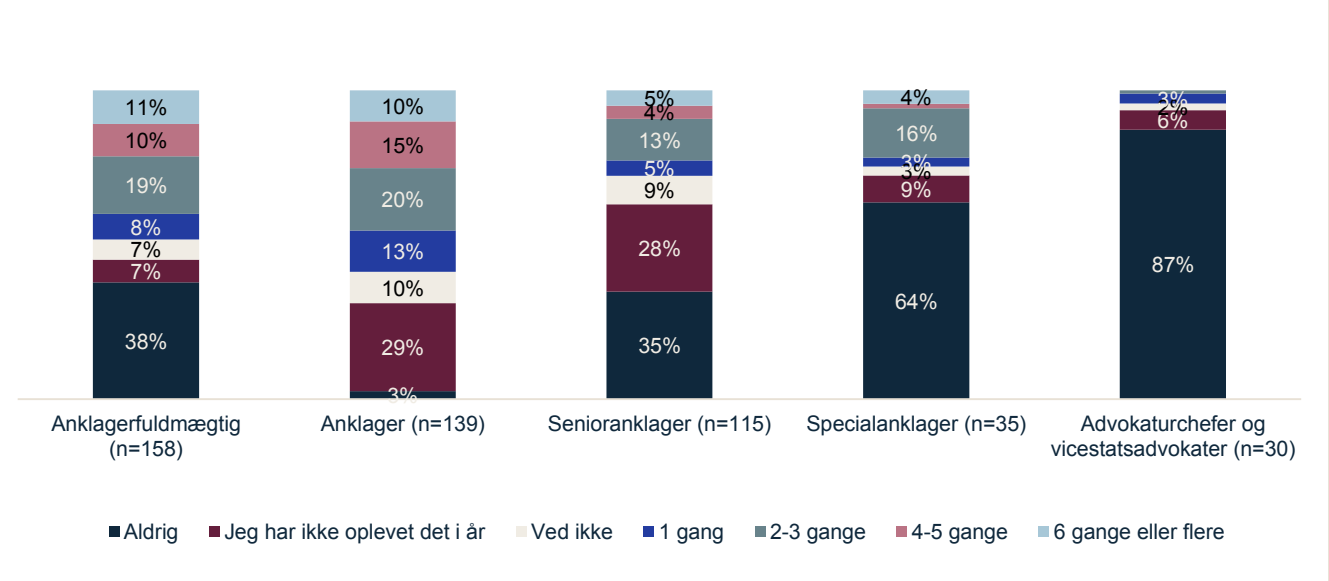
Det er især anklagere og til dels anklagerfuldmægtige, der oplever at skulle møde uforberedt i retten, mens det sjældnere eller aldrig sker for øvrige grupper

En stor andel af både anklagerfuldmægtige (hhv. 48%) og anklagere (hhv. 58%) har oplevet at skulle møde uforberedte i retten 1 eller flere gange i 2019, imens dette for de mere erfarne anklagere er et noget mindre fænomen.

Fra det kvalitative spor er det også tydeligt, at **erfaringen på mange måder letter presset**, fordi det...

- ... er lettere at køre på **rutinen og erfaringer** fra tidligere sager og oplevelser i retten, og det ganske enkelt kræver mindre forberedelse.
- ... **indre pres typisk er aftaget**, og man har mere ro i sig selv. Det er samtidig ofte lettere at gå på kompromis med sin egen præstation om nødvendigt.

Hvor mange gange har du oplevet at skulle møde uforberedt op i retten i 2019?



En dårlig dag kan være, hvis man får **'voksen-skældud'** ud af en dommer. Dette lærer man med alderen at lægge fra sig, men det kan være **svært for de unge**.

Det kan også være, hvis en forsvarer går 'til angreb' på ens person i stedet det faglige. Også her har det betydning, om man kan se bort fra det som 'part of the game', eller om man lader sig gå på.

(Senioranklager)

Nogen oplever, at politisk regulering øger presset betydeligt, og at prioriteringer af udvalgte sagstyper kan være svære at forstå

Særligt fra det kvalitative spor problematiseres den stigende **politiske regulering**, der...

- ... **øger såvel sags- og tidspresset**
- ... **øger detailstyringen**, hvorved den enkelte anklager mister indflydelse på prioritering og arbejdstilrettelæggelse
- ... kan være **svær at se meningen med** i det daglige arbejde, hvor sager, som anklagerne selv oplever som alvorlige, skal vige for sager, der opleves som mindre alvorlige

Enkelte giver også udtryk for, at organisationen qua det stigende politiske pres har stadig **vanskeligere ved at leve op til egne ambitioner om fx høj faglighed, kvalitetsfokus og integritet**.



*Vi løber og løber efter de her **VVV-frister og nu også VVU-frister**. Det giver selvfølgelig rigtig god mening, at folk skal have deres sager afgjort, men jeg oplever af og til, at det ikke kan lade sig gøre, og man **stresser som anklager meget over det**.*

*Men det er også det her med, **hvorfor er det lige vold, voldtægter og våben?** Jeg er med på, at det er nogle ret grove overtrædelser, men hvad med dem som har fået begået indbrud?*

(Anklagerfuldmægtig)



*Vi har lige nu en **indsats med personfarlige sager**, vi må ikke skrive noget som helst andet. Det gør, at vi sidder og skriver §121 sager som fx 'fornærmet tiltale mod politiet'. Det er rigtig **svært at se meningen** med det, når vi har noget at gøre med færdselsuheld med drab i, voldsomme uheld eller folk, der er faldet ned i arbejdssager som måske er døde.*

(Anklagerfuldmægtig)

Balance mellem arbejde og privatliv

Arbejdet opleves at tage tid og kræfter fra privatlivet – særligt i den lokale anklagemyndighed



Jeg **gav meget af mig selv**. Det var meget intenst. Jeg kan godt **savne det** – der var sgu noget på spil, men det var for hårdt. Det er **ikke sundt** at være i, i længden.

Arbejdstiden er en af de ting, der presser mange. Det gælder både den samlede arbejdstid (mængde) og den tid, som en sag er normeret til at tage (normtid)

37% angiver, at deres arbejde **altid eller ofte tager så meget tid, at det påvirker deres privatliv**, og 68% oplever at **stå til rådighed udover deres egentlige forpligtelse**.

En stor del af overarbejdstimerne tilskrives i det kvalitative spor, at der er et **ubalanceret forhold mellem den tid, der berammes til at skrive og forberede de enkelte sager, og den tid det faktisk tager**. Det understøttes i det kvantitative spor, hvor en tredjedel giver udtryk for samme ubalance.

I det kvalitative spor giver endvidere flere udtryk for, at **rådighedsforpligtelsen reelt konverteres til arbejdstid** og derfor i sig selv er ensbetydende med systematisk overarbejde.

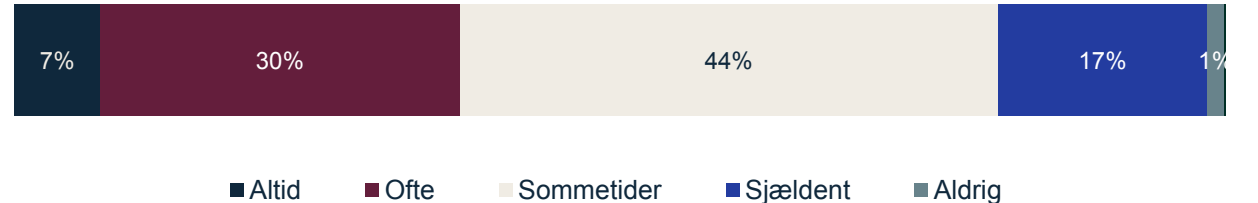
Det er en væsentlig pointe ift. de negative udsagn om arbejdstid og overarbejde, at medarbejdernes **forventninger og oplevelser også formes i sammenligning med andre grupper** med hhv:

- **Advokater**, der nok arbejder mere (gennemsnitligt 46-47 timer om ugen ifl. en undersøgelse fra Djøf Advokat), men til gengæld er bedre kompenseret i lønnen.
- **Jurister**, der opleves at arbejde mindre og generelt at have bedre arbejdsvilkår.
- **Politibetjente**, der nok har overarbejde, men som har mulighed for at afspadsere. Mange arbejder meget tæt sammen med politiet, hvorfor sammenligning er meget lige for.

33% oplever i lav grad eller slet ikke, at der er en passende sammenhæng mellem ledelsens forventning til sagsbehandlingstid og anvendt tid

68% oplever at stå til rådighed udover den egentlige rådighedsforpligtelse

Oplever du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?



n=508



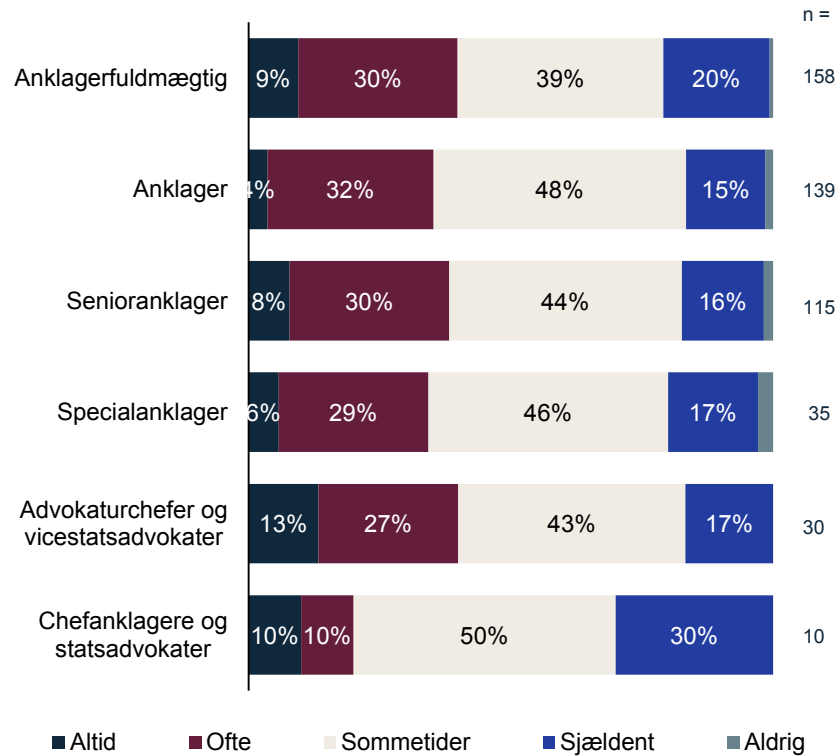
Jeg er desværre også blevet **overrasket over, hvor mange timer jobbet kræver – særligt set i forhold til lønnen – og jeg er stadig **altid bagud** med mine opgaver og sager, hvilket nemt kan give **periodisk stress og søvnløse nætter**.**

(Anklagerfuldmægtig)

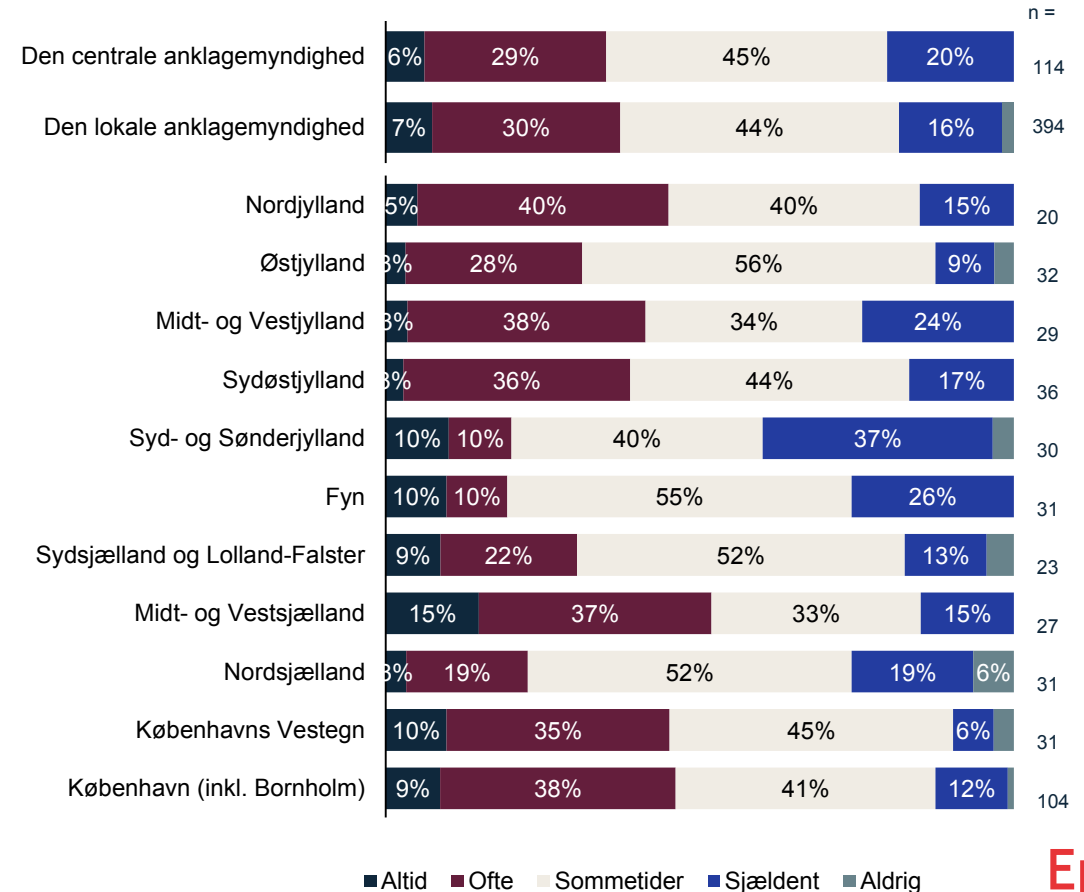
Oplevelsen af, at arbejdet tager tid fra privatlivet går på tværs af de fleste stillinger og kredse, dog i mindre omfang i Syd- og Sønderjylland, Nordsjælland og på Fyn

For de fleste stillinger er der blandt 35-40% af medarbejderne en oplevelse af, at arbejdet ofte eller altid tager tid fra privatlivet. Det samme gør sig gældende i forhold til kredsene, hvor der dog er variation mellem kredse. Disse forskelle er dog ikke signifikante.

Arbejdet tager tid fra privatlivet, på stilling



Arbejdet tager tid fra privatlivet, på enhed/kreds

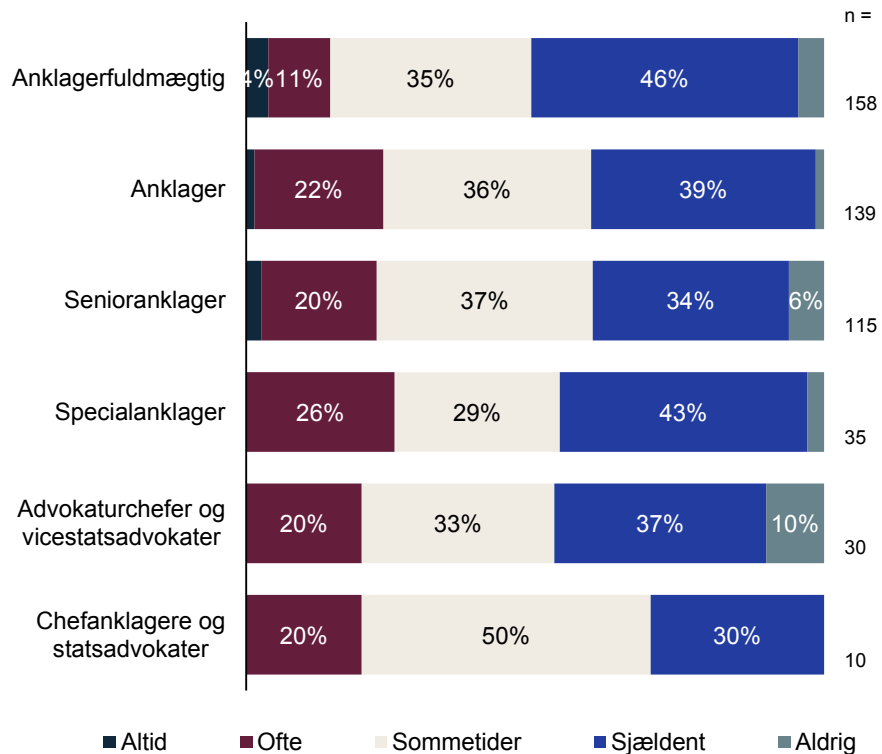


Spm: Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?
 Kilde: Data indsamlet af Epinion

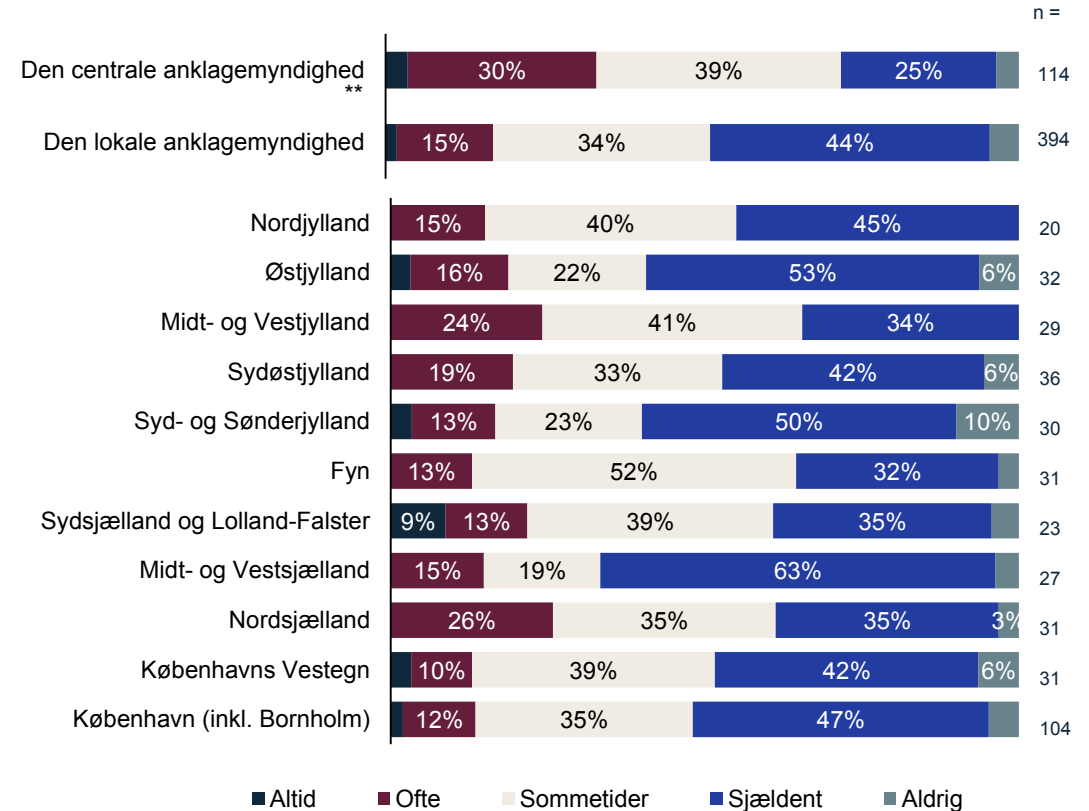
På tværs af stillinger oplever 30-50 pct., at der sjældent eller aldrig er tid nok til arbejdsopgaverne, og det gælder i særlig grad for den lokale anklagemyndighed

Der er ingen signifikante forskelle mellem stillingskategorier i opfattelsen af, om man har tid nok til sine arbejdsopgaver. 50% af de anklagerfuldmægtige finder, at de sjældent eller aldrig har tid nok, mens det gælder for 40-47 pct. af de øvrige med undtagelse af chefanklagere og statsadvokater. Særligt i den lokale anklagemyndighed opleves der ikke at være tid nok til arbejdsopgaverne, og det gælder generelt på tværs af kredse.

