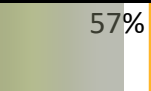
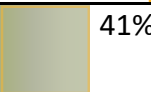




Document nr. 1

## Overzicht zalen en kenmerken

Alkmaar

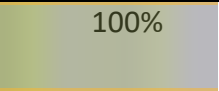
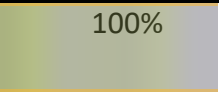
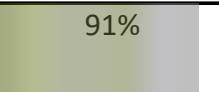
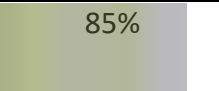
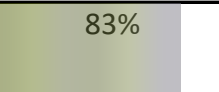
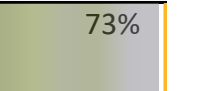
Zaal	Benutting	Podiumplekken		Procespartijen	Publieksplekken
		#	# ZM	# stoelen	# stoelen
Zaal 15	100%	1	3	6	2
Zaal 2	100%	2	5	10	55
Zaal 1	92%	1	5	10	32
Zaal 8	89%	0	2	6	14
Zaal 7	84%	0	2	6	14
Zaal 9	77%	0	2	6	14
Zaal 14	76%	0	2	6	6
Zaal 3	73%	1	4	6	30
Zaal 4	73%	1	4	6	30
Zaal 5	66%	1	4	6	30

Zaal 13	 57%		0	2	6	8
Zaal 10	 41%		0	2	4	6
Zaal 11	 23%		0	2	6	7
Zaal 12	 22%		0	2	4	5

Pagina 1

## Overzicht zalen en kenmerken

Assen

Zaal	Benutting	Podiumplekken		Procespartijen	Publieksplekken
		#	# ZM	# stoelen	# stoelen
Brinkzaal	 100%	1	4	6	20
Harm Takenskamer	 100%	1	2	4	7
Grote zaal	 91%	2	4	8	64
Singelzaal	 85%	1	2	4	7
Museumzaal	 83%	1	4	6	16
Tuinzaal	 73%	1	4	8	31

Hunebedkamer	65%		1	2	4	9
Heidekamer	55%		0	2	4	6
Flintkamer	45%		0	2	4	6
Turfkamer	42%		1	2	4	6
Veenkamer	14%		0	2	4	6

## Overzicht zalen en kenmerken

Dordrecht

Zaal	Benutting	Podiumplekken		Procespartijen	Publieksplekken
		#	# ZM	# stoelen	# stoelen
Merwedezaal	84%	2	4	6	86
Lekzaal	74%	2	4	8	50
Enquêtekamer 5	71%	0	4	6	8
Enquêtekamer 4	68%	0	2	4	10
Oude Maaszaal	65%	1	4	6	40

Lingezaal	56%		1	4	6	70
Enquêtekamer 3	35%		0	2	4	10
Enquêtekamer 2	15%		0	2	4	10
Enquêtekamer 1	2%		0	2	4	6

## Overzicht zalen en kenmerken

Leeuwarden

Zaal	Benutting	Podiumplekken		Procespartijen	Publieksplekken
		#	# ZM	# stoelen	# stoelen
Zittingzaal A	93%	1	4	6	60
Zittingzaal F	93%	1	4	4	25
Zittingzaal C	83%	1	4	4	30
Enquetekamer 1	77%	0	2	4	4
Zittingzaal G	77%	1	4	4	25
Zittingzaal E	75%	1	4	4	25

Zittingzaal D	74%		0	2	4	30
Zittingzaal B	74%		1	4	4	46
Enquetekamer 2	64%		0	2	4	4
Enquetekamer 5	60%		0	2	4	4
Enquetekamer 4	28%		0	2	4	4

## Overzicht zalen en kenmerken

Lelystad

Zaal	Benutting	Podiumplekken		Procespartijen	Publieksplekken
		#	# ZM	# stoelen	# stoelen
Zaal E (Lelystad)	93%	1	4	6	52
Enquêtetekamer 2 (Lelystad)	85%	0	2	4	8
Enquêtetekamer 1 (Lelystad)	83%	0	2	4	9
Zaal F (Lelystad)	75%	1	4	6	27
Zaal G (Lelystad)	59%	1	4	6	27

