

## DOMMERPROFIL FOR DE ALMINNELIGE DOMSTOLER

Denne dommerprofilen er ment som en konsentrert fremstilling av noen sentrale krav og kriterier som Innstillingsrådet vektlegger ved vurdering av søkere til dommerembeter. Noen av kravene er absolutte, mens andre tillegges vekt uten å være avgjørende. En innstilling vil uansett måtte bygge på et helhetlig skjønn, særlig basert på søknaden med vedlegg, intervju og innhentede referanser.

Det gjelder særlige krav for dommere i Høyesterett. Disse fremgår av Innstillingsrådets Praksis-/policynotat.

Det er utarbeidet en egen dommerprofil for jordskiftedomstolene.

Grunnlaget for Innstillingsrådets vurderinger og prosedyrer er utførlig beskrevet og begrunnet i Praksis- /policynotatet. Skulle det oppfattes å være motstrid mellom dommerprofilen og Praksis-/policynotatet, er det fremstillingen i Praksis-/policynotatet som er styrende.

### KRAV TIL SØKERE TIL DOMMEREMBETER:

#### 1. FORMELLE KRAV

- a. Norsk statsborgerskap.
- b. Juridisk embetseksamen / mastergrad i rettsvitenskap.
- c. Oppfylle de øvrige krav som følger av loven, særlig domstolloven § 55 og §§ 55 a-i, jfr Grunnlovens § 21.

#### 2. FAGLIG KOMPETANSE

- a. Juridisk kompetanse  
Gode juridiske kunnskaper, faglig dyktig, ha evne til raskt å sette seg inn i nye juridiske områder og ha vilje til å holde seg faglig oppdatert.
- b. Arbeidserfaring og praksis  
Som utgangspunkt forutsettes en yrkeskarriere som jurist på minst 10 år. Praksisen bør i stor grad være domstolrelevant, for eksempel gjennom deltakelse i rettergang som dommerfullmektig/ dommer, aktor eller advokat.

- c. Analytiske evner og metoder  
En dommer skal kunne praktisere gode juridiske metoder og inneha analytiske evner som setter ham/henne i stand til å identifisere, analysere og løse kompliserte faktiske og rettslige problemstillinger.
- d. Fremstillingsevne  
God fremstillingsevne, både muntlig og skriftlig. De skriftlige arbeider skal kunne leveres innen rimelig tid og holde høy kvalitet. En dommer må kunne bruke de dataverktøy som benyttes i domstolene.

### 3. PERSONLIGE EGENSKAPER

- a. Livserfaring og samfunnsorientering  
En dommer skal ha livserfaring og fremstå som en moden, voksen og samfunnsorientert person med godt refleksjonsnivå. Han/hun skal ha evne til selvinnsikt og inneha nødvendig ydmykhet i forhold andre mennesker og deres verdigrunnlag. Aldersmessig bør søkere normalt ha passert midten av 30-tallet.
- b. Integritet, etikk og beslutningsdyktighet  
En dommer skal være beslutningsdyktig, selvstendig og ha høy integritet og etisk standard. Han/hun skal overholde fastsatte etiske krav til dommere. Dommeren skal være åpen for andres syn men ikke la seg påvirke av tilfeldige strømninger i samfunnet, oppmerksomhet fra medier eller andre.
- c. Krav til opptreden  
En dommer skal gjennom sin opptreden, både i yrkeslivet og privat, underbygge respekten for domstolen og dens omdømme.

I sin dommergjerning skal dommeren opptre korrekt, rolig og hensynsfullt overfor alle aktører. Han/hun skal ha evne til både å styre og lytte, og til å skape en trygg og konstruktiv ramme for rettergangen.

En dommer må beherske å arbeide under press og må kunne tåle raske omskiftninger i hverdagen

- d. Samarbeid  
Dommeren skal kunne samarbeide godt med kollegaer, ansatte i domstolen og domstolens øvrige aktører. Han/hun må være forberedt på å overta saker på kort varsel og ellers stille opp for

kollegaer når det er nødvendig. Han/hun skal virke for at domstolens samlede resultat blir best mulig.

Domstolenes idé- og verdigrunnlag gjelder for dommere.

#### **4. DOMSTOLSPESIFIKKE FORHOLD**

##### Spesielle behov ved domstolen

Den enkelte domstol vil kunne ha spesielle behov som skal dekkes ved tilsetting av ny dommer.

#### **5. SÆRLIG FOR DOMSTOLLEDERER**

Lederne av norske domstoler vil som hovedregel også delta i den dømmende virksomhet i tillegg til at han/hun skal fylle lederfunksjonene. Nedenstående krav til domstolledere kommer i tillegg til ovenstående krav for ordinære dommere.

a) Utdanning og erfaring

Domstolleder bør kunne dokumentere en viss kunnskap om ledelse, eksempelvis gjennom lederutdanning eller erfaring som leder, helst med personalansvar.

b) Personlige egenskaper

Lederen må være initiativrik, ha administrative evner, og evne til å gjennomføre de mål som er satt for ham selv og for domstolen.

Videre må lederen ha gode sosiale evner og være i stand til å forebygge og eventuelt håndtere vanskelige situasjoner som kan oppstå på en arbeidsplass. Han/hun må kunne kommunisere godt, både internt og overfor omverdenen, herunder til media.

c) Domstolenes ledelseskriterier

Domstollederen har det øverste ansvaret for embetet. Ledelsen og det strategiske arbeidet i domstolene skal skje i henhold til de fastsatte ledelseskriterier for domstolene. Kriteriene er som følger:

- Faglig kompetanse.  
Det kreves at domstolleder skal ha høy faglig kompetanse. Domstolleder skal gjennom sin kompetanse skape faglig tillit, legitimitet og inspirasjon. Domstolleder skal sørge for at det utarbeides kompetanseplaner og legge til rette for at saksbehandlere og dommere deltar i kompetansehevende tiltak.
- Resultatorientert.

Som øverste ansvarlig for domstolens drift, skal domstolleder være målrettet og strategisk i sitt arbeide gjennom planlegging og gjennomføring. Han/hun har ansvaret for å sikre rask og effektiv saksavvikling innenfor tildelte midler.

- Medarbeiderorientert  
Domstollederen har et ansvar for å skape godt arbeidsmiljø ved å være tilgjengelig og inkluderende. Han/hun må ha evne til god kommunikasjon, innlevelse og empati. Domstolleder skal ha evne til å følge opp medarbeidere og til å stille krav til medarbeiderne om resultat.
- Brukerorientert.  
Domstolleder skal kontinuerlig fokusere på brukers og oppdragsgivers krav og forventninger til domstolen. Domstolleder skal innarbeide en grunnleggende forståelse i organisasjonen for brukernes krav og forventninger til domstolen. I dette ligger også evne til å ha dialog og samhandling med andre aktører, brukere og andre interessenter
- Utviklingsorientert  
I dette ligger en grunnleggende fokusering på kontinuerlig forbedring og utvikling av en læringsorientert kultur. I kravet ligger en forventning om et systematisk og målrettet arbeid med å opprettholde og forbedre kvalitet og effektivitet knyttet til både prosessen og resultatet.