Tid nok til arbejdsopgaver, på stilling



Tid nok til arbejdsopgaver, på enhed



Spm: Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?

**Signifikant højere for den centrale anklagemyndighed på et tosidet 5% signifikansniveau

Kilde: Data indsamlet af Epinion

Den selvrapporterede overarbejdstid ligger på 42 timer om ugen i gennemsnit, mens den i systemerne er 39 timer. Dette kan indikere et mørketal ift. faktisk arbejdstid

Medarbejderne angiver selv at arbejde **42 timer om ugen** i gennemsnit, hvilket i givet fald er ensbetydende med systematisk overarbejde.

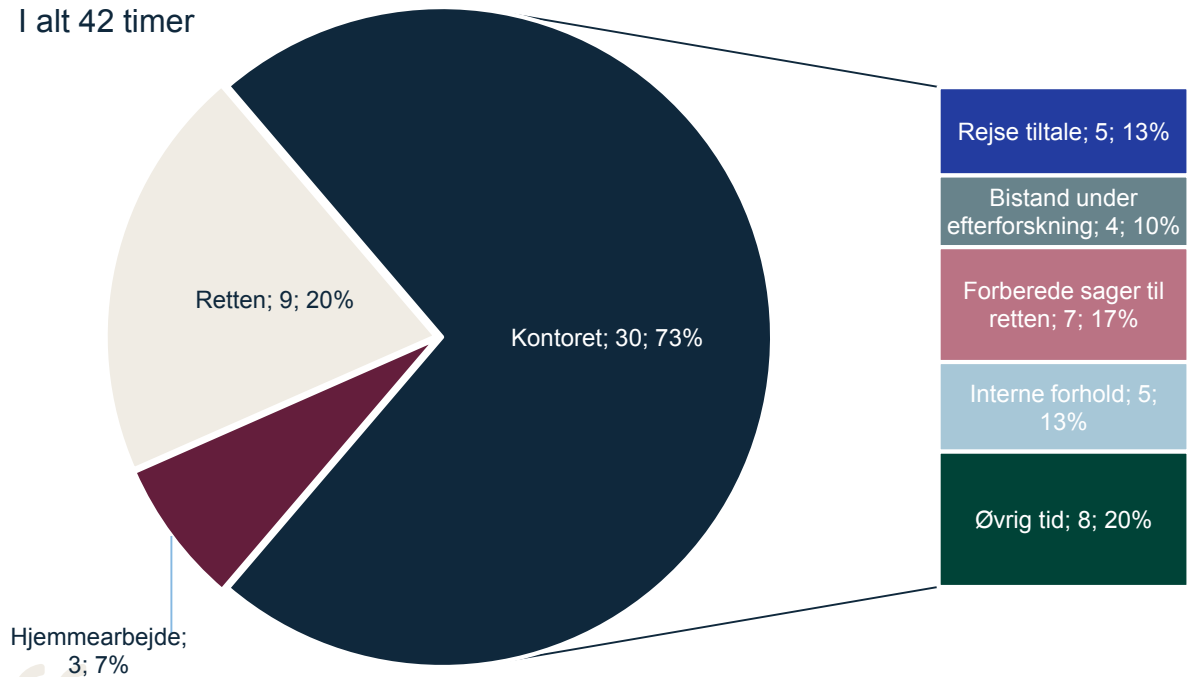
Den høje arbejdstid er jævnt fordelt, hvor ca. hver fjerde arbejder 37 timer eller mindre, mens ca. halvdelen har en arbejdstid på under 40 ugentlige timer.

Den **selvrapporterede arbejdstid afviger fra den tid, der registreres i tidsregistreringssystemet**. Her har den gennemsnitlige arbejdstid i anklagemyndigheden ligget på **39-40 timer om ugen siden 2015**.

Ift. arbejdstidsregistrering indikerer det kvalitative spor et muligt mørketal for overarbejde, hvor medarbejderne trods tillidsrepræsentanternes tilskyndelser om det modsatte undlader at tidsregistrere som følge af...

- ... frygt for at blive **stemplet som ineffektive**, når de ikke kan løse deres opgaver på den normerede tid. Det lader i visse kredse til at være et tabu, hvorfor nogen (yngre) medarbejdere sidder med en følelse af at underpræstere som de eneste
- ... en opfattelse af, at overarbejdsregistrering alligevel **ikke kompenseres eller anvendes til at justere normtider** fremadrettet og derfor reelt ikke har nogen værdi

I alt 42 timer



Hjemmearbejde;
3; 7%



*Til sidst registrerede jeg al min tid – men det gjorde jeg ikke, da jeg var ny. Man vil **ikke vise, at man er langsom**. Jeg **følte heller ikke rigtig, at det blev brugt** til noget. Jeg så aldrig nogen ændringer ift. tidsregistreringen. Jeg følte bare, at jeg tidsregistrerede bare for at gøre det, men at ingen brugte det.*

(Anklagerfuldmægtig)

Note: Ekskl. personer, der arbejder under 30 timer om ugen.

Spm: Prøv at tænke på den gennemsnitlige arbejdsuge. Hvor mange timer bruger du i gennemsnit på nedenstående? (oplistning af en række opgaver med fordeling på sted)

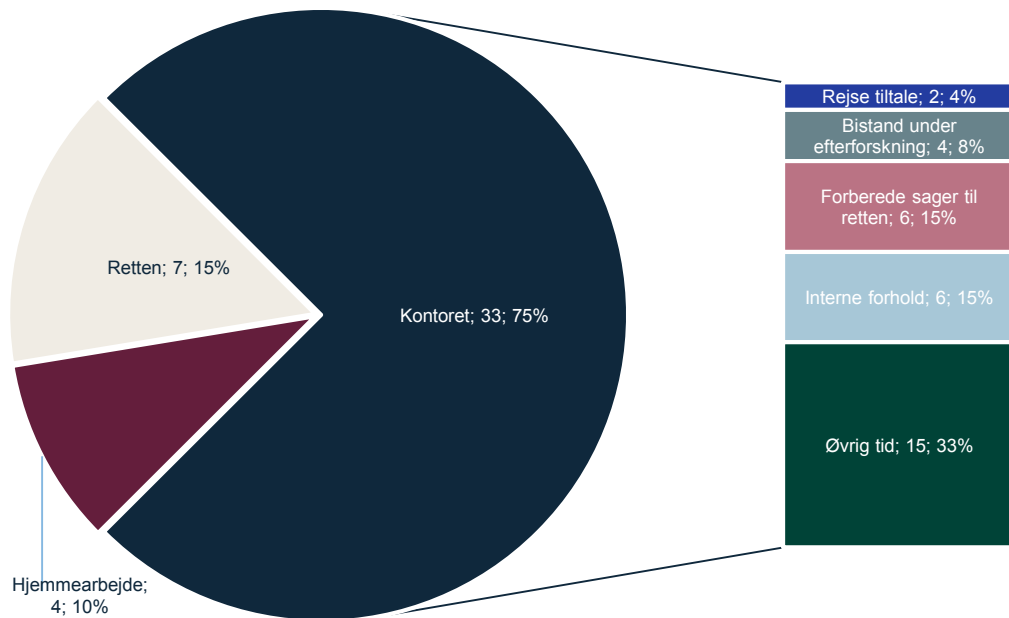
Kilde: Data indsamlet af Epinion

Arbejdstiden i den centrale anklagemyndighed er gennemsnitligt 3 timer højere end i den lokale og lidt mere af arbejdet foregår hjemme

I gennemsnit arbejder anklagere i den centrale anklagemyndighed 44 timer om ugen, mens de i den lokale anklagemyndighed arbejder 41 timer om ugen. Tiden i retten er ikke overraskende større i den lokale anklagemyndighed end i den centrale. I gennemsnit udgør den 9 timer om ugen lokalt, svarende til 22% af arbejdstiden.

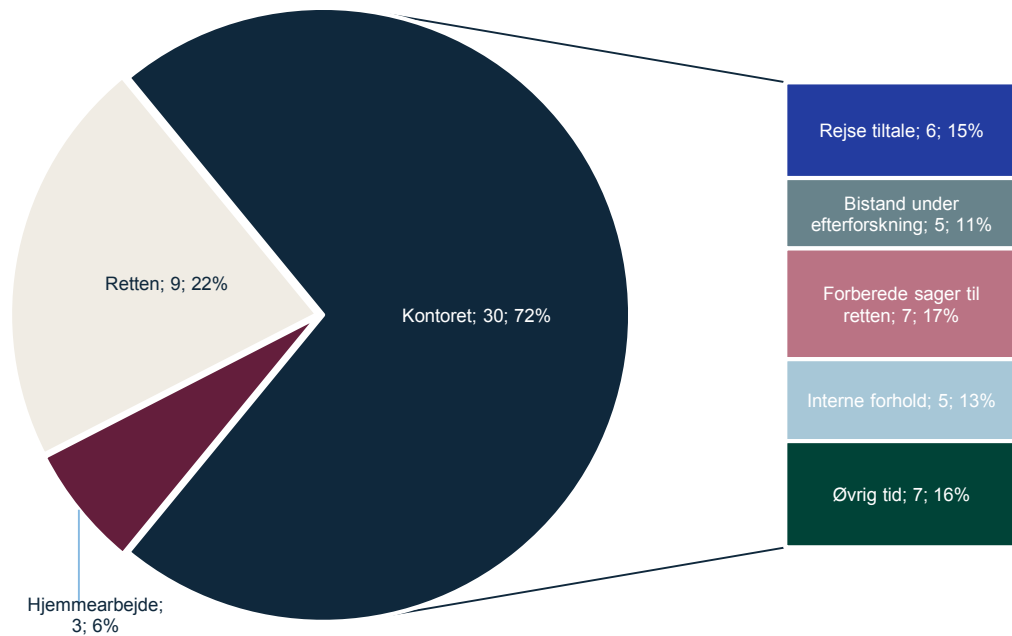
Fordeling af arbejdstid i den centrale anklagemyndighed

I alt 44 timer



Fordeling af arbejdstid i den lokale anklagemyndighed

I alt 41 timer



Arbejdet efterlader en del mentalt udmattede – for nogen på bekostning af privatlivet

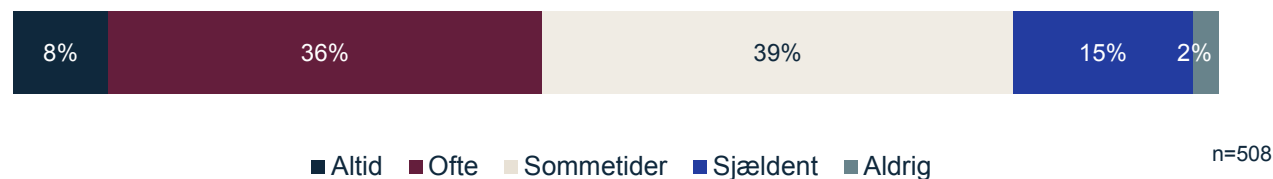
I tillæg til arbejdstid oplever en stor andel af medarbejderne, at deres arbejde tager uhensigtsmæssig meget **energi**. I det kvalitative spor beskriver nogen fx at komme ”drænet” og ”sveddryppende” hjem.

Dette resulterer for nogle i, at de føler sig **utilstrækkelige i deres roller som forældre eller partnere**, fordi de ikke har mere at give af efter en hård arbejdsdag.

Det kvalitative spor peger desuden på, at nogen anklagere er så **personligt investerede** i deres sager, at de har svært ved at slippe dem, når de forlader kontoret. De ender derfor med at ”tage arbejdet med hjem” og bruge energi på sagerne i stedet for at genoplade eller investere i det sociale liv.

Dette underbygger billedet af en pligtopfyldende og dedikeret anklager, der er dybt investeret i sit arbejde – men som også kan ende med at spænde ben for sig selv ved at **lade sit indre pres kompromittere balancen mellem arbejde og privatliv**.

Oplever du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?



“

Jeg var meget **glad for mit arbejde**, men jeg havde også en fornemmelse af at komme hjem med **sveddryppende skjorte hver dag**.

(Anklagerfuldmægtig)

“

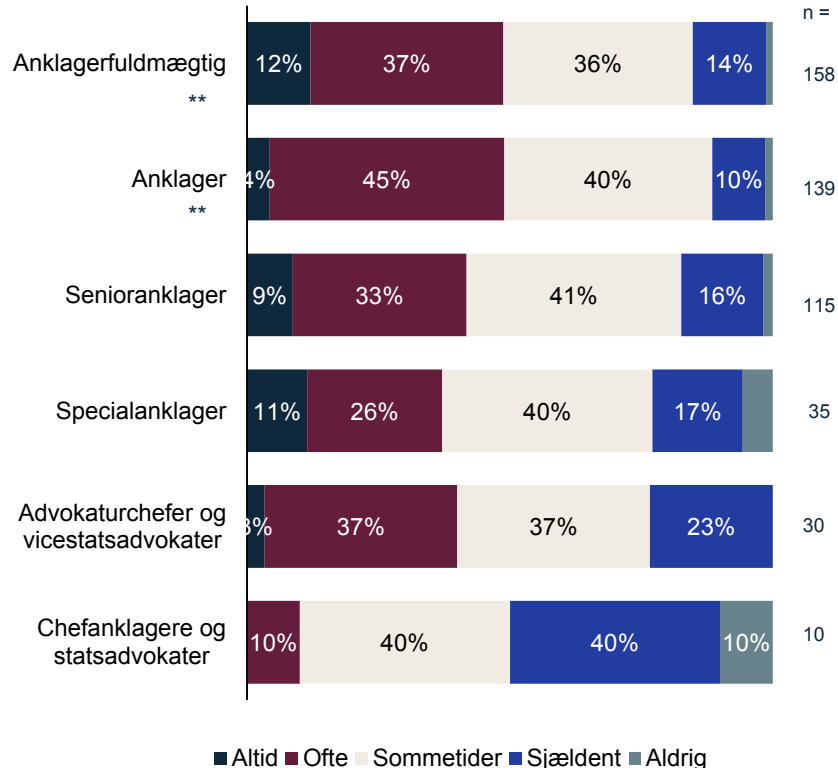
Jeg er normalt spændt inden en skyldskendelse, men i denne sag var jeg **fysisk dårlig**. Jeg var **bange** for, at han ville blive frifundet, og jeg kunne ikke overskue, hvad det ville betyde. Jeg har **ikke sovet specielt godt** de sidste uger, hvor vi har haft hovedforhandling.

(Anklager)

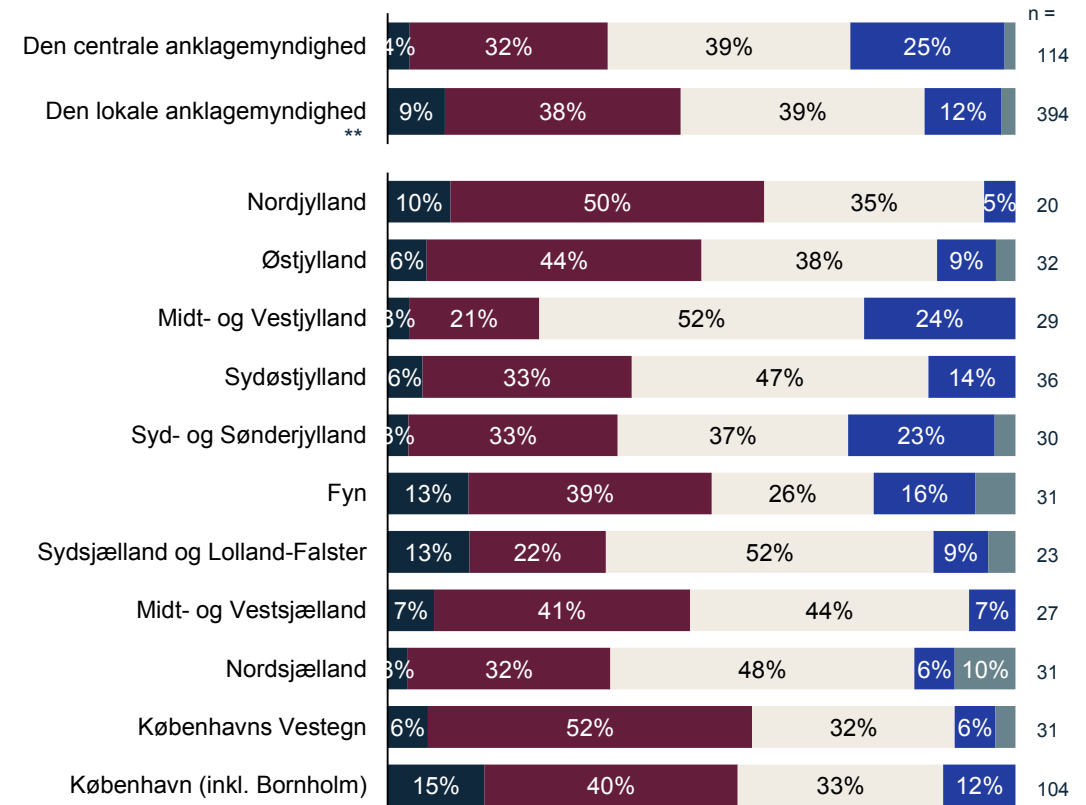
Der er lidt flere anklagerfuldmægtige og anklagere, der føler sig drænet for energi end blandt de øvrige stillinger. Også her er der variation på kreds niveau

Halvdelen af alle anklagerfuldmægtige og anklagere oplever, at arbejder altid eller ofte tager energi fra privatlivet. Blandt senior-, specialanklagere og advokaturchefer mv. er oplevelsen den samme blandt ca. 40%. Oplevelsen af at være drænet er mere udbredt i den lokale anklagemyndighed end i den centrale. I førstnævnte oplever knap halvdelen af anklagerne ofte eller altid at arbejdet tager energi fra privatlivet. Midt- og Vestjylland, Sydsjælland og Lolland-Falster og Nordsjælland har færre, der altid eller ofte føler, at arbejdet tager energi fra privatlivet, men forskellen er ikke signifikant.

Arbejdet tager energi fra privatlivet, på stilling



Arbejdet tager energi fra privatlivet, på enhed/kreds



Spm: Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?