Enquêtekamer 3 (Lelystad)	54%		0	2	4	9
Enquêtekamer 4 (Lelystad)	45%		0	2	4	8

## Overzicht zalen en kenmerken

Middelburg

Zaal	Benutting	Podiumplekken		Procespartijen	Publieksplekken
		#	# ZM	# stoelen	# stoelen
D.2.14 - zaal Middelburg	85%	0	2	6	21
D.2.12 - zaal Middelburg ek	85%	1	4	6	16
D.2.15 - zaal Middelburg MK/EK	85%	1	4	12	61
D.2.13 - zaal Middelburg -ka	82%	1	4	8	20
D.1.19 - zaal Middelburg ek	82%	0	2	4	4
D.2.11 - zaal Middelburg ek/mk	77%	1	4	8	40
C.0.05 - zaal Middelburg	76%	0	2	10	20

C.0.02 - zaal Middelburg	66%		0	2	4	5
D.1.24 - zaal Middelburg ek	45%		2	2	4	6
D.1.22 - zaal Middelburg ek	38%		0	2	4	6
D.1.23 - zaal Middelburg ek	35%		0	2	4	4

## Overzicht zalen en kenmerken

Roermond

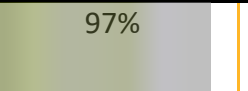
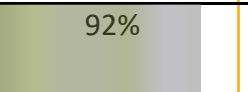
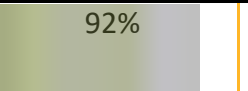
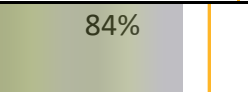
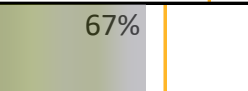
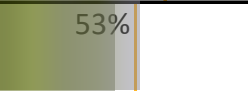
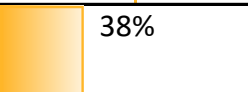
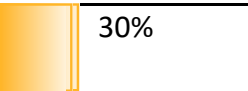
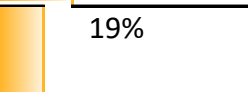
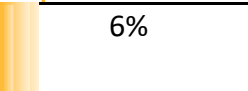
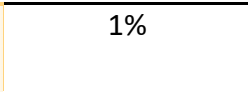
Zaal	Benutting	Podiumplekken		Procespartijen	Publieksplekken
		#	# ZM	# stoelen	# stoelen
Roermond - zaal A	100%	1	4	6	63
Roermond - zaal B	100%	1	4	6	20
Roermond - kamer 1	88%	0	2	4	6
Roermond - zaal D	85%	1	4	6	30
Roermond - zaal F	79%	0	4	6	22

Roermond - zaal G	77%		0	4	6	22
Roermond - zaal E	77%		0	4	6	42
Roermond - kamer 3	75%		0	2	4	6
Roermond - zaal C	74%		1	4	6	30
Roermond - kamer 2	73%		0	2	4	6
Roermond - zaal H	66%		0	4	6	13
Roermond - kamer 4	58%		0	2	4	6
Roermond - kamer 5	55%		0	2	4	6

## Overzicht zalen en kenmerken

Zutphen

Zaal	Benutting	Podiumplekken		Procespartijen	Publieksplekken
		#	# ZM	# stoelen	# stoelen
BBZ1 Zaal A	100%	1	4	6	69