**Signifikant højere anklagerfuldmægtige og anklagere end for chefanklagere samt for den lokale anklagemyndighed ift. den centrale på et tosidet 5% signifikansniveau

Kilde: Data indsamlet af Epinion

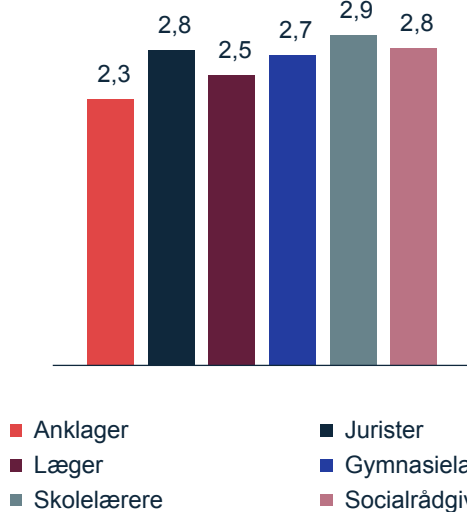
■ Altid ■ Ofte ■ Sommetider ■ Sjældent ■ Aldrig

Balance mellem arbejde og privatliv

I sammenligning med andre professioner er anklagerne dem, der oplever at være mest presset, og hvor jobbet oftest påvirker privatlivet negativt, og tempoet er højt

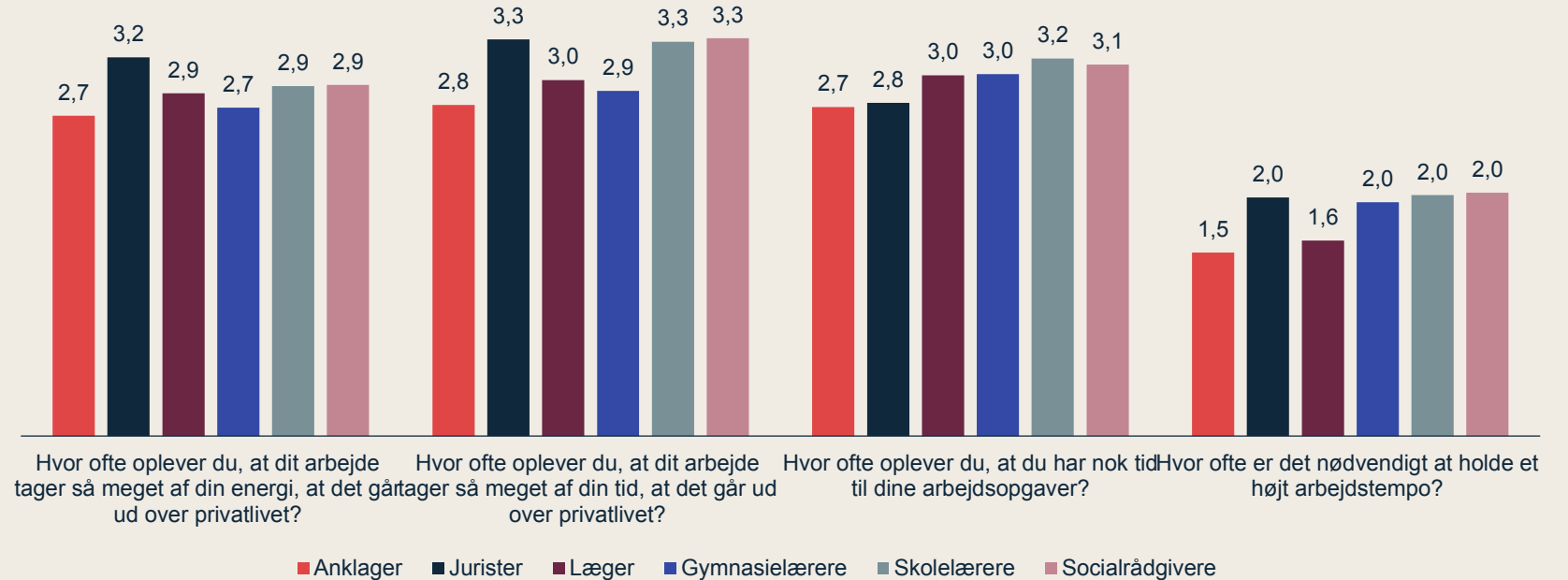
Balance mellem arbejde og privatliv

Indeks - gennemsnit*



Arbejde og privatliv – udvalgte spørgsmål

Gennemsnit



* Beregnet indeks baseret på udvalgte spørgsmål

Skala: 1=Altid; 2=Ofte; 3=Sommetider; 4=Sjældent; 5=Aldrig

Kilde: Data indsamlet af Epinion; NFA tal fra Danmarks Statistik

Indflydelse på arbejdet

Anklagerne savner indflydelse
på tilrettelæggelsen af arbejdet.
Der er dog betydelig lokal
variation



*Jeg synes næsten, det var at sammenligne med militæret. Om morgenen mødte vi ind til morgenmøde, hvor **chefen fordelte opgaver**. Så var det bare at klappe hælene sammen og **parere ordre**. Der var aldrig nogen, der stillede spørgsmålstejn ved det.*

Anklagerne efterspørger mere indflydelse på det daglige arbejde. Knap hver femte oplever i lav grad eller slet ikke at have god mulighed for at tilrettelægge eget arbejde

Et tema, der går igen i det kvalitative spor er oplevelsen af at **savne indflydelse**. Det gælder særligt i det **daglige arbejde**, hvor mange medarbejdere ønsker...

- ... større frihed og ledelsesmæssig inddragelse i **prioriteringen og tilrettelæggelsen af dag-dag arbejdsopgaver**: I det kvalitative spor beskriver mange en høj grad af micro-management, hvilket opleves som både paradoksalt og umyndiggørende i et job, der i øvrigt forudsætter stor selvstændighed og selvsikkerhed. Samtidig beskrives nogen steder en lidt konservativ ledelsesstil med hierarkiske beslutnings- og kommunikationsveje, der opleves som både utidssvarende og uhensigtsmæssige.
- ... langt større **fleksibilitet i forhold til mødetider, arbejdstid og hjemmearbejdsdage**: I det kvalitative spor beskrives et rigtigt system, og nogen oplever manglende evne eller vilje fra ledelsens side til at finde alternative veje, når der er behov for det. Det avler både frustration og modstand, der i undersøgelsen fx viser sig ved, at medarbejderne bliver mindre villige til at "gå den ekstra mil".

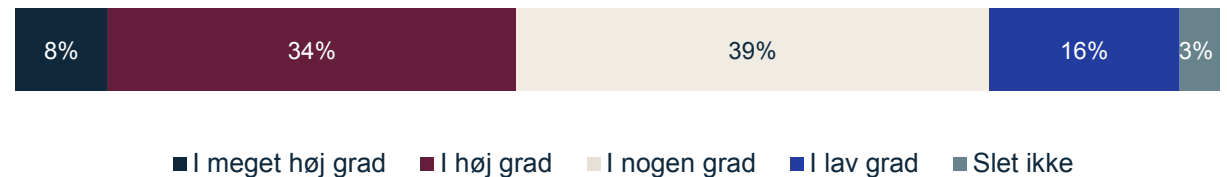
19% oplever, at de i lav grad eller slet ikke har gode muligheder for at tilrettelægge egen arbejdsdag. 39% gør i nogen grad.

30% angiver, at medarbejdere, der påvirkes betydeligt af en given beslutning, sjældent eller aldrig høres. 42% angiver sommetider.

19% oplever, at de i lav grad eller slet ikke kan arbejde hjemmefra, når de har brug for det. 42% gør i nogen grad.

66% oplever, at de i lav grad eller slet ikke har mulighed for at have kortere arbejdsuger, hvis de har haft meget overarbejde. 36% gør i nogen grad.

Har du gode muligheder for at tilrettelægge din egen arbejdsdag?



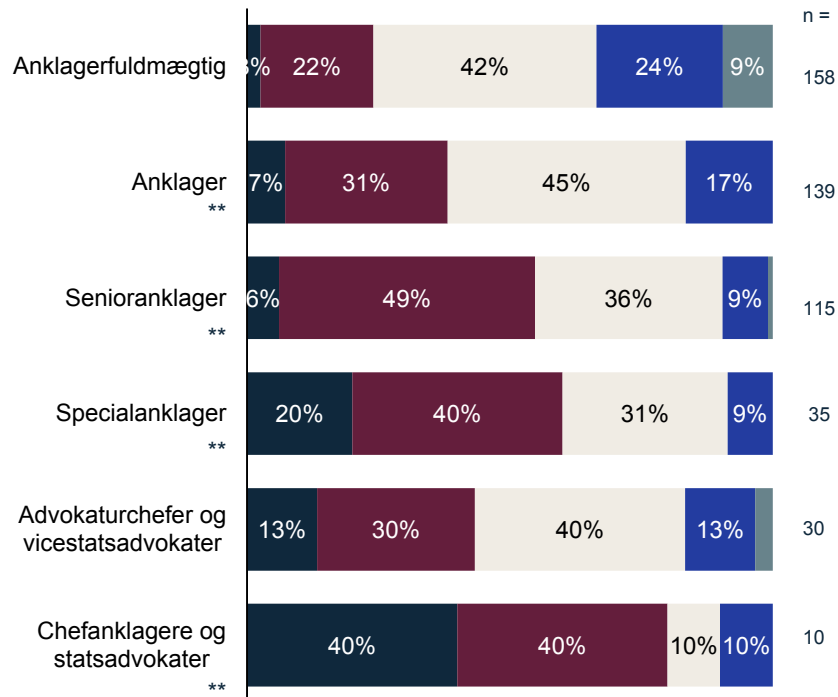
*Jeg synes næsten det var at sammenligne med militæret. Om morgenen mødte vi ind til morgenmøde, hvor **chefen fordelte** opgaver. Så var det bare at klappe hælene sammen og **parere ordre**. Der var aldrig nogen, der stillede spørgsmålstejn ved det.*

(Anklagerfuldmægtig)

Anklagerfuldmægtige oplever mindst indflydelse på tilrettelæggelsen af eget arbejde. Dette trækker gennemsnittet i den lokale anklagemyndighed ned.

Ikke overraskende er det særligt de anklagerfuldmægtige, der oplever en lav grad eller ingen indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet. Men også anklagere og advokaturchefer/vicestatsadvokater oplever at have relativt mindre indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen. 65 pct. i den centrale anklagemyndighed oplever at have høj eller meget høj grad af indflydelse, mens det samme kun gør sig gældende for 35 pct. lokalt. Forskellen skyldes primært de mange anklagerfuldmægtige lokalt. Renses for effekten af disse, er der ikke signifikant forskel mellem lokal og central anklagemyndighed.

Indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejde, på stilling



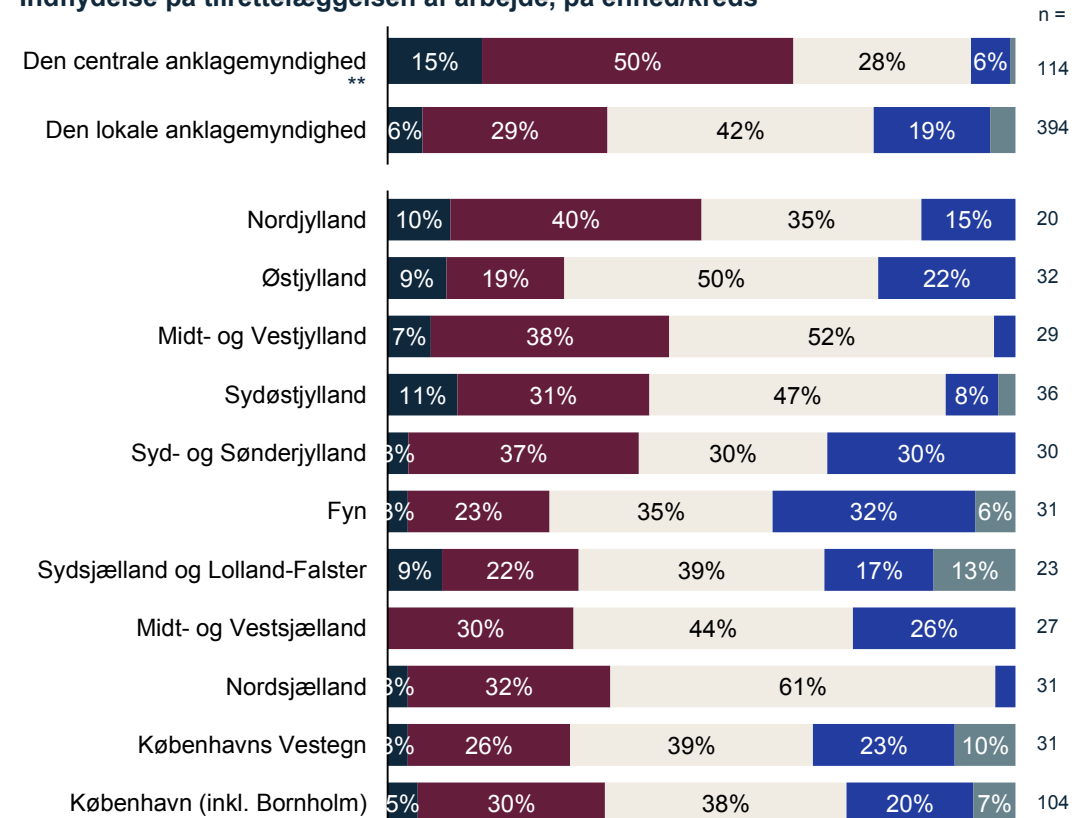
■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I lav grad ■ Slet ikke

Spm: I hvilken grad har du gode muligheder for at tilrettelægge din egen arbejdsdag?

**Signifikant højere for anklagere, senior- og specialanklagere og chefanklagere ift. fuldmægtige samt for den centrale anklagemyndighed ift. den lokale på et tosidet 5% signifikansniveau

Kilde: Data indsamlet af Epinion

Indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejde, på enhed/kreds

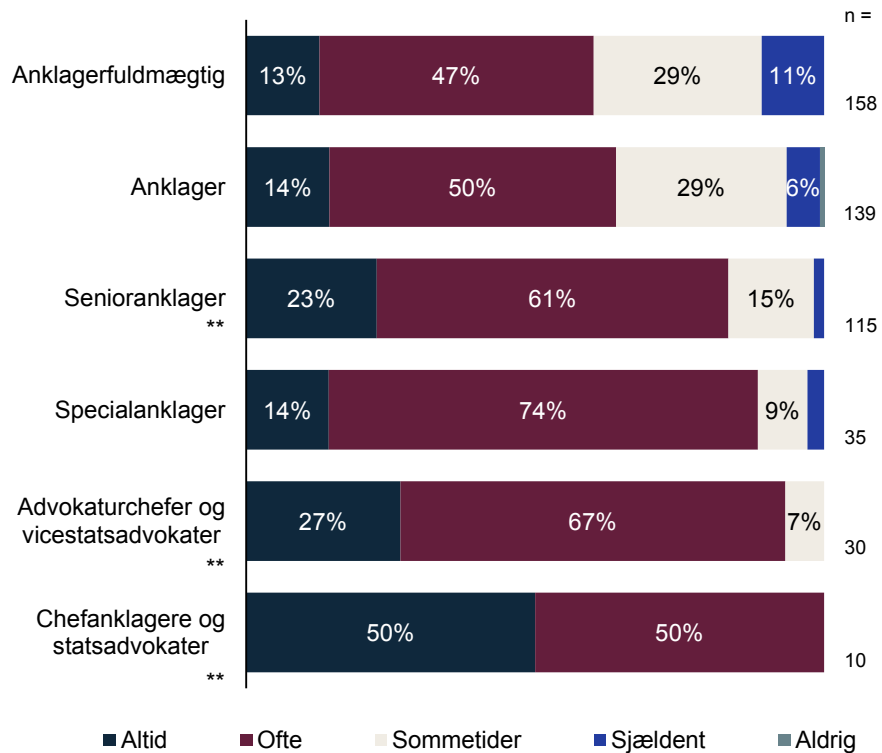


■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I lav grad ■ Slet ikke

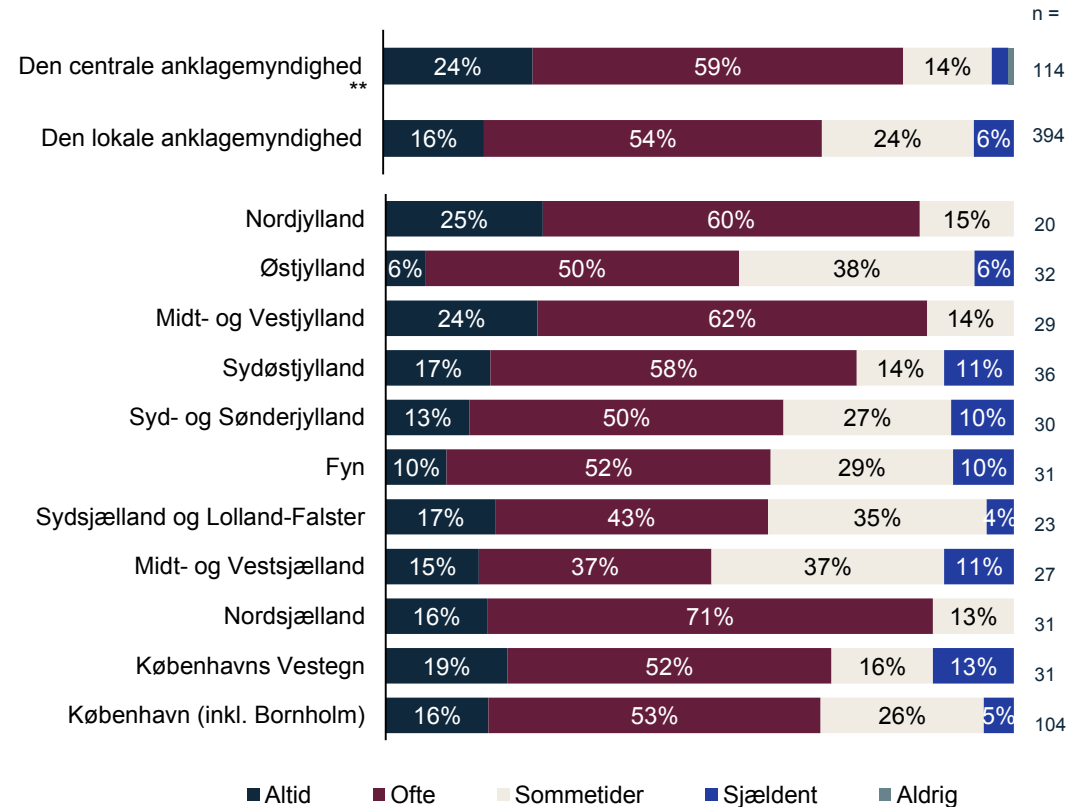
I forhold til hvordan man løser sine opgaver, oplever både fuldmægtige og anklagere en relativt lav indflydelse i forhold til højere stillinger

Flere end hver tredje anklagerfuldmægtig og anklager oplever, at de kun sommetider, sjældent eller aldrig har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Dette påvirker forskellen mellem den centrale og lokale anklagemyndighed, og i fald der renses for effekten af fuldmægtige, er der ikke signifikant forskel på de to niveauer. Der er heller ikke signifikante forskelle mellem kredse.

Indflydelse på hvordan arbejdsopgaver løses, på stilling



Indflydelse på hvordan arbejdsopgaver løses, på enhed



Spm: Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

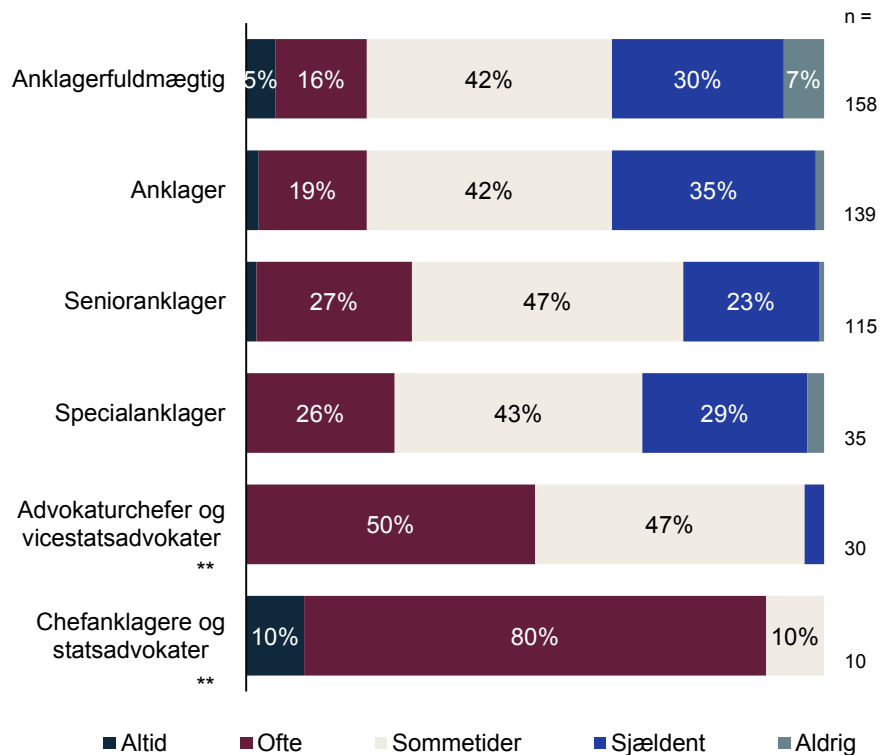
**Signifikant højere for senioranklagere, advokaturchefer og chefanklagere ift. fuldmægtige og anklagere samt for den centrale anklagemyndighed på et tosidet 5% signifikansniveau.

Kilde: Data indsamlet af Epinion

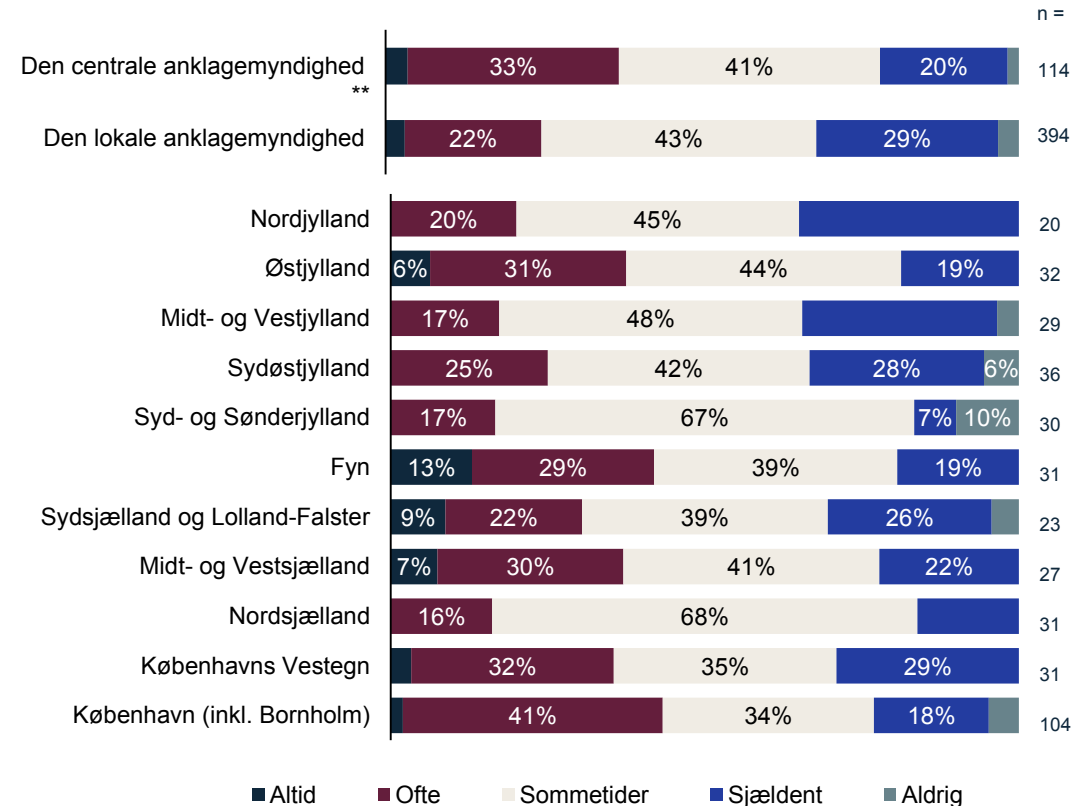
Hver tredje anklagerfuldmægtig og anklager oplever, at man som medarbejder sjældent eller aldrig høres om beslutninger, der påvirker en

Godt hver tredje anklagerfuldmægtig og anklager oplever, at medarbejderne sjældent eller aldrig bliver hørt om beslutninger, der påvirker dem. Denne oplevelse går på tværs af stillingskategorier på nær cheferne, der oftere mener, at medarbejdere høres om beslutninger. Oplevelsen gør sig i større grad gældende i den lokale anklagemyndighed i forhold til den centrale, men renses som tidligere for anklagerfuldmægtige, er der ikke forskel på enhed. Der er heller ikke statistisk signifikant forskel mellem kredse.

Bliver medarbejdere hørt, på stilling



Bliver medarbejdere hørt, på enhed



Spm: Hvor ofte bliver alle medarbejdere, der påvirkes betydeligt af en given beslutning, hørt?

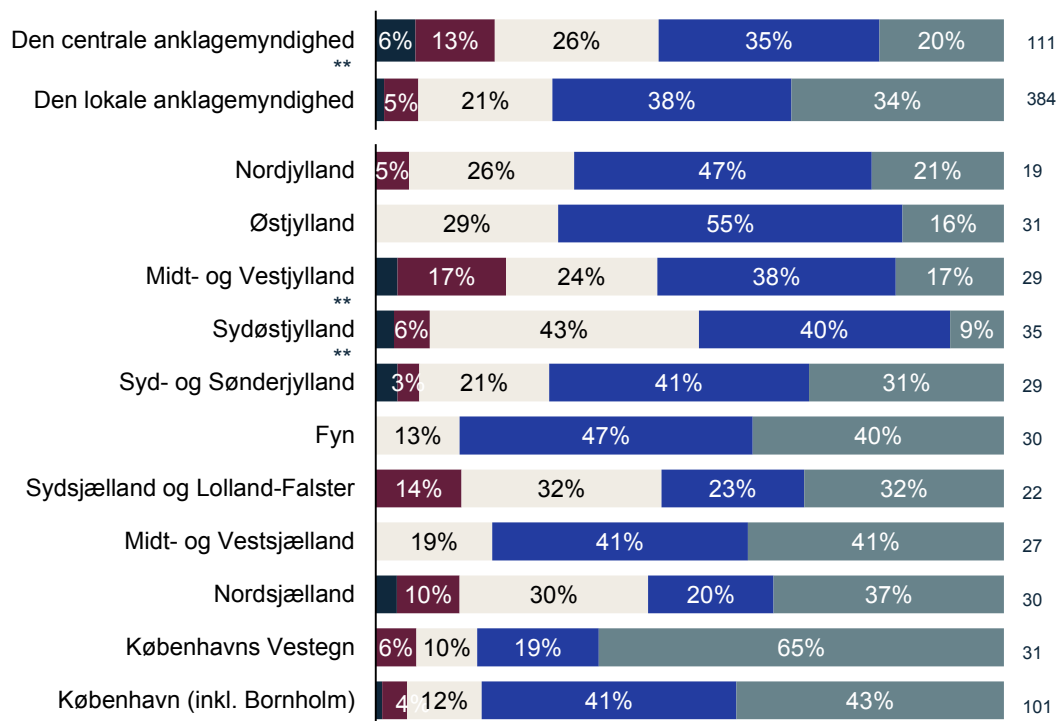
**Signifikant højere for chefanklagere/statsadvokater og advokaturchefer/vicesstatsadvokater samt i den centrale anklagemyndighed på et tosidet 5% signifikansniveau

Kilde: Data indsamlet af Epinion

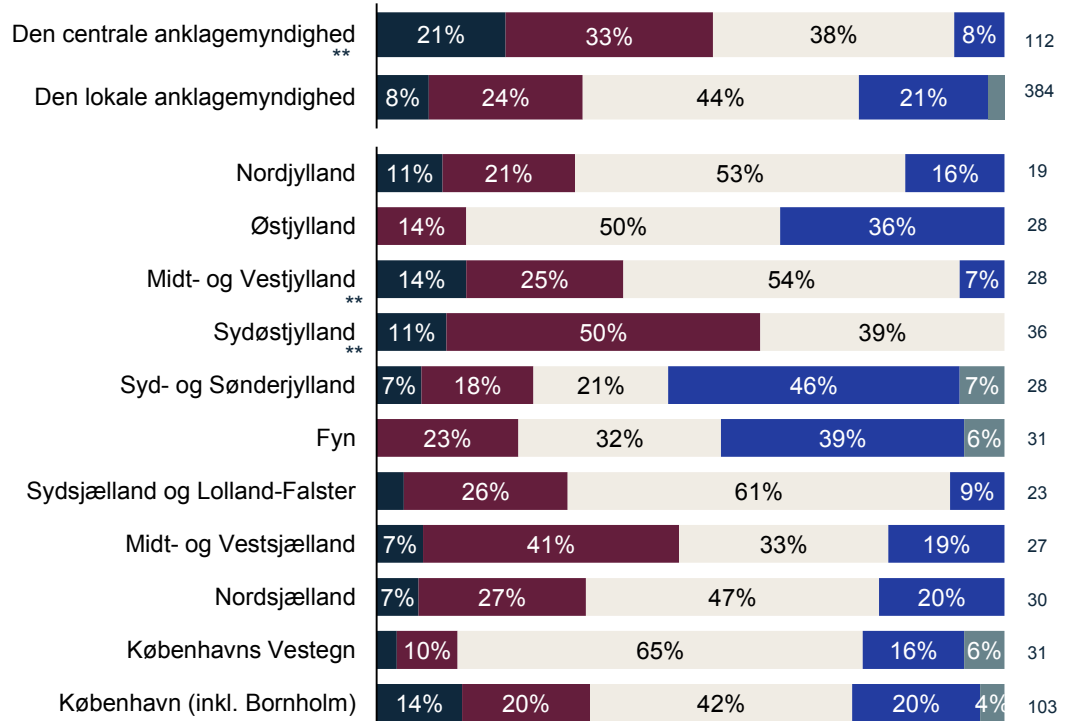
Også fleksibiliteten i form af kortere uger eller muligheden for at arbejde hjemmefra er større i den centrale anklagemyndighed, om end den også varierer mellem kredse

Generelt er muligheden for kortere arbejdsuger eller hjemmearbejde større i den centrale anklagemyndighed end i den lokale. Der forekommer dog at være stor variation i lokal praksis mellem kredsene, hvor muligheden for kortere arbejdsuge efter overarbejde i lav grad eller slet ikke er muligt for over 80 pct. af anklagerne i Fyn, KBH Vestegn og Københavns Politi, mens lidt flere i Sydøstjylland og Midt- og Vestjylland oplever det i nogen eller høj grad er muligt. I sidstnævnte kredse oplever flere også, at det i nogen eller høj grad er muligt at arbejde hjemme.

Mulighed for kortere arbejdsuge efter overarbejde, på enhed/kreds



Mulighed for hjemmearbejde, på enhed/kreds



■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I lav grad ■ Slet ikke

■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I lav grad ■ Slet ikke

Spm: I hvilken grad oplever du, at du har mulighed for at have kortere arbejdsuger, hvis du har haft meget overarbejde? I hvilken grad oplever du, at du kan arbejde hjemmefra, når du har brug for det?

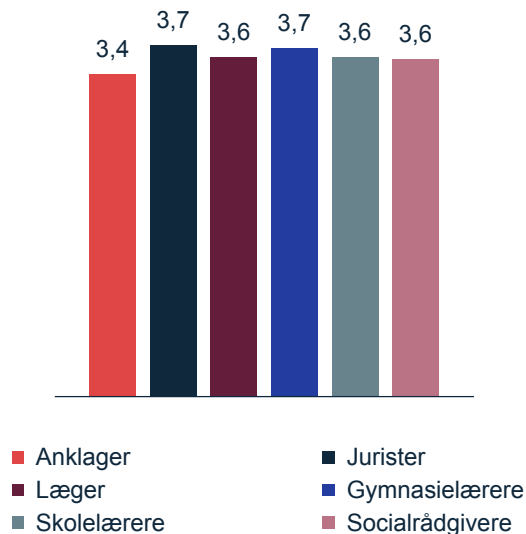
**Signifikant højere for den centrale anklagemyndighed på et tosidet 5% signifikansniveau. Midt- og Vestjylland og Sydøstjylland signifikant højere end en række af de øvrige kredse.

Kilde: Data indsamlet af Epinion

Sammenlignet med de øvrige professioner er anklagerne dem, der oplever mindst indflydelse på eget arbejde. Det gælder særligt, hvordan opgaverne løses

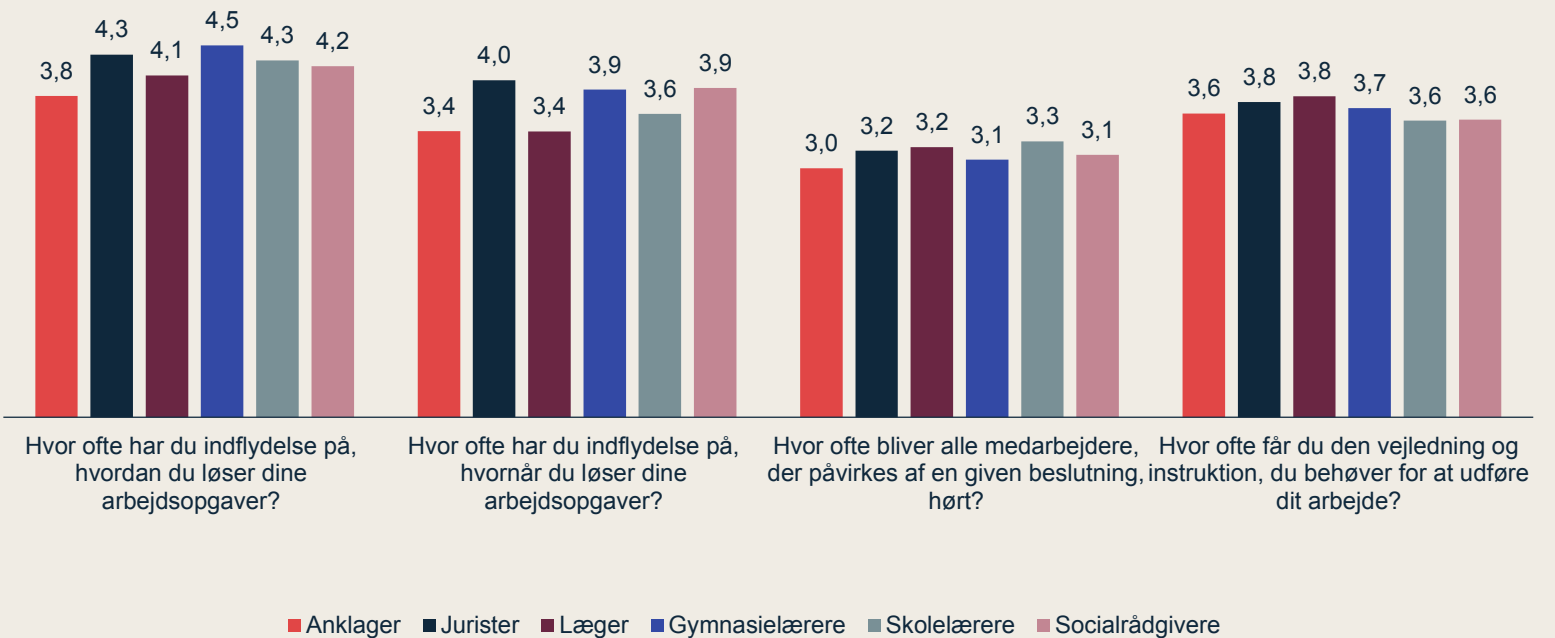
Indflydelse og arbejdstilrettelæggelse

Indeks – gennemsnit*



Indflydelse og arbejdstilrettelæggelse – udvalgte spørgsmål

Gennemsnit



* Beregnet indeks baseret på udvalgte spørgsmål
Skala: 1=Aldrig; 2=Sjældent; 3=Sommetider; 4=Ofte; 5=Altid
Kilde: Data indsamlet af Epinion, NFA tal fra Danmarks Statistik

Ledelse og anerkendelse

Anklagerne efterspørger mere
anerkendelse for indsatsen.

Den ledelsesmæssige
anerkendelse vurderes dog højt
sammenlignet med andre



*Alt i alt for så vidt angår **anerkendelseskulturen**, så er **intet nyt godt nyt**. Der ikke nogen tvivl om, at man får det at vide, hvis det **IKKE** går godt.*

Flere efterspørger en bedre balance mellem det, de giver, og det de får igen i en tid med stort arbejdspress. Mange oplever dog også støtte og anerkendelse fra ledelsen

Især det kvalitative spor peger på et **asynkront forhold** imellem det, medarbejderne oplever at give (fx i form af tid, energi og hjerteblood) og det, de får igen. Der peges her på...

- ... **bedre kompensation** for deres indsats og resultater i løn, karrierevej og evt. arbejdsvilkår.
- ... **større imødekommenhed og lydhørhed** end tilfældet er i dag. Flere giver udtryk for, at de ikke oplever, at ledelsen har tilstrækkelig "føling" med medarbejderne eller vilje til at lytte.
- ... **mere (emotionel) støtte** til særligt de yngre og i forbindelse med krævende eller svære sager. Der er særligt blandt yngre medarbejdere brug for at forventningsafstemme og evt. tale deres eget indre performancepres ned. Der hersker samtidig en forestilling om, at "den gode anklager" skal hærdes og lære mens hun går, men i det kvalitative spor er det tydeligt, hvordan det tærer på nogen at stå relativt alene i den udvikling.

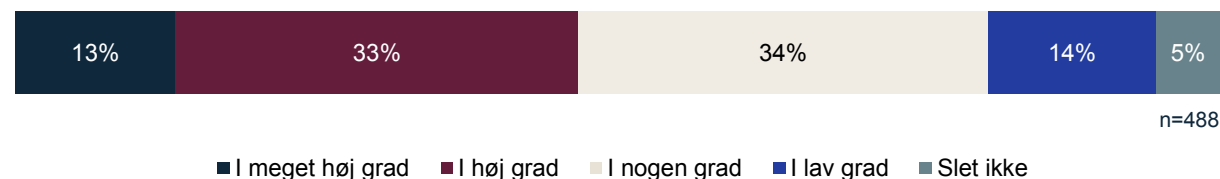
41% oplever, at nærmeste leder i høj eller meget høj grad giver nødvendig feedback (ris og ros) for arbejdet. 21% gør i lav grad eller ikke.

25% mener ikke, at ledelsen gør en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet

58% oplever i høj eller meget høj grad at få den hjælp og støtte, de har brug for fra nærmeste leder. 27% gør i nogen grad.

46% føler, at de i høj eller meget høj grad har ledelsens opbakning, hvis der er behov herfor. 19% føler ikke eller i lav grad det samme.

Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?



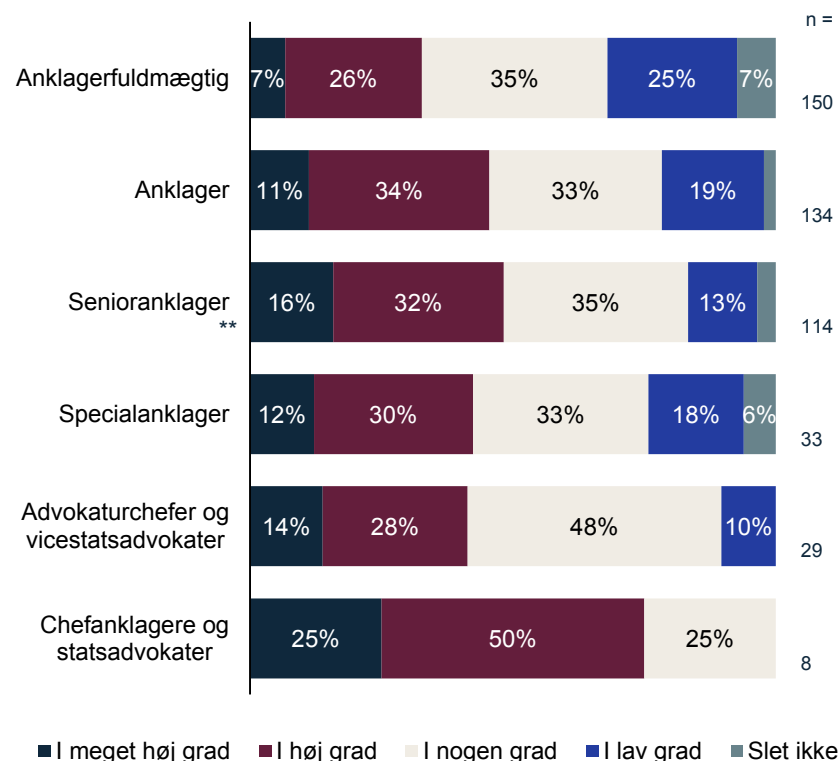
Alt i alt for så vidt angår **anerkendelseskulturen**, så er **intet nyt godt nyt**. Der ikke nogen tvivl om, at man får det at vide, hvis det **IKKE** går godt.