BBZ1 Zaal D	 97%		1	4	5	39
BBZ1 Zaal C	 92%		1	4	5	39
BBZ1 Zaal B	 92%		1	4	5	38
BBZ1 Zaal J	 84%		0	2	4	19
BBZ2 Zaal H	 67%		1	4	5	22
BBZ2 Zaal E	 53%		1	4	5	23
BBZ2 Kamer 1-2	 38%		0	2	4	10
BBZ2 Zaal F	 30%		0	4	5	28
BBZ2 Kamer 6-7	 19%		0	2	4	15
BBZ2 Zaal G	 6%		1	2	5	19
BBZ2 Kamer 3	 1%		0	2	4	0

Document nr. 2

internet  
spiegel

in samenwerking met  
Effectory

# De resultaten van MO 2025 voor RECHTSPRAAK



# Inhoud

1. De resultaten aflezen
2. Thema's
3. Resultaten op de vragen



**De resultaten aflezen**



# De kern van het onderzoek

Het begin van je luisteravontuur!



# Een korte gids: Pictogrammen

Deze pictogrammen vertegenwoordigen de door jou geselecteerde vergelijkingsbenchmarks.

## **Huidig onderzoek**

De huidige onderzoeksscores worden blauw gemarkeerd en vergeleken met een of meer van de onderstaande items.

## **Vorig onderzoek**

Toont de scores van het vorige onderzoek.

## **Benchmark**

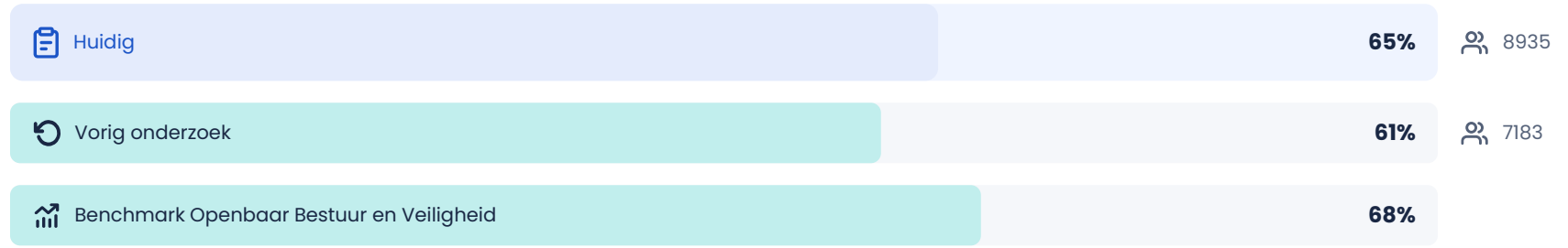
vergelijkt de huidige scores met die van je geselecteerde benchmark. Deze kan branchespecifiek, landspecifiek of aangepast zijn.

## **Top 3-benchmark**

Toont de scores van de drie best presterende bedrijven in de geselecteerde benchmark.