(Anklager)

Anklagerfuldmægtige oplever i lidt mindre grad at få feedback end senioranklagere, men der er få forskelle. Centralt er der lidt mere feedback end lokalt

Hver tredje anklagerfuldmægtig oplever at få nødvendig feedback på arbejde, og hver tredje gør ikke. Det er lidt mindre end senioranklagere, men generelt er der få forskelle mellem stillingstyper. Data indikerer, at der er forskel mellem den centrale og den lokale anklagemyndighed, hvor der opleves mere feedback centralt end lokalt.

Feedback på arbejde, på stilling



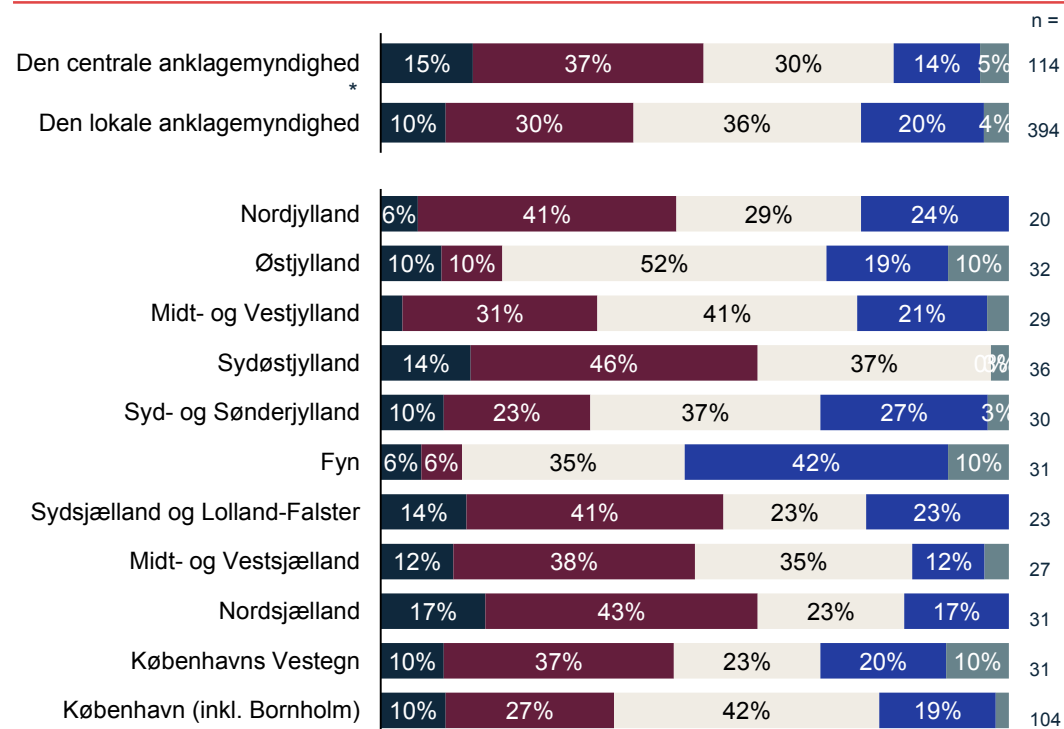
** Signifikant på et 5% tosidet signifikansniveau ift. anklagerfuldmægtige

*Signifikant på et 10% tosidet signifikansniveau mellem central og lokal anklagemyndighed (dvs. lavere grad af statistisk sikkerhed)

Spm: I hvilken grad giver din nærmeste leder dig den nødvendige feedback (ris og ros) for dit arbejde?

Kilde: Data indsamlet af Epinion

Feedback på arbejde, på enhed

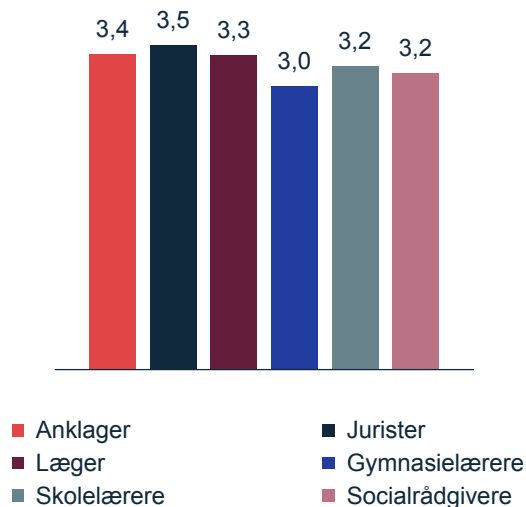


■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I lav grad ■ Slet ikke

I sammenligning med andre oplever anklagerne at få større anerkendelse og mere feedback end mange af de andre professioner

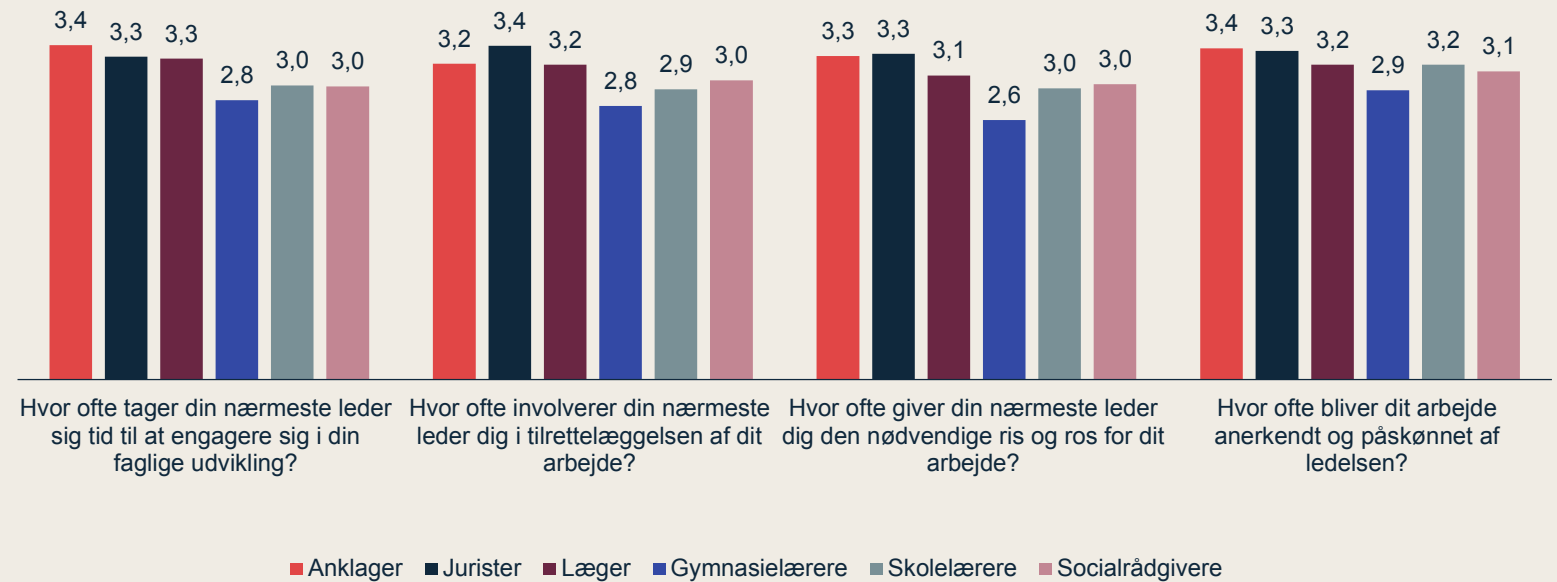
Oplevelse af ledelse

Indeks – gennemsnit*



Ledelse – udvalgte spørgsmål

Gennemsnit



* Beregnet indeks baseret på udvalgte spørgsmål

Skala: 1=Altid; 2=Ofte; 3=Sommetider; 4=Sjældent; 5=Aldrig

Kilde: Data indsamlet af Epinion. NFA tal fra Danmarks Statistik

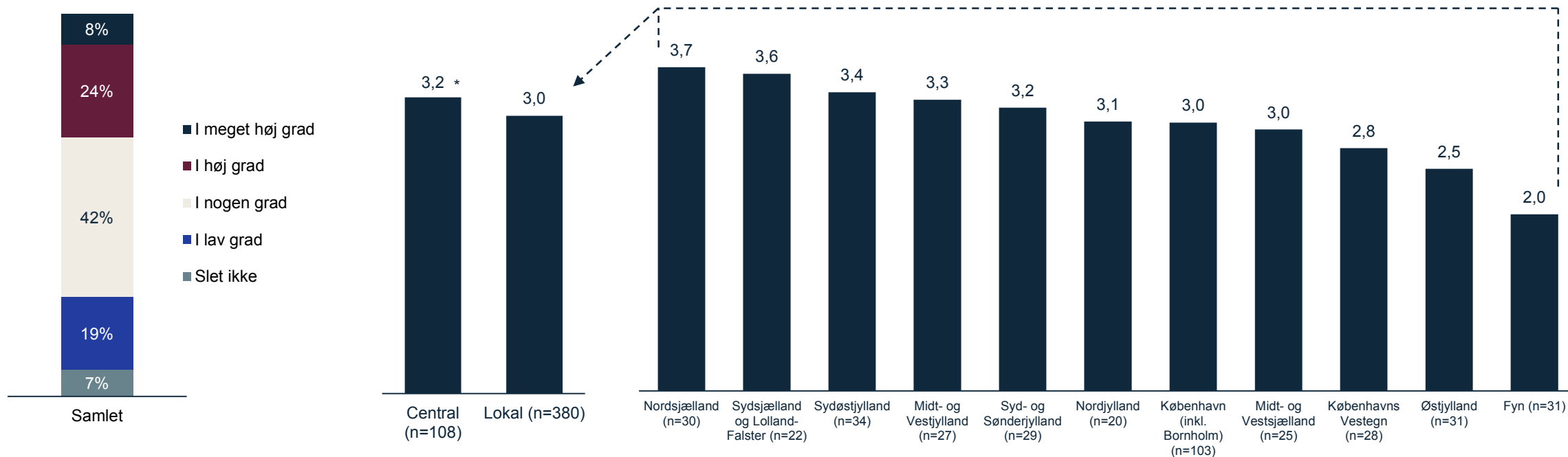
Der er delte meninger om, hvorvidt ledelsen gør noget for at forbedre arbejdsmiljøet, og opfattelsen varierer betydeligt mellem kredse

26% mener, at ledelsen slet ikke eller kun i lav grad gør noget for at forbedre arbejdsmiljøet, mens 32% omvendt mener, at ledelse gør en høj eller meget høj indsats. Også her er der dog en betydelig lokal variation, hvor særligt Fyn, Østjylland og Københavns Vestegn skiller sig ud med negative vurderinger af spørgsmålet.

Ledelsens indsats for at forbedre arbejdsmiljøet Fordelt på enhed (DCA og kredse)

Procent

Gennemsnit (1=Slet ikke; 5=I meget høj grad)



Spm: I hvilken grad gør ledelsen en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet? Skala: 1=Slet ikke; 2=I lav grad; 3=I nogen grad; 4=I høj grad; 5=I meget høj grad

*Signifikant højere for den centrale anklagemyndighed på et tosidet 10% signifikansniveau

** Signifikant højere i en række kredse end på Fyn på tosidet 5% signifikansniveau

Kilde: Data indsamlet af Epinion

Karriereveje

En del oplever
karrieremulighederne som
begrænsede og
uigennemsigtige. Særligt tiden
lige før/efter turnus er kritisk



*Turnus bliver en udfordring samt "flaskehalsen", der pt. er, idet vi bliver **"holdt" tilbage karrieremæssigt**, indtil turnus kan ske. **Geografiske udfordringer** ved selve turnussen er også en stor udfordring.*

Særligt i chefsporet oplever anklagerne at have gode karrieremuligheder, mens fremtiden blandt øvrige anklagere opleves som mere usikker

Overordnet set mener **31% af anklagerne, at de i høj grad eller meget høj grad kan gøre karriere** i anklagemyndigheden, mens 40% oplever i nogen grad at kunne.

Ikke overraskende vurderer **advokaturchefer, vicesstatsadvokater, chefanklagere og statsadvokater** (som selv har formået at avancere) muligheden for at kunne gøre karriere mere positivt end de øvrige stillinger. Herefter placerer de anklagerfuldmægtige sig efterfulgt af anklagere, senioranklagere og specialanklagere, der ligger på samme niveau.

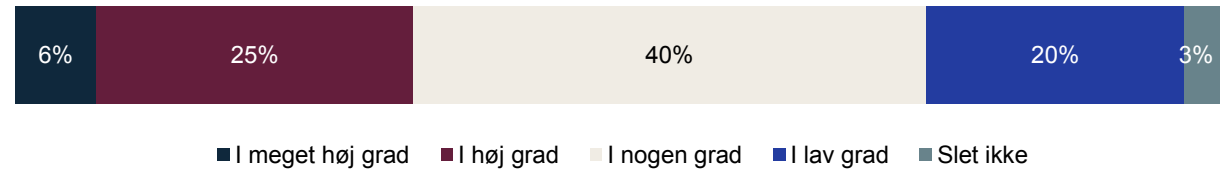
Baseret på input fra det kvalitative spor er nogle af de mulige forklaringer:

- Efter endt grundforløb **kan anklagerstillingen opleves som et vakuum**, inden en turnusstilling åbner sig. Dette opleves af nogen som utilfredsstillende stilstand, og dette trin på anklagerrejsen er ofte forbundet med en del usikkerhed omkring fremtiden.
- **Efter turnus opleves generelt stagnation**, hvad angår karrieremuligheder. Senior- og specialanklagerstillinger er relativt begrænsede. Det samme gælder stillinger i chefsporet, hvis kvalifikationskrav flere desuden oplever som uklare. Mange giver således udtryk for, at man skal være heldig for at slippe gennem nåleøjet.

Når de anklagerfuldmægtige tegner et mere positivt billede, skal det ses i lyset af **det veltilrettelagte uddannelsesforløb, grunduddannelsen udgør**. Læringskurven er stejl, og det er relativt klart, hvordan man avancerer til anklager.

Undersøgelsen indikerer dog fra særligt det kvalitative spor en øget bekymring blandt anklagerfuldmægtige om deres videre færd i lyset af, hvad der beskrives som en stigende **kamp om pladserne**.

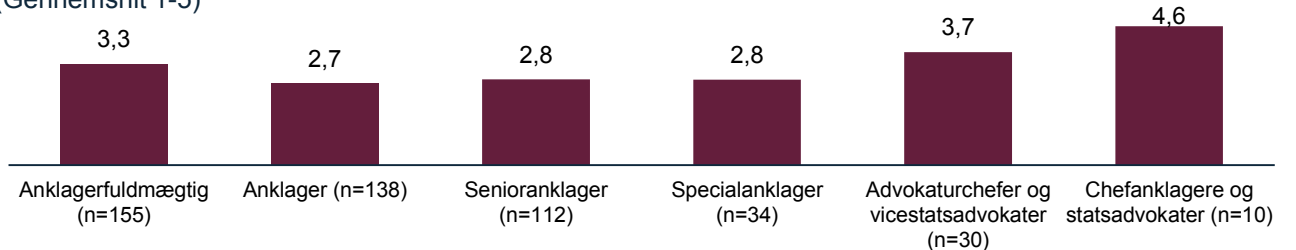
Oplever du at kunne gøre karriere?



n=508

Oplever du at kunne gøre karriere?

(Gennemsnit 1-5)



*Jeg har gennem årene haft mange muligheder for **avancement og specialisering** - jeg har prøvet at være sagsbehandler, leder med personaleansvar og i dag fagligt ansvar - **alle spændende og udfordrende roller**.*

(Senioranklager)

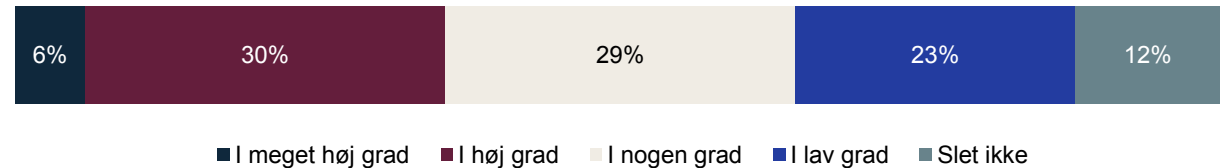
Usikkerhed om turnus og tiden efter turnus er problematisk og øger frafaldsrisikoen. Hver tredje oplever det som svært at få turnus tilpasset familielivet

Særligt i det kvalitative spor er turnus noget, som mange anklagere fremhæver som en bekymringsfaktor:

- Hvornår kommer jeg i turnus? **Timing** har særligt betydning i familier med børn, men også partnerens karriere spiller ind.
- Hvor kommer jeg i turnus? Den **geografiske placering** er et stort samtaleemne og ofte en udfordring, uanset øst eller vest.
- Kan jeg opnå en god **work-life balance** i turnus? Det er i den sammenhæng værd at bemærke, at over en tredjedel (35%) har oplevet, at det var svært at få turnus tilpasset deres hverdags-/familieliv.
- Bliver jeg ”**slået tilbage til start**” ved påbegyndelsen af turnus? Når anklagerne forlader kredsene, forlader de også en vis oparbejdet rutine samt et socialt fællesskab.
- Hvad er mine **muligheder for tilbagegang** til tidligere kreds efter endt turnus - alternativt en anden kreds inden for rimelig pendlerafstand til bopæl?
- Skal jeg nu **bare tilbage til ”sagsfabrikken”** efter turnus? Der er en del overvejelser omkring de generelle forhold og kompetencematch ved tilbagegang til politikredsene. Denne ’frygt’ skal dog ses i lyset af, at **61 pct. svarer, at de vendte tilbage til interessante og inspirerende opgaver efter endt turnus**, mens kun 10 pct. ikke gjorde. Det kan derfor tyde på, at det er en bekymring, der kun i mindre omfang har hold i virkeligheden. Flere af de erfarne anklagere i det kvalitative spor peger således også på, at de har oplevet at få mere komplekse og specialiserede sager, desto mere erfaring de har fået.

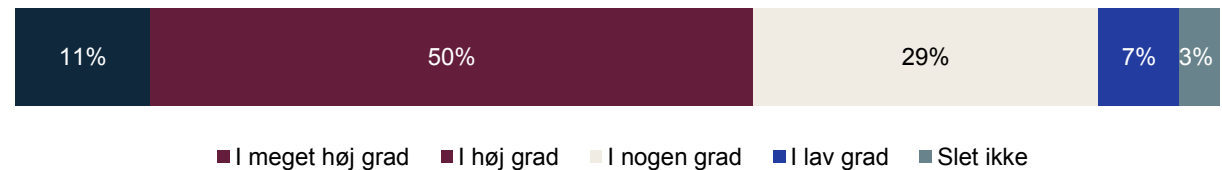
Før / efter turnus udgør i sig selv to **naturlige brud** på anklagerrejsen, hvor det er mere oplagt at tage karrieren op til revision. Den betydelige **usikkerhed**, der præger de to trin på rejsen, må sammen med en generelt **stigende mobilitet** på arbejdsmarkedet antages at **øge frafaldsrisikoen væsentligt**.

I hvilken grad oplever du, at det er eller var nemt at få tilpasset dit turnusforløb til dit hverdags-/familieliv?*



n=241

I hvilken grad oplever du, at dine arbejdsopgaver er eller var interessante, inspirerende og tilpasset dit kompetenceniveau, da du vendte tilbage til en politikreds efter endt turnus?



n=178



Jeg er i turnus de næste 2 år og **håber på, at der er en interessant stilling at søge, når jeg er færdig med turnus og at forholdene ude i kredsene er blevet forbedret.** Hvis ikke de er forbedret, vil jeg nok genoverveje, om det er anklagemyndigheden, der skal være fremtiden. Jeg **ser pt. ikke de store fremtidsmuligheder**, da der er **begrænsede attraktive stillinger til folk, som har været i turnus.**

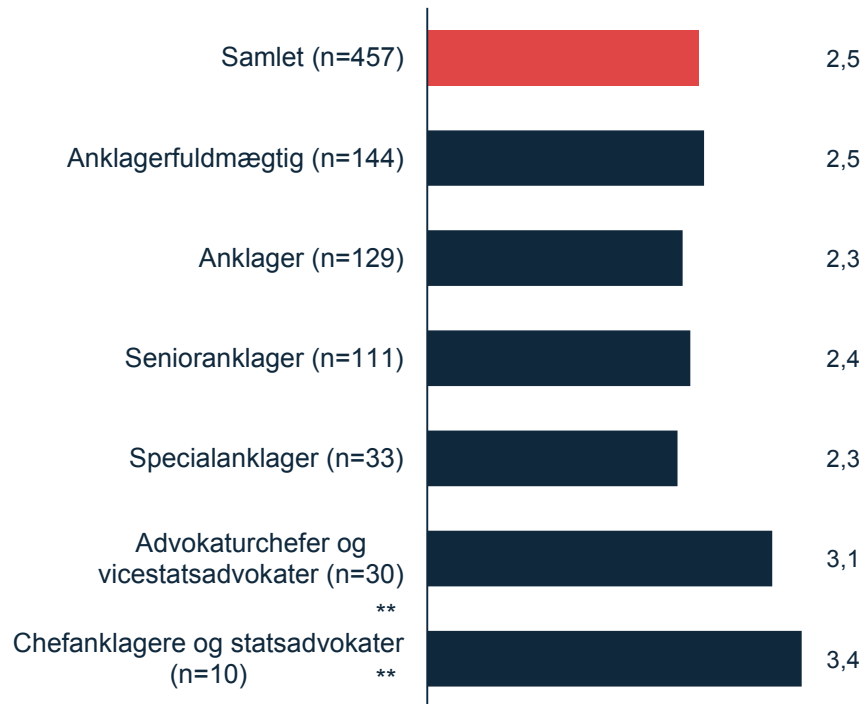
(Anklagerfuldmægtig)

Også gennemsigtheden i at opnå en højere stilling opleves som lav på tværs af stilling og anciennitet

De nuværende chefer oplever i størst grad, at der er gennemsigthed i karriereveje i anklagemyndigheden. For de øvrige stillinger opleves kun en lav grad af gennemsigthed. Oplevelsen af en lav grad af gennemsigthed går igen på tværs af anciennitet.

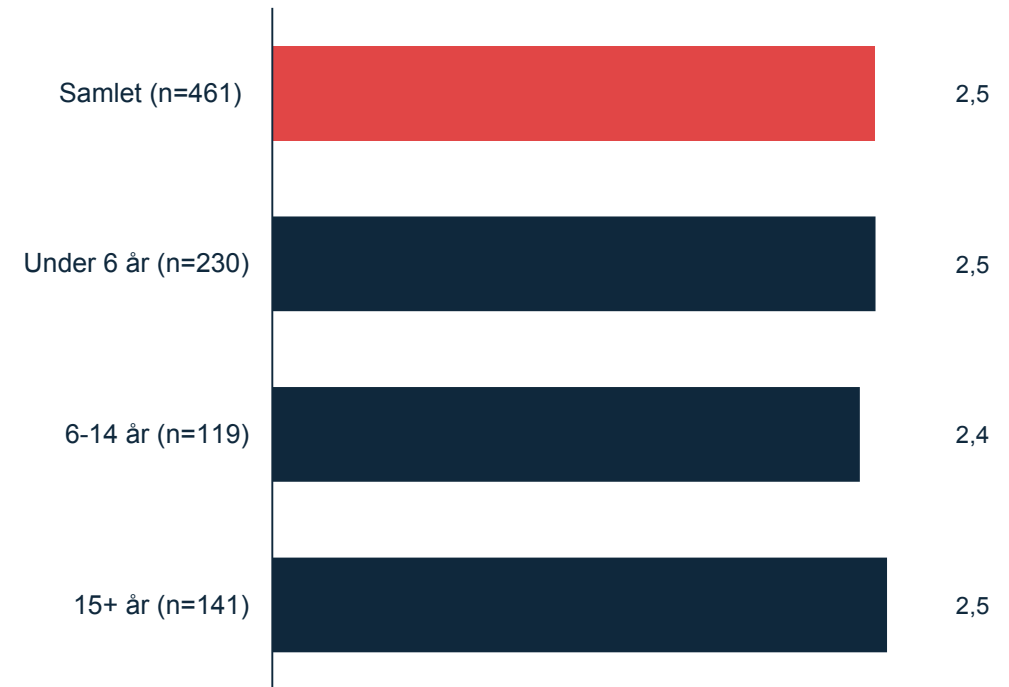
Gennemsigthed i opnåelse af højere stilling, på stilling

Gennemsnit



Gennemsigthed i opnåelse af højere stilling, på anciennitet

Gennemsnit



Spm: I hvilken grad oplever du gennemsigthed i, hvordan man opnår en højere stilling? Skala: 1=Slet ikke; 2=I lav grad; 3=I nogen grad; 4=I høj grad; 5=I meget høj grad

** Signifikant højere for advokaturchefer og chefanklagere ift. de fleste andre stillingskategorier på tosidet 5% signifikansniveau.

Kilde: Data indsamlet af Epinion

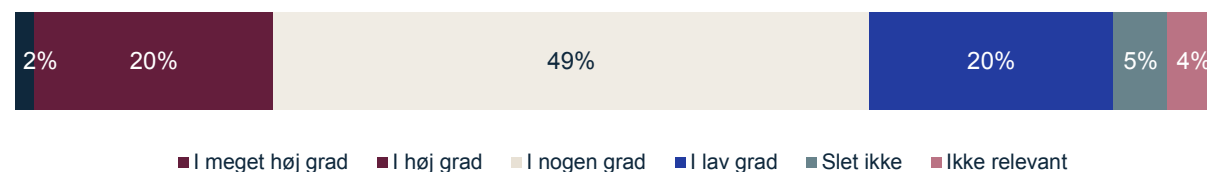
Den manglende gennemsigtighed giver sig også udslag i, at 25 pct. i lav grad/ikke oplever en sammenhæng mellem kompetencer og stillinger og 50 pct. i nogen grad

Næsten halvdelen oplever, at der kun i nogen grad er en sammenhæng mellem kompetencer og stillinger, mens 25 pct. oplever at der ikke eller i lav grad er det.

Især advokaturchefer, vicesstatsadvokater, chefanklagere og statsadvokater oplever i større grad en sammenhæng, mens anklager, senioranklager og specialanklager kun i relativt lavt omfang gør.

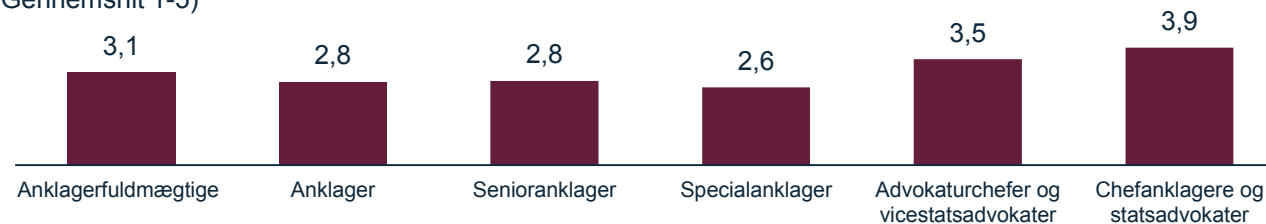
I det kvalitative spor henviser en række anklagerfuldmægtige til, at en manglende følelse af sammenhæng mellem kompetencer og stilling for deres vedkommende handler om mangel på onboarding og oplæring, hvor de har oplevet at skulle udføre opgaver, de ikke følte sig tilstrækkelig klædt på til.

Oplever du, at der er god sammenhæng mellem kompetencer og stillinger



n=508

Oplever du, at der er en god sammenhæng mellem kompetencer og stillinger (Gennemsnit 1-5)



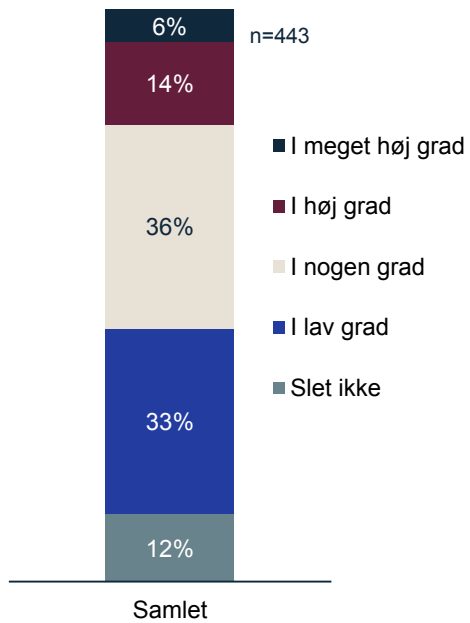
Det var en **stor udfordring at starte som anklagerfuldmægtig**, da det er et bredt job, hvor man har **mange kompetencer i spil**, og hvor man skal lære rigtig meget, som man ikke kan læse sig til, herunder særligt det at møde i retten. Jeg oplevede, at der var **meget lidt oplæring**.

(Anklagerfuldmægtig)

Op mod halvdelen af anklagerne har oplevet, at folk bliver flyttet mod deres vilje. Det er især medarbejdere med lang anciennitet, der selv har oplevet at blive ”prikket”

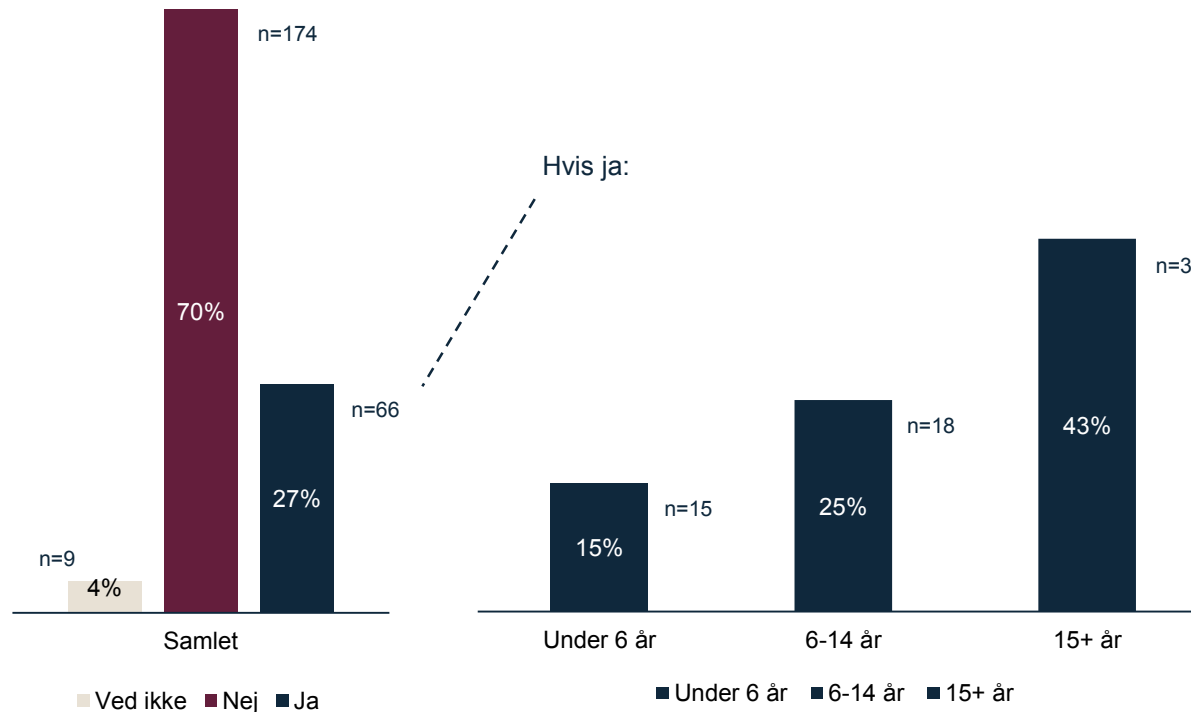
Har du oplevet at folk bliver flyttet mod deres vilje (”prikket”)?

Procent



Har du oplevet at blive flyttet mod din vilje i Anklagemyndigheden? (absolut og fordelt på anciennitet)

Procent



Kommentar

20% har i høj eller meget høj grad oplevet, at folk er blevet flyttet mod deres vilje. 36% har i nogen grad.

Blandt dem, der i nogen, høj eller meget høj grad har oplevet, at folk bliver flyttet mod deres vilje, svarer 27% bekræftende til, at *de selv* har oplevet at blive prikket.

Det er dog især medarbejdere med en lang anciennitet, som har oplevet at blive flyttet mod deres vilje. Dette kan indikere, at denne fortælling kan være historisk funderet.

Kollegial støtte og samarbejde

En åben-dør-politik styrker
samarbejde og sammenhold
mange steder



Der er et **sammenhold**, som jeg ikke har oplevet andre steder. Arbejdet i retten, hvor man er meget alene gør, at man efterfølgende taler meget med hinanden om forløbet i retten, men også sagen. **Vi sparrer utrolig meget** med hinanden og går også op i hinandens sager.

Kollegial støtte og samarbejde opleves som afgørende for best practice- og kompetenceudvikling – men også for arbejdsglæden

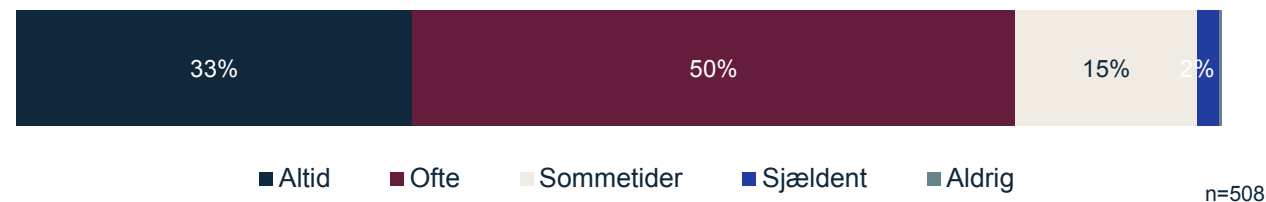
Anklagerne oplever generelt, at der er en **god samarbejds- og anerkendelseskultur** blandt kolleger i Anklagemyndigheden. 83% angiver således, at de altid eller ofte samarbejder med kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger, ligesom 72% oplever kollegial anerkendelse i arbejdet.

Kulturen har stor betydning både fagligt og socialt, og i det kvalitative spor fremhæver anklagerne særligt betydningen af en **åben-dør-politik**, der tillader dag-til-dag støtte, sparring og vidensdeling på tværs af erfaringsniveau:

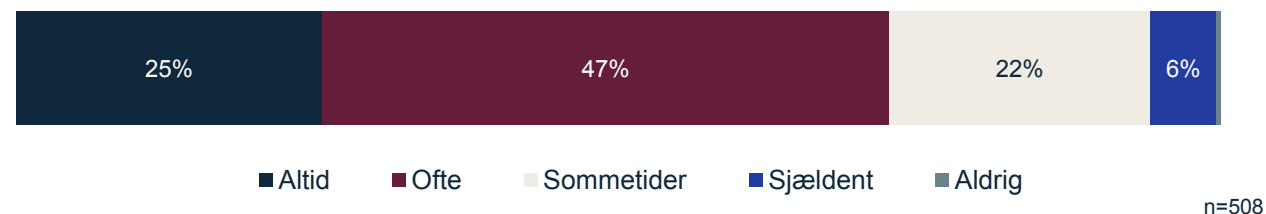
- Erfarne anklagere agerer **rollemodeller** og hjælper mindre erfarne kollegaer med såvel **faglige spørgsmål** som justering af det **indre præstationspres**.
- Mindre erfarne anklagere sparrer med hinanden omkring **personlige og udvalgte faglige spørgsmål**, som de foretrækker at dele med **kollegaer på "samme niveau"**.
- Erfarne anklagere sparrer med hinanden om **komplekse eller specialiserede sager** og evt. oplevelser med dommere eller andet.

Selvom det for nogen erfarne anklagere opleves at øge arbejdspresset yderligere, så er det generelle billede i det kvalitative spor, at de finder både **glæde og mening i at hjælpe** mindre erfarne kollegaer og gør en dyd ud af at være tilgængelige.

Samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?



Anerkender du og dine kollegaer hinanden i arbejdet?



*Vi har hinandens ryg. Der er en god kollegial stemning, og folk hjælper hinanden. Jeg føler, at jeg i min rolle som erfaren anklager har en opgave i at videregive ro til de yngre. At lære dem at **kultivere deres "pyt-knap"** og ikke tage ting for hårdt ind eller for personligt. Jeg har **ALTID** tid og har sagt til min mentee og andre, at de må ringe eller skrive anytime.*

(Senioranklager)

Konflikter opleves primært anklagere og forsvarere / dommere imellem, mens konflikter med kollegaer i anklagemyndigheden er mindre udbredte

Til trods for en generel oplevelse af sammenhold og samarbejde, angiver 63% af anklagerne, at de har haft skænderier eller konflikter med nogen på deres arbejdsplads indenfor det seneste år. **Størstedelen af disse konflikter udspiller sig dog i retten** imellem forsvareren eller dommeren og anklageren selv.

Dette understøttes i det kvalitative spor, hvor anklagerne fx beskriver "voksen-skældud" af dommeren, skænderier med forsvarer der "problematiserer irrelevante ting", eller at forsvaret ruller øjne. Nogle af de erfarne anklagere peger på en tendens til flere konflikter i retten fordi 'dommerne forventer mere' eller 'udøver svagere retsledelse'. Oplevelserne kan dog være geografisk betinget, da anklagere i nogle kredse (typisk de mindre) generelt beskriver et bedre samarbejde i retten end dem i fx Københavnsområdet.

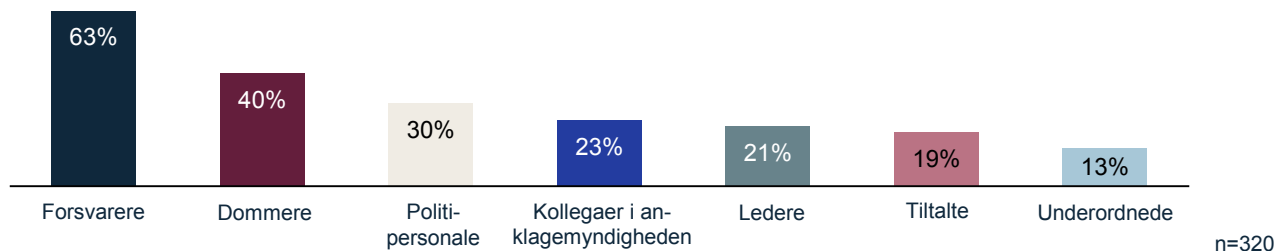
Enkelte kvalitative udsagn peger dog på, at gnidninger anklagere imellem kan opstå grundet **intern konkurrence om særlige stillinger**. Nogle specialiseringer lader til at være mere attraktive end andre, og enkelte anklagerfuldmægtige peger i den henseende på, at der er en kultur for, at **spidse albuer belønnes**.

Enkelte anklagere beskriver endvidere konflikter med **administrativt personale**, der ikke i tilstrækkelig grad aflaste anklageren (fx print af materialer).

Har du indenfor de sidste 12 måneder haft skænderier eller konflikter med nogen på din arbejdsplads? (herunder også i retten)



Hvem har du haft konflikter med? * 200 af 320 (63%) har haft konflikter med forsvarere, etc.



Der er en kultur, hvor der kan være **spidse albuer**, fordi vi er så mange, der er nye, og som gerne vil det samme. Der er **ikke nok pladser til alle**.