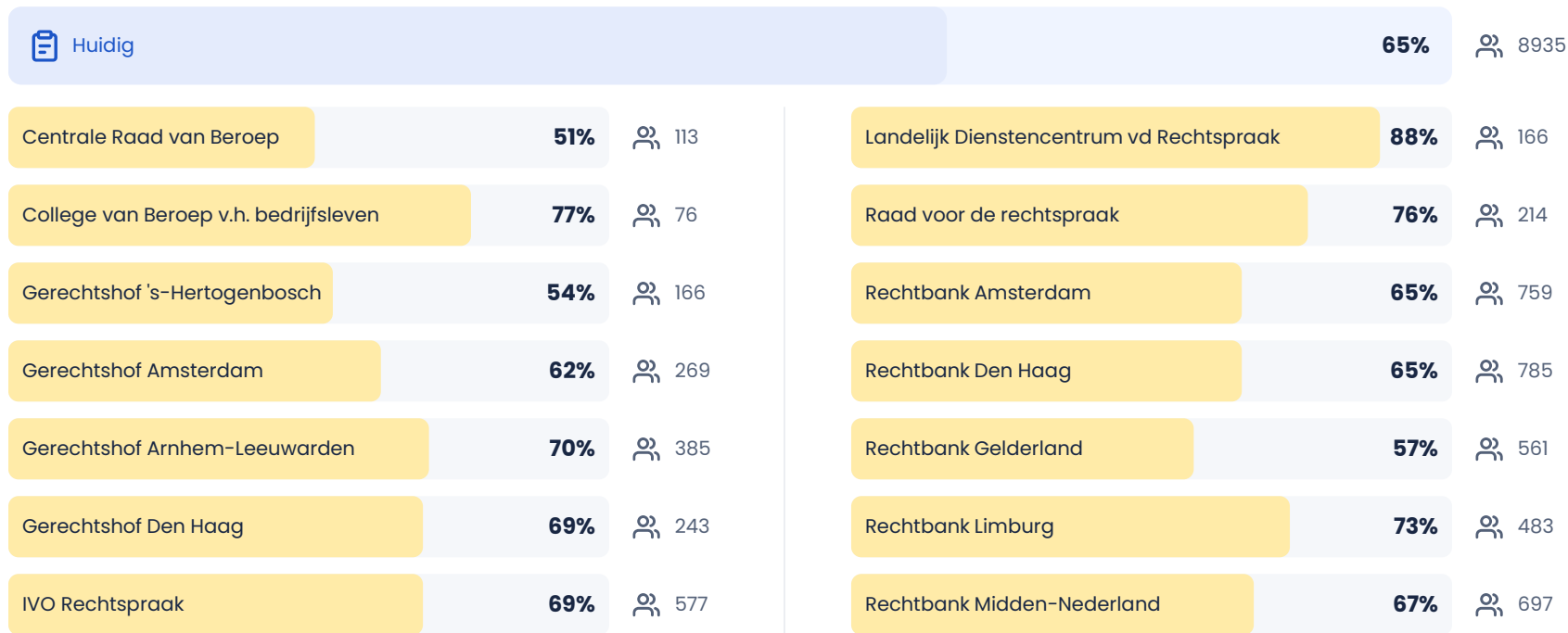
# Responspercentage en vergelijking

Je algehele responspercentage vergeleken met de vorige scores en benchmarkscores



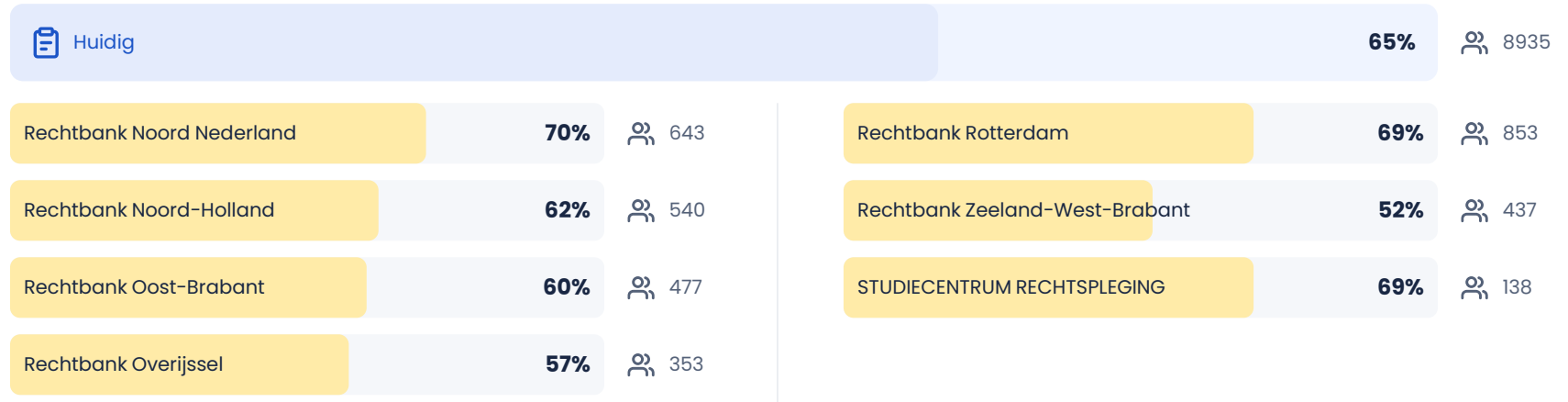
# Responspercentage per groep

Bekijk hoeveel medewerkers in al je groepen hebben deelgenomen aan het onderzoek.



# Responspercentage per groep

Bekijk hoeveel medewerkers in al je groepen hebben deelgenomen aan het onderzoek.



# Vragen die opvallen



## Hoogste scores

In mijn werksituatie heb ik te maken met fysieke agressie door collega's en/of leidinggevenden

**9.3**

In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door collega's en/of leidinggevenden

**9.2**

In mijn werksituatie word ik gepest door collega's en/of leidinggevenden

**9.0**

In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door collega's en/of leidinggevenden

**8.9**

In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie door collega's en/of leidinggevenden

**8.9**



## Laagste scores

Ik oriënteer me op de arbeidsmarkt

**3.9**

Ik zie nog voldoende verticale doorgroeimogelijkheden binnen mijn organisatie of de Rechtspraak

**4.6**

Het gerechtsbestuur/de directie weet wat er leeft op de werkvloer

**4.7**

Ik plan vervolgstappen in mijn loopbaan

**5.1**

Ik zie nog voldoende horizontale doorgroeimogelijkheden binnen mijn organisatie of de Rechtspraak

**5.1**

# Thema's

Binnen thema's worden verschillende gerelateerde vragen gecombineerd tot één score. Ze meten verschillende aspecten die belangrijk zijn voor het succes van de organisatie.

1. Bevlogenheid
2. Inclusie
3. Loopbaanondersteuning
4. Ongewenste omgangsvormen
5. Sociale veiligheid
6. Werkdruk

# Een korte gids: De resultaten aflezen

Vergeleken items en scoreberekening

## Beoordeling op schaal van 0-10

Bij gesloten vragen moeten deelnemers een van de onderstaande antwoordopties selecteren, met een overeenkomstige score van 0 tot 10. De totale score van de organisatie wordt vervolgens berekend op basis van het gemiddelde van alle punten per vraag.

Mogelijke antwoorden	Score
Helemaal mee eens	10
Mee eens	7.5
Niet mee eens/niet mee oneens	5
Mee oneens	2.5
Helemaal mee oneens	0

## Voorbeeld van vraagscore

De vraagscore is het gemiddelde van alle antwoorden van de deelnemers.

Deelnemer 1	5
Deelnemer 2	10
Vraagscore	7.5

## Voorbeeld van themascore

De themascore is het gemiddelde van de bijbehorende vragen.

Vraag 1	7.5
Vraag 2	8.5
Themascore	8

# Een korte gids: De resultaten aflezen

Verschillen in scores en hoe de resultaten worden vergeleken

 De huidige onderzoeksscore is ten minste 1.5 punten lager.

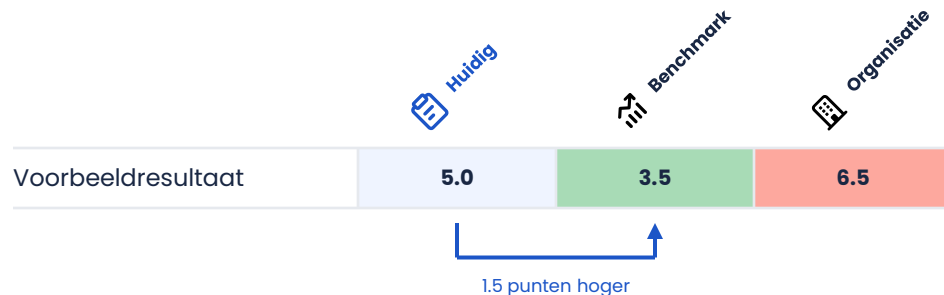
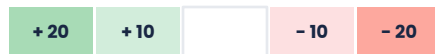
 De huidige onderzoeksscore is ten minste 0.7 punten lager.