(Anklagerfuldmægtig)

Fratrædelse

Fratrædelse

Der er ikke medarbejderflugt,
men flere overvejer afsked med
anklagemyndigheden grundet
arbejdspres



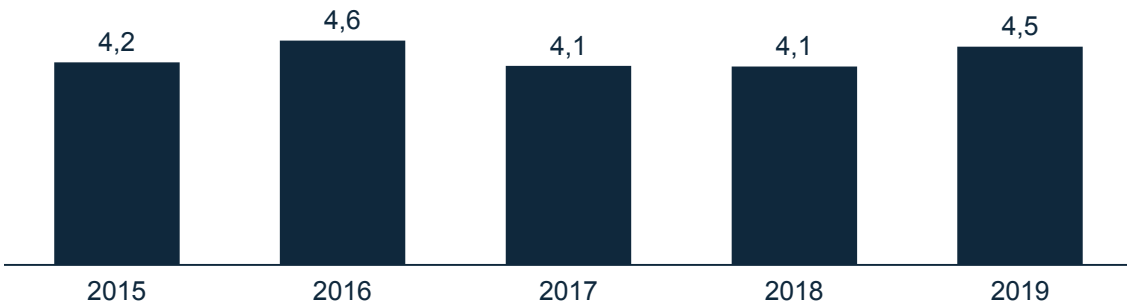
Anklagemyndigheden har **ingen problemer med at rekruttere** nye. Derfor har de heller **ingen fastholdelsespolitik**.

Personaleomsætningen har ligget relativt konstant siden 2015, og i forhold til sammenlignelige grupper har anklagemyndigheden en lav personaleomsætning

Personaleomsætningen i anklagemyndigheden har siden 2015 ligget på ~4,2-4,5 procent af de ansatte. I sammenligning med læger på sygehusene, folkeskolelærere, socialrådgivere og jurister/økonomer generelt er der en meget lav personaleomsætning i anklagemyndigheden.

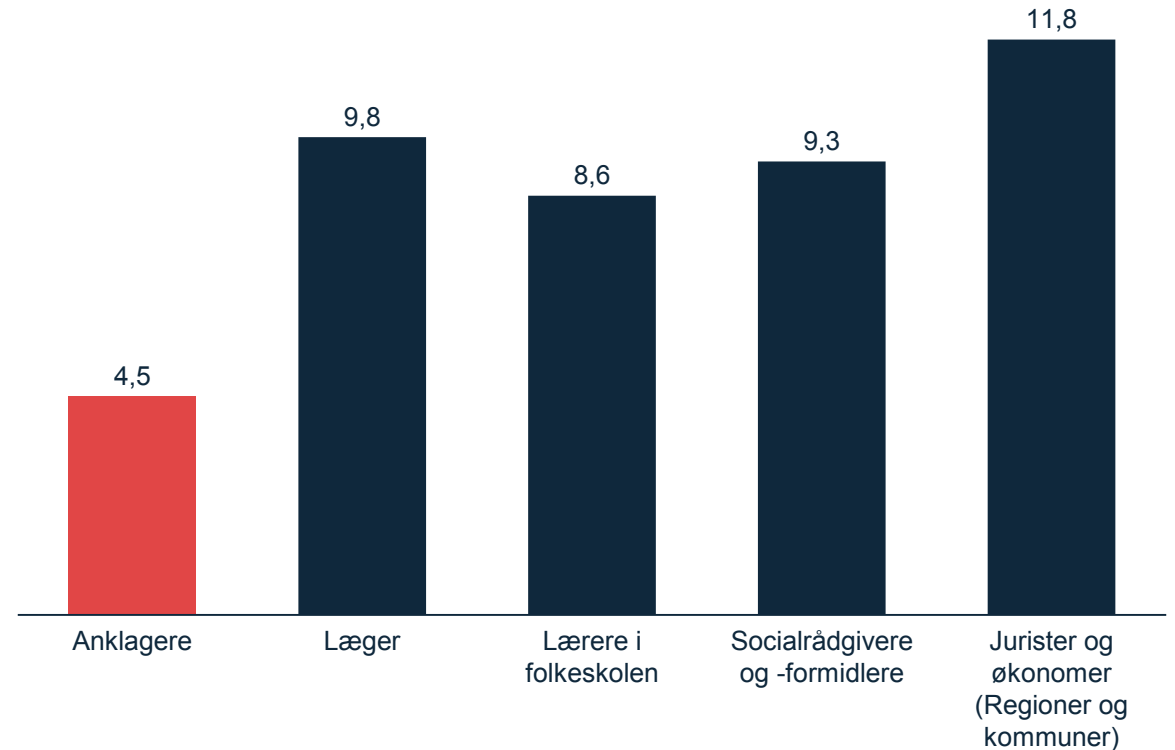
Personaleomsætning blandt jurister i anklagemyndigheden, 2015-2019

Procent



Personaleomsætning sammenlignet med udvalgte grupper, 2019

Procent



Note: Der tages udgangspunkt i hele politi og anklagemyndigheden, hvorfor rokering herimellem ikke tæller som fratrædelse.

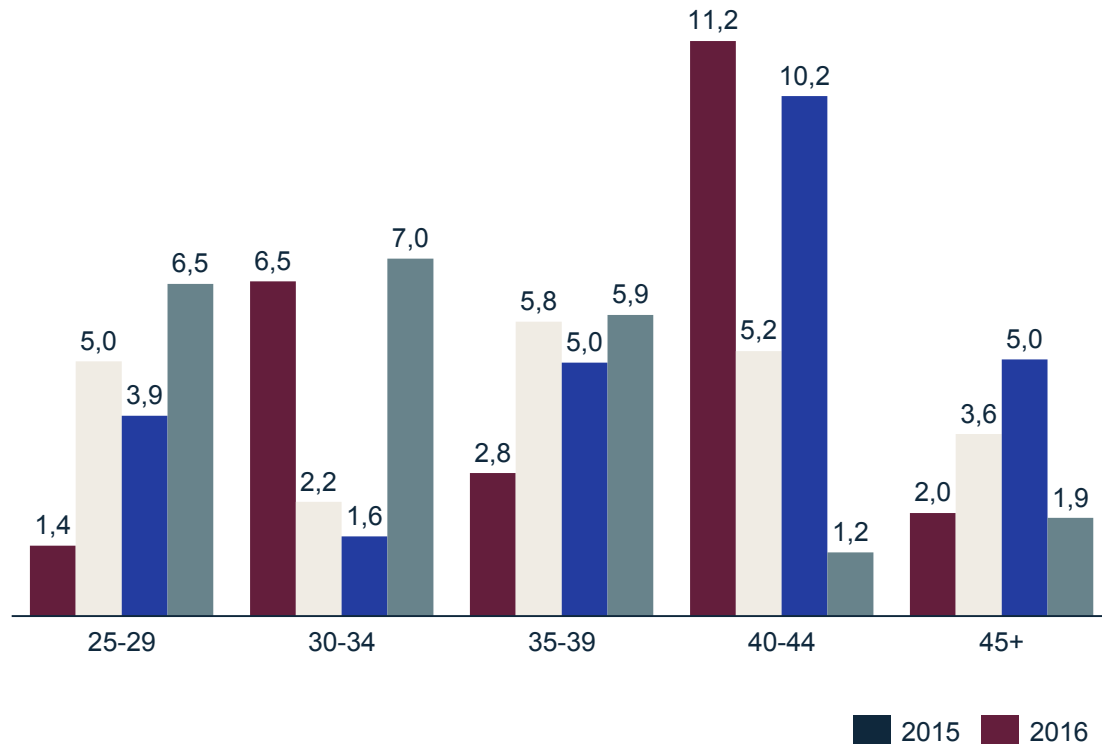
Kilde: Data fra Rigsadvokaten, november 2019 samt data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, udtræk af personaleomsætningsstatistik (SIRKA) fra sept. 18 til sept. 19.

Sammensætningen af de personer, der forlader anklagemyndigheden, har ændret sig med en øget afgang i 2019 blandt de yngre aldersgrupper og anklagerfuldmægtige

Frem til 2018 var der relativt færre unge anklagere, der forlod anklagemyndigheden, i forhold til ældre. Tilsvarende var der lavere afgang blandt anklagerfuldmægtige end blandt de mere senior stillingskategorier. Dette billede er i 2019 vendt, så der nu er en større afgang blandt unge anklager og anklagerfuldmægtige. Der er dog tale om små tal, så udsving skal tolkes med varsomhed.

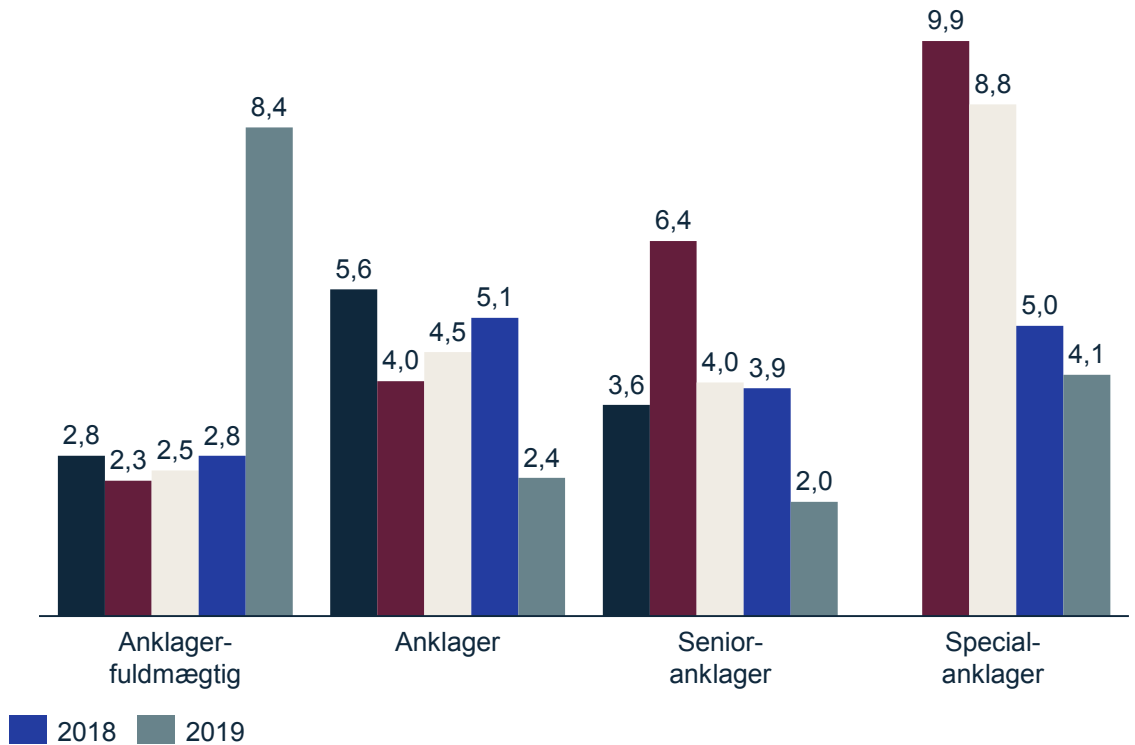
Personaleomsætning på aldersinterval

Procent af total



Personaleomsætning på stillingskategori

Procent af total



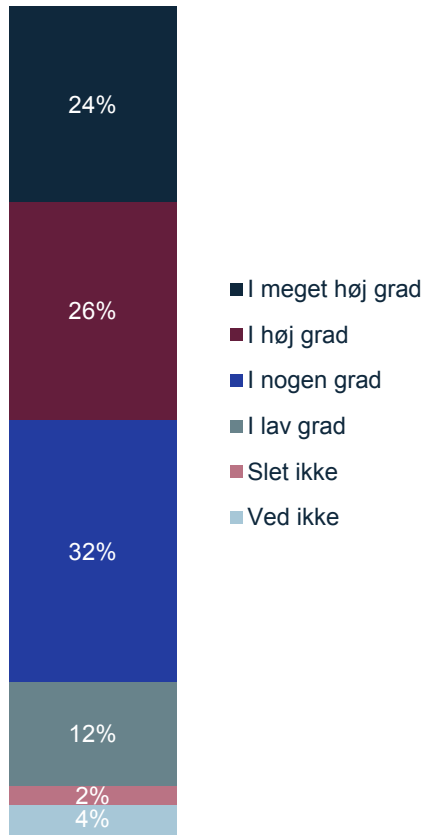
Note: Grundet lavt antal chefanklagere, advokaturchefer og vicesstatsadvokater er disse ikke medtaget. Der tages udgangspunkt i hele politi og anklagemyndigheden, hvorfor rokering herimellem ikke tæller som fratrædelse.

Kilde: Data fra Rigsadvokaten, november 2019

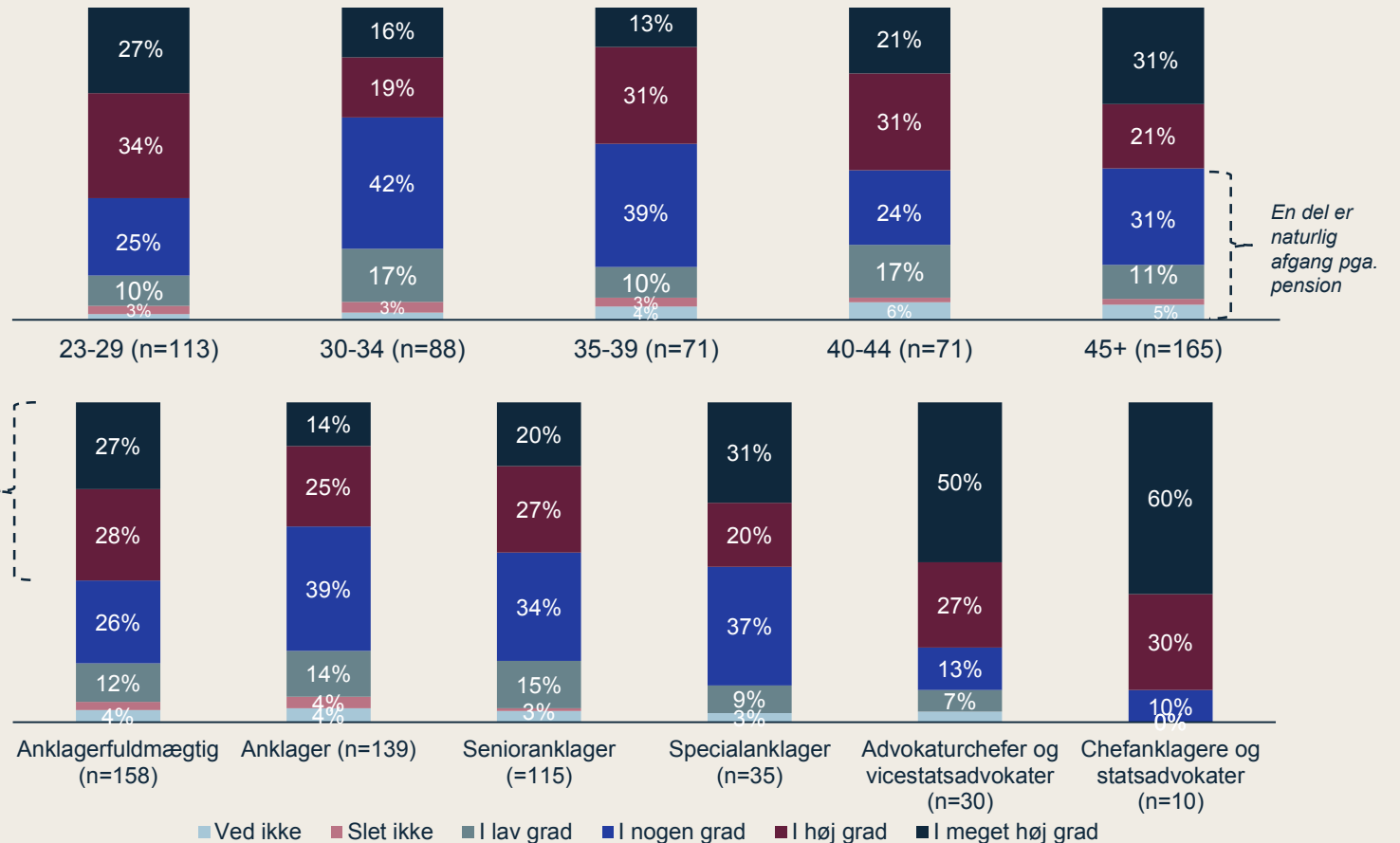
14% forventer i lav grad eller ikke at være i anklagemyndigheden om 3 år, og 32% er i tvivl. Det gælder primært blandt de 30-40-årige og lavere stillinger

I hvilken grad forventer du at blive inden for anklagemyndigheden de næste 3 år?

Procent



Spørgsmål fordelt på alder og stillingskategori



n=508

Note: Kategorien "Andet" under stilling er taget ud fra svarkategorien (N= 21 respondenter).

Kilde: Data indsamlet af Epinion

Arbejdets mening og indhold er de primære grunde til at blive. Højt arbejdspress, usikre fremtidsmuligheder og løn, der ikke modsvarer indsats, gør det modsatte



Hvorfor blive i anklagemyndigheden?

- Arbejdet er et kald – ‘den højere mening’
- Arbejdet er spændende, varierende og udviklende
- Er generelt tilfreds



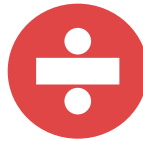
Jeg føler mig som anklager dybt inde i min sjæl og sidder med et speciale, som konstant udfordrer mig, som jeg føler, jeg er god til, og hvor jeg i høj grad styrer min arbejdsdag selv

Spændende og meget varieret arbejdsopgaver. Anser det for "mit kald" hvor retfærdighed, legalitetskontrol og søgen efter det rigtige resultat betyder rigtig meget for mig.

Jeg kan virkelig godt lide mit arbejde. Det er spændende og alsidigt og jeg er stolt over, at arbejde i anklagemyndigheden.

Jeg har et sjovt arbejde, mange daglige udfordringer og arbejder med strafferetten på den rigtige side.

Fordi jeg grundlæggende set er glad for mit arbejde.



Hvorfor forlade anklagemyndigheden?

- Arbejdspresset er for højt – svært at forene med privatliv
- Usikre og uklare fremtidsmuligheder
- Lønnen svarer ikke til arbejdsindsatsen
- Fokus på måltal og manglende anerkendelse fra ledelse



Jeg ønsker enten at have bedre karrieremuligheder eller at have mere fleksible arbejdsvilkår, evt. nedsat tid eller flextid.

Jeg er bekymret for, om hvorvidt der er stillinger, der er kompatible med mine kompetencer og præferencer. Det er svært at se karrieremuligheder, da der er få lederstillinger, og man sjældent bliver taget med i beslutningsgrundlaget, når man ikke er leder.

Omkostningerne ved arbejdspress og mængde er for store. Det går desværre for meget ud over privatlivet.

Fordi jeg oplever et meget stort daglig pres ift. hvad jeg skal præstere og får en dårlig løn for det.

Alt for stort ansvar og arbejdsbyrde ift. den løn og anerkendelse, der gives til gengæld.

Arbejdsomængde koblet med familie er også en fratrædelsesårsag blandt advokater. Blandt sidstnævnte peger mange dog også på manglende mening

Nogle af de forhold, som ansatte i advokatbranchen peger på som årsager til at overveje et brancheskift gør sig også gældende for anklagerne:

Arbejdsvilkår & work-life balance

DJØFs analyse af advokat-vandring viser, at **arbejdsvilkår og balancen mellem arbejdet og privatliv har en stor betydning for overvejelser om brancheskift**. Tilsvarende peger anklagerne på højt arbejdspress, som bl.a. udfordrer privatlivet. I tillæg hertil peger anklagerne også på, at lønnen ikke modsvarer arbejdsindsatsen, hvilket ikke er et tema for advokater.

Mening

Advokater i det private påpeger at de **ønsker en større mening** med deres arbejde end profit. Dette gælder i særlig grad kvindelige advokater. Det samme gør sig *ikke* gældende i anklagemyndigheden, hvor det meningsfulde i jobbet i modsætning til advokatbranchen er en stor styrke og noget af det, der fastholder anklagere i anklagemyndigheden.