 Niet relevant omdat het verschil kleiner is dan 0.7 punten.

 De huidige onderzoeksscore is ten minste 0.7 punten hoger.

 De huidige onderzoeksscore is ten minste 1.5 punten hoger.

Meerkeuzeresultaten worden vergeleken met absolute percentages






## Significantie (\*)

Significantie helpt te bepalen of het waargenomen verschil tussen twee scores niet aan toeval te wijten is. Als een score gemarkeerd is met een asterisk, geeft aan dat het verschil tussen deze score en de score van Huidig significant is. Het weerspiegelt een echt verschil dat aanleiding geeft tot nader onderzoek.

# Scores op de thema's

Vergeleken met benchmarks

	 <b>Huidig</b> RECHTSPRAAK	 Voorg onderzoek	 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Bevlogenheid	<b>7.2</b>	<b>7.2</b>	<b>7.2</b>	<b>7.7</b>
Inclusie	<b>7.5</b>	<b>7.6</b>	<b>7.5</b>	<b>7.9</b>
Loopbaanondersteuning	<b>6.9</b>	-	<b>7.3</b>	<b>8.1</b>
Ongewenste omgangsvormen	<b>8.9</b>	-	<b>9.0</b>	<b>9.3</b>
Sociale veiligheid	<b>7.6</b>	<b>7.6</b>	<b>7.8</b>	<b>8.3</b>
Werkdruk	<b>5.8</b>	<b>5.2</b>	<b>5.6</b>	<b>6.7</b>
 respondenten	8935	7183		

# Bevlogenheid

Bevlogenheid is de mate van bezieling die medewerkers ervaren in het werk. Bevlogenen medewerkers krijgen energie van hun werk, voelen zich vitaler en ervaren toewijding naar het werk wat ze doen.

**Huidig**  
RECHTSPRAAK



Vorig onderzoek



Benchmark Openbaar  
Bestuur en Veiligheid



Top 3 Benchmark  
Openbaar Bestuur en  
Veiligheid

## Themascore

7.2

7.2

7.2

7.7

Mijn werk inspireert me

7.5

7.5

\*7.2

\*7.8

Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben

7.6

7.7

7.7

\*8.3

Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan

6.6

6.6

6.6

\*7.3

👤 respondenten

8935

7183

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

# Inclusie

De module inclusie gaat over in hoeverre de medewerker zich erbij voelt horen in het team.

**Huidig**  
RECHTSPRAAK



Vorig onderzoek



Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid



Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid

## Themascore

7.5

7.6

7.5

7.9

Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team

7.9

8.0

7.9

\*8.6

Ik voel me verbonden met mijn team

7.6

7.7

7.6

\*8.2

Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven

7.1

7.0

7.1

\*7.5

respondenten

8935

7183

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

# Loopbaanondersteuning

Loopbaanondersteuning is de ervaren ondersteuning vanuit de organisatie voor de loopbaan van een medewerker. Het gaat over de verschillende hulpmiddelen en ontwikkelingsmogelijkheden die worden geboden.

**Huidig**  
RECHTSPRAAK



Vorig onderzoek



Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid



Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid

## Themascore

6.9

-

7.3

8.1

Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen

7.9

\*7.7

\*8.0

\*8.7

de Rechtspraak biedt voldoende hulpmiddelen die mij ondersteunen bij mijn loopbaanontwikkeling