Karriereveje

Anklagerne peger omvendt på usikkerhed om fremtiden og uigennemsigtige karriereveje som den tredje hyppigst nævnte faktor i overvejelser om at skifte væk fra anklagemyndigheden. Det samme gør sig ikke gældende for advokater.

For advokater, der har forladt branchen, er den primære årsag **dårlig ledelse**. Selv om flere i anklagemyndigheden peger på ledelse som ét element i overvejelser om at forlade anklagemyndigheden, er det ikke en udbredt årsag – hverken hos dem, der overvejer, eller hos dem, der har forladt myndigheden

66% af medlemmer af DJØF Advokat ansat på et advokatkontor overvejer at forlade branchen

Signifikant **flere kvinder end mænd** overvejer et brancheskift væk fra advokatbranchen

Flere under 40 år overvejer et skift væk fra advokatbranchen

Flest skifter til den offentlige sektor. Kun få skifter til politiet og anklagemyndigheden

Top-3 årsager til at ville forlade hhv. advokatbranchen og anklagemyndigheden

Advokatbranchen

1. Svært at forene jobbet med familieliv
2. For lange arbejdsdage
3. Et arbejde med fokus på andet end profit

Anklagemyndigheden

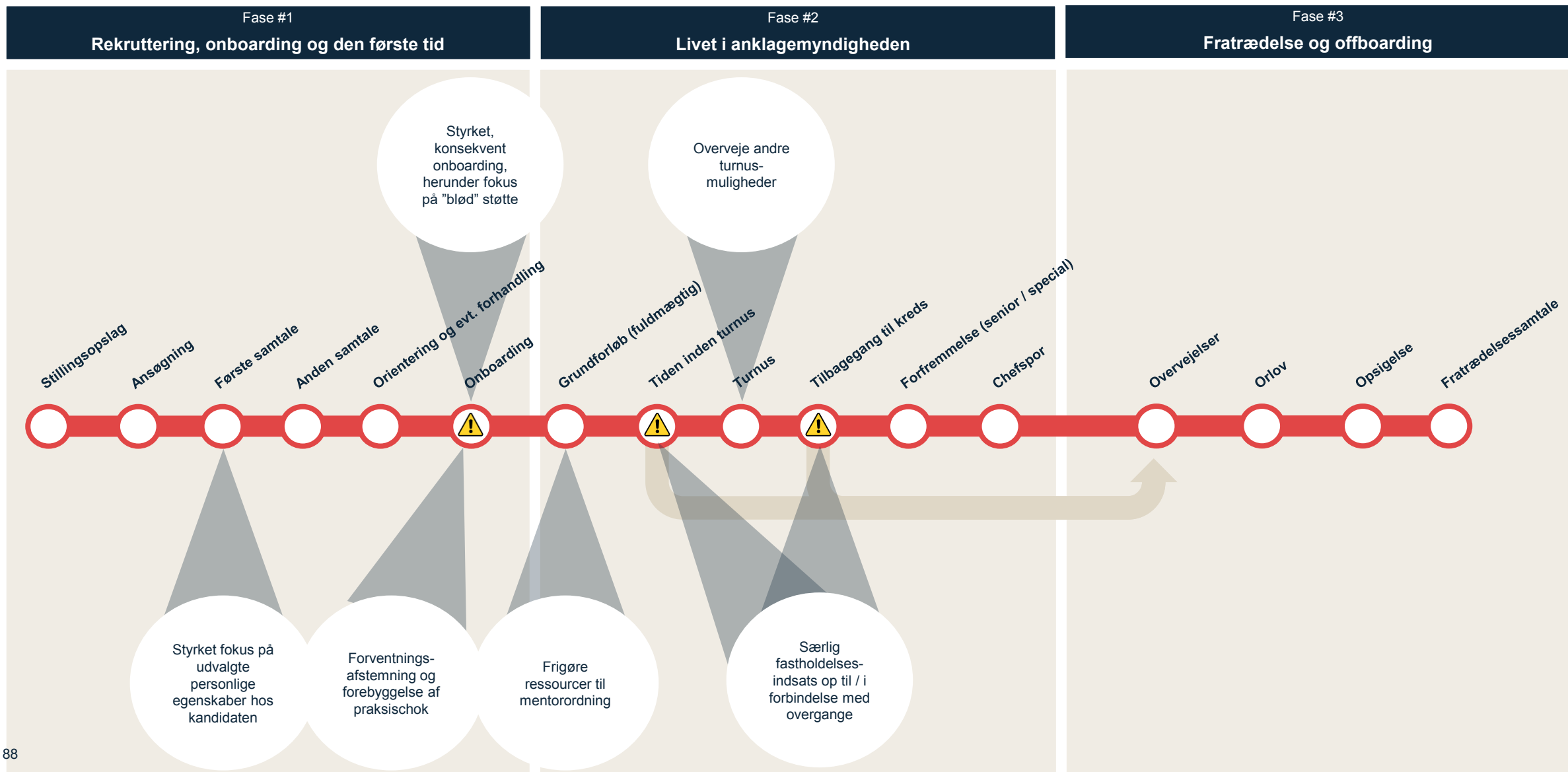
1. Arbejdspress, herunder ift. familieliv
2. Løn
3. Usikkerhed om fremtid/karriereveje

Note: Der er en forskel på, hvordan der er spurgt i DJØFs analyse og denne, og de kan derfor ikke 1:1 sammenlignes. Flere temaer er dog ens på tværs af undersøgelserne og kan derfor give en indikation af, om samme problemer opleves begge steder.

Kilde: DJØF: Vandringen fra advokatbranchen, 2019, Data indsamlet af Epinion

Anbefalinger

De fem vigtigste nedslagspunkter på anklagerrejsen



Katalog af anbefalinger til optimering af rekrutteringsproces og onboardingforløb

Rekrutteringsproces

- I den centrale rekrutteringsproces bør der sikres **fokus på retsarbejdet** i alle dele af processen for at skabe bedst mulig forventningsafstemning med ansøgerne om jobbets indhold, herunder tæt kobling til praksis (den lokale anklagemyndighed).
- Fasthold fokus på **ansøgere med 'livserfaring'**, dvs. se på andre erfaringer i tillæg til rent faglige kvalifikationer for at vurdere ansøgerne på personlige kompetencer som robusthed, beslutningskraft mv.
- Fasthold / styrk fokus på **rekrutteringspotentialet i tidligere studenter**, formiddagsfuldmægtige mv., der har kendskab til anklagemyndigheden på forhånd, hvilket letter forventningsafstemningen/onboardingen. Lokale chefer kan med fordel opfordre (dygtige) studenter til at ansøge i de halvårige runder.
- Hav fokus på **meningsfuldhed til at adskille sig** i rekrutteringssammenhæng, fx ift. advokatbranchen.

Onboardingforløb

- Både centralt og lokalt bør sikres fokus på at **frigøre ressourcer til onboarding og mentorordning**, fx ved at udvide antallet af mentorer. Her bør der være særligt fokus på kredse med lav ratio af erfarne anklagere kontra anklagerfuldmægtige.
- I udvælgelsen af, hvem der skal være mentorer, bør de lokale ledelser overveje, **hvad der skal til for at være en god mentor**, fx evnen til at lære fra sig, at have tid/overskud til mentees mv.
- Sikre en generel anerkendelse af tilstedeværelsen af **'praksischoke'** for nyansatte samt **mulighed for tættere opfølgning på (erfarne) anklagerfuldmægtige**. Det kan eksempelvis være gennem en 'buddy-ordning', hvor mere erfarne anklagerfuldmægtige/anklagere er tilgængelige for mere social/ikke-faglig sparring end den, man får fra sin mentor.
- **Bistå med 'coping-strategier'** for yngre/nyansatte ift. at vænne sig til en hård tone i retten, et højt tempo og arbejdspress samt evt. psykisk påvirkning fra sager. Dvs. fokus ikke kun på faglig sparring men også sparring omkring, hvordan man opbygger sin 'teflon-kappe'. Dette kan være i form af både centrale og lokale initiativer.

Katalog af anbefalinger til optimering af fastholdelsesindsatsen (1/2)

Generelt

- Det særlige anklager-DNA stiller store krav til ledelsesopgaven. Fasthold **fokus på betydningen af jobbet meningsfuldhed** for at bibeholde anklagerens engagement i arbejdet. **Tydliggør begrundelser for prioritering af sager** på alle niveauer og vær opmærksom på måltalsfokus og prioriteringer, der kan opleves at kompromittere den faglige prioritering/retsfølelsen.
- **Afklar nærmere, hvad der ligger bag variationer i tilfredshed på kreds niveau.** Der er betydelige forskelle mellem kredse på en række af de forskellige dimensioner. Midt- og Vestjylland skiller sig positivt ud på en række af dem – undersøg om der er god praksis at hente her.
- **Fasthold fokus på tonen i (by)retten** som et vigtigt indsatsområde.
- Både centralt og lokalt bør man på kort sigt holde **fokus på fastholdelse af de yngre (30-40-årige), anklagere samt specialanklagere.**

Arbejdspres og arbejdstilrettelæggelse

- Iværksæt tiltag, der kan **lette sags-/arbejdspresset** i kredsene, såfremt den store sagstilgang forventes at fortsætte eller fortsat stige. Hold fokus på at skabe bedre balance mellem arbejde og privatliv – særligt hvad angår energi og/eller øget anerkendelse for den nuværende arbejdsbelastning.
- Sikre **mere indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen.** De lokale ledelser i kredsene kan med fordel arbejde videre med at sikre en højere grad af indflydelse og øget fleksibilitet særligt for anklagere og anklagerfuldmægtige. Øget vidensdeling mellem kredsene om, hvordan det kan lykkes, kan bidrage til dette.
- Hav fokus på, at **oplæringsopgaven tager tid for de erfarne anklagere**, og dermed bistår til øget arbejdspres for denne gruppe.
- Skab åbenhed om, at **normtid er et gennemsnitsmål** – dvs. der er ikke en forventning om, at en uerfaren/nyere anklagerfuldmægtig kun bruger normtiden på en sag.
- Skab rum for åbenhed omkring, **hvornår en forberedelse er 'god nok'** – hvornår er 80% ok, og hvornår skal det være 100%? Øget åbenhed omkring det at begå 'fejl' eller lave fejlskøn er væsentlig som led i at gøre op med en oplevet '0-fejls kultur'.

Katalog af anbefalinger til optimering af fastholdelsesindsatsen (2/2)

Karriereveje

- Skab **større transparens om karrieremuligheder** i anklagemyndigheden, særligt i forhold til advancement fra anklagerstillingen og opad. Tydeliggør kriterier og muligheder ift. specialisering og ledelsesroller.
- **Overvej andre turnusmuligheder** for at imødegå aktuel mangel på stillinger og skabe tidligere afklaring for anklagere, der afventer turnus.
- Hav fokus på **fastholdelse specifikt i forbindelse med overgange fra grundforløbet og op til afslutning af turnus**. Det handler særligt om at reducere usikkerhed / bekymring ift. placering, opgaver og evt. hensyn til familie.

Fratrædelse

- Arbejd med mere **systematisk opsamling af feedback fra fratrædelsesinterview** på centralt hold, herunder årsager til fratrædelse og orlov, så viden herfra kan aktiveres bedre strategisk.

Metode

Analysen baserer sig på 4 primære datakilder, hvor de tre sidste er indsamlet af Epinion. Disse uddybes på de følgende sider

Registerdata



Data for udvikling i:

- Sagsudvikling, produktion og produktivitet fordelt på sagstyper og kredse
- Til- og afgang fra anklagemyndigheden samt personaleomsætning
- Anciennitet
- Domfældelsesprocent
- Ansøgninger og karakteristika på ansøgere

Eksterne data:

- DJØFs advokatundersøgelse 2019
- Personaleomsætning, Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Spørgeskema



- Spørgeskemaundersøgelse blandt jurister i anklagemyndigheden
- 508 gennemførte besvarelser, svarende til en svarprocent på 69%
- Fokus på livet i anklagemyndigheden, men også input til rekruttering og fratrædelse
- Gennemført i perioden 2. – 31. december 2019

Interview



- Interviews med fratrådte jurister i anklagemyndigheden samt jurister på orlov, der er hhv. fratrådt og gået på orlov inden for det seneste år
- Interviews med HR-ansvarlige i kredse samt HR-chef i Rigsadvokaten
- Fokus på rekruttering og fratrædelse, men også input til livet i anklagemyndigheden
- Gennemført i perioden 2. december 2019 – 7. januar 2020

Mobiletnografi



- Mobiletnografisk studie blandt erfarne og mindre erfarne anklagere i kredsene
- Fokus på livet i anklagemyndigheden
- Gennemført i perioden 2. – 13. december 2019

Indsamling og behandling af data via spørgeskema

Signifikanstest

Den maksimale statistiske usikkerhed i undersøgelsen er +/- 2,4 procentpoint. I rapporten er der kommenteret på signifikante forskelle mellem tallene (fx stilling, embede etc.).

Signifikanstests er gennemført for at sikre, at fordelingerne er reelt forskellige og ikke udtryk for statistisk støj, og de er gennemført på følgende måde:

- 2-sidet t-test på gennemsnit og 2-sidet z-test på fordelinger
- 95% konfidensniveau = signifikansniveau 0,05 (Med dette niveau har man ret 19 ud af 20 gange i sine forudsigelser, og det anses normalt som tilstrækkeligt – også i videnskabeligt arbejde). I nogle tilfælde er der i tillæg testet på et 90% konfidensniveau, hvilket er mindre statistisk sikkert, men kan give en indikation af forskelle. Konfidensniveau er angivet i resultaterne.

Regressionsanalyse

Regressionsanalysen er baseret på alle spørgsmål, hvorefter de mest signifikante er udvalgt. Dette er for at sikre en høj forklaringsgrad, samtidig med at øvrige variable ikke skaber unødigt "støj", da de ofte er korreleret med hinanden (såkaldt multikollinearitet). De øvrige variable kan derfor godt påvirke, men i mindre grad eller alternativt gennem disse variable.

Forklaringskraften i modellen er baseret på en justeret R^2 , som angiver, hvor meget af variation på den afhængige variabel (Jobtilfredshed) kan forklares ud fra de uafhængige variable. Koefficienten i modellen angiver, at hvis man stiger med faktor 1 på den uafhængige variabel, så stiger 'Jobtilfredsheden' med koefficienten. Fx stiger Jobtilfredsheden i gennemsnit med +0,198, hvis man stiger med 1 værdi på spørgsmålet: "synes du, dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende".

Åbne besvarelser

Der er i undersøgelsen mulighed for at angive uddybende, åbne besvarelser på spørgsmål. Disse er kodet ift. tema og indgår i mønstergenkendelsen i den kvalitative analyse.

Udsendelse

Der er i alt udsendt mails til 732 respondenter, som er modtaget fra anklagemyndighedens register, inklusiv en række baggrundsinformationer. Den 2. dec. 2019 sendtes 679 ud og den 12. dec. 2019 blev 53 yderligere invitationer sendt ud. Disse 53 er typisk placeret i fx ledelsessekretariater eller andre lignende stillinger, hvor de ikke har anklagerarbejde som kerneopgave. Der blev udsendt en invitationsmail og 2 rykkermails (med en uges mellemrum). Svarprocenten i den oprindelige sample var 72%.



I alt 508 gennemførte besvarelser (69%)



Data er indsamlet i perioden d. 2. december til og med 31. december 2019



Spørgerammen er udviklet af Epinion i samarbejde med anklagemyndigheden. For at kunne sammenligne med andre professioner, er nogle spørgsmål stillet på samme måde som i Det Nationale Center for Arbejdsmiljøundersøgelse 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark'.



Undersøgelsen er repræsentativ for medarbejderne i anklagemyndigheden, og der ingen signifikante forskelle i svarprocent på tværs af embede, advokatur, stilling, køn, alder, anciennitet og kreds.

Indsamling og behandling af data via interview

Baggrund for undersøgelsen

Som en del af det kvalitative spor er der blevet foretaget en række dybdeinterview

- 14 interviews med fratrådte anklagere og anklagere på orlov fra anklagemyndigheden
- 3 interviews med hr-ansvarlige

Dybdeinterviewene er hovedsageligt gennemført per telefon med udgangspunkt i interviewguides.

Meningskondensering og mønstergenkendelse

Som del af afrapporteringen er interviewene blevet transskriberet, hvor der er foretaget en meningskondensering i de tilfælde, hvor udsagn har været indforstået, eller uafsluttede.

Som en del af forberedelserne til analysen er der foretaget en mønstergenkendelse af interviewene. En række tematikker er her gennemgået :

- Fratrædelsesgrunde
- Forhold mellem arbejde og fritid
- Ledelsen
- Arbejdsforhold i anklagemyndigheden
- Karriereveje
- Rekrutteringsgrundlag
- Onboarding

Rekrutteringsmetode

Som en del af rekruttering til fratrædelsesinterview har anklagemyndigheden sendt en liste over potentielle deltagere blandt fratrådte anklagere og anklagere på orlov. Deltagerne er udvalgt ud fra hensyn til spredning på anciennitet og politikreds.

Som en del af rekrutteringen til HR interviewene er de blevet udvalgt på baggrund af stilling samt kreds.



Interviewene er gennemført fra 2. december til og med 7. januar 2020.



Interviewguiden er udviklet af Epinion i samarbejde med anklagemyndigheden. Interviewguiden består af en mapping af anklagerens rejse fra ansøgning til fratrædelse og består af en række temaer, herunder:

1. Ansøgning
2. Tiden i anklagemyndigheden
3. Fratrædelse
4. Rekruttering,
5. Opstart, i jobbet,
6. Videre karriereforløb
7. Opsigelse/afskedigelse

Indsamling og behandling af data via mobil-etnografi

Baggrund for undersøgelsen

Som en del af det kvalitative spor, er der blevet foretaget et mobiletnografisk studie blandt nuværende anklagere i anklagemyndigheden. I alt har 27 anklagere deltaget.

Studiet har været opdelt i to fora: et blandt anklagere med under 6 års anciennitet og et blandt anklagere med over 6 års anciennitet. De to medarbejdergrupper er blevet fulgt i en periode på to uger.

Studiet forløb efter en foruddefineret drejebog. Undervejs i forløbet har tre moderatorer løbende fulgt deltagernes aktivitet i forummet og stillet opfølgende spørgsmål til deres besvarelser.

Mønstergenkendelse

Efter dataindsamlingen foretog Epinion en mønstergenkendelse af mobilstudiets resultater. Her blev følgende tematikker bl.a. gennemgået:

1. Mentorforløbet samt turnus
2. Hverdagen i anklagemyndigheden
3. Forhold til ledelsen og kollegaer
4. Rettergangen
5. Forventninger og motivation
6. Forholdet mellem arbejde og privatliv

Rekrutteringsmetode

Som en del af rekrutteringen har anklagemyndigheden sendt en kontaktlister over mulige deltagere. Deltagerne i de to mobilfora er rekrutteret ud fra en række parametre for at sikre en fordeling på anciennitet, køn og kreds.

I forbindelse med rekrutteringen er alle deltagere blevet ringet op af en moderator, for at introducere dem til forummet samt hjælpe i forbindelse med spørgsmål o.lign.



14 uerfarne anklagere 13 erfarne anklagere deltog i mobilforaerne.



Data er indsamlet i perioden d. 2 december til den 13. december 2019



Drejebogen er udarbejdet af Epinion i samarbejde med anklagemyndigheden. Drejebogen består af tre dele:

1. Daglige logbøger
2. Tematiske opgaver
3. Opfølgende spørgeguide til moderatoren



Svarprocenten for temaopgaverne for de uerfarne anklagere ligger på 88 pct. og 83 pct. for de erfarne anklagere.

I alt har 25 ud af 27 anklagere svaret på de daglige logbøger. Det er forskelligt, hvor meget de enkelte deltagere har svaret på logbøgerne.