6.8

-

\*6.2

-

Ik word ondersteund bij het plannen van mijn toekomstige ontwikkeling

6.1

\*5.6

\*6.5

\*7.4

👤 respondenten

8935

7183

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

# Ongewenste omgangsvormen

**Huidig**  
RECHTSPRAAK



Vorig onderzoek



Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid



Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid

## Themascore

8.9

-

9.0

9.3

In mijn werksituatie word ik genegeerd door collega's en/of leidinggevenden	8.2	*8.5	8.2	*8.7
In mijn werksituatie word ik gepest door collega's en/of leidinggevenden	9.0	*9.1	*9.1	*9.4
In mijn werksituatie word ik geïntimideerd door collega's en/of leidinggevenden	8.7	*8.9	*8.8	*9.2
In mijn werksituatie heb ik te maken met fysieke agressie door collega's en/of leidinggevenden	9.3	-	*9.4	*9.7
In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie door collega's en/of leidinggevenden	8.9	8.9	*9.0	*9.3
In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door collega's en/of leidinggevenden	9.2	9.3	*9.4	*9.7
In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door collega's en/of leidinggevenden	8.9	*9.0	*9.0	*9.4
👤 respondenten	8935	7183		

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

# Sociale veiligheid

Een werkomgeving is van nature een sociale omgeving. Sociale veiligheid beschrijft de mate waarin mensen zich veilig voelen 'op hun werk. De score op sociale veiligheid geeft inzicht in de mate waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en men voor zichzelf op durft te komen.

**Huidig** RECHTSPRAAK  
 Voorg onderzoek  
 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid  
 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid

<b>Themascore</b>	<b>7.6</b>	<b>7.6</b>	<b>7.8</b>	<b>8.3</b>
-------------------	------------	------------	------------	------------

Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7.9	7.9	8.0	*8.4
Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7.8	7.8	*7.9	*8.5
Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7.1	7.1	*7.5	*8.2
👤 respondenten	8935	7183		

# Werkdruk

Werkdruk is een situatie waarin er een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk en de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren. Een te hoge werkdruk kan uiteindelijk leiden tot verschillende persoonlijke en werkgerelateerde problemen. De vragen over werkdruk zijn negatief geladen en in de rapportage omgepoold. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

**Huidig**  
RECHTSPRAAK



Vorig onderzoek



Benchmark Openbaar  
Bestuur en Veiligheid



Top 3 Benchmark  
Openbaar Bestuur en  
Veiligheid

## Themascore

5.8

5.2

5.6

6.7

Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan

5.4

\*4.9

\*5.0

\*6.2

Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg

5.9

\*5.4

5.9

\*7.1

Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe

6.1

\*5.5

\*6.0

\*7.0

👤 respondenten

8935

7183

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

# Resultaten op de vragen

De volgende vragen en de bijbehorende scores zijn ingedeeld in specifieke topics die relevant zijn voor De Rechtspraak.

# Bevlogenheid en betrokkenheid

	 <b>Huidig</b> RECHTSpraak	 Vorig onderzoek	 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Mijn werk inspireert me	<b>7.5</b>	<b>7.5</b>	<b>*7.2</b>	<b>*7.8</b>
Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	<b>7.6</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>	<b>*8.3</b>
Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	<b>6.6</b>	<b>6.6</b>	<b>6.6</b>	<b>*7.3</b>
de Rechtspraak betekent veel voor mij	<b>7.6</b>	<b>*7.2</b>	<b>*6.9</b>	<b>*7.9</b>
Ik voel me thuis binnen de Rechtspraak	<b>7.9</b>	<b>*7.6</b>	<b>*7.6</b>	<b>*8.3</b>
 respondenten	8935	7183		

# Hybride werken (1)

	Huidig RECHTSPRAAK	Vorig onderzoek	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
De aard van mijn werk leent zich ervoor om op verschillende plekken te werken (thuis, op kantoor of elders)	7.6	-	*8.0	*8.8
Mijn privésituatie laat het toe om thuis te werken	8.7	-	*8.6	*9.0
Ik krijg voldoende gelegenheid van mijn leidinggevende om thuis te werken	7.8	*8.6	-	-
Het lokale thuiswerkbeleid geeft mij genoeg ruimte om een goede verdeling te maken tussen thuiswerken en op kantoor werken	7.6	*8.2	-	-
In mijn team zijn goede afspraken gemaakt over bereikbaarheid bij hybride werken	6.8	*7.2	-	-
Mijn leidinggevende vertrouwt er op dat ik mij volledig inzet op mijn werk, ook als ik niet fysiek aanwezig ben	8.7	*8.9	*8.5	8.7
Ik kan mijn tijd goed verdelen tussen mijn werk en mijn privéleven	7.5	*7.3	*7.4	*7.8
Ik kan mijn leidinggevende om hulp vragen als dat nodig is	8.1	8.2	*8.0	*8.4
🗣️ respondenten	8935	7183		

# Hybride werken (2)

Huidig RECHTSPRAAK  
 Vorig onderzoek  
 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid  
 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid

Mijn leidinggevende stimuleert samenwerking in mijn team ook nu we hybride werken	6.7	6.7	-	-
Ik mis het informele contact met mijn collega's	6.3	*5.5	*6.7	*7.4
Ik vind dat mijn collega's te veel thuiswerken				
<i>Helemaal mee eens</i>	6%	-	-	-
<i>Mee eens</i>	14%	-	-	-
<i>Niet mee eens/ niet mee oneens</i>	23%	-	-	-
<i>Mee oneens</i>	30%	-	-	-
<i>Helemaal mee oneens</i>	27%	-	-	-
respondenten	8935	7183		

# Werkdruk (1)






Huidig RECHTSPRAAK  
 Voig onderzoek  
 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid

Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	5.4	*4.9	*5.0	*6.2
Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg	5.9	*5.4	5.9	*7.1
Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe	6.1	*5.5	*6.0	*7.0
Na een werkdag ben ik helemaal op	5.3	*5.2	*5.2	*5.6
respondenten	8935	7183		






# Werkdruk (2)

Ik vind mijn werkdruk in het algemeen	 Huidig RECHTSPRAAK	 Vorig onderzoek	 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Veel te laag	0%	0%	0%	-
Te laag	4%	3%	4%	-
Goed	63%	60%	69%	88%
Te hoog	29%	32%	23%	-
Veel te hoog	4%	5%	4%	-
 respondenten	8935	7183		

# Werkdruk (3)

Wat is de reden van jouw werkdruk?	 <b>Huidig</b> RECHTSPRAAK	 <b>Vorig onderzoek</b>	 <b>Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid</b>	 <b>Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid</b>
<i>Hoeveelheid werk</i>	<b>68%</b>	<b>90%</b>	-	-
<i>Werktijden</i>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	-	-
<i>Zittingrooster</i>	<b>26%</b>	<b>38%</b>	-	-
<i>Organisatie van het werk</i>	<b>20%</b>	<b>32%</b>	-	-
<i>Druk van mijn leidinggevende</i>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	-	-
<i>Slechte ondersteuning door ICT</i>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	-	-
 respondenten	8935	7183		

# Werkdruk (4)

Wat is de reden van jouw werkdruk?	 <b>Huidig</b> RECHTSPRAAK	 Vorig onderzoek	 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
<i>Verantwoordelijkheid die dit werk meebrengt</i>	<b>37%</b>	<b>45%</b>	-	-
<i>Ingewikkeldheid van kwesties die zich aandienen</i>	<b>38%</b>	<b>48%</b>	-	-
<i>De combinatie van diverse taken</i>	<b>49%</b>	<b>57%</b>	-	-
<i>Hybride werken</i>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	-	-
 respondenten	8935	7183		

# Invloed op werkdruk

	Huidig RECHTSPRAAK	Vorig onderzoek	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Ik neem de ruimte om zelf prioriteiten te stellen in mijn werkzaamheden	7.9	*7.8	-	-
Ik bespreek mijn werkdruk met mijn leidinggevende				
Ja	78%	80%	-	-
Nee	22%	20%	-	-
Mijn directe collega's helpen mij, wanneer nodig, om het werk gedaan te krijgen	7.1	*6.4	*7.8	*8.3
Ik zorg voor een goede balans tussen werk en privé	7.2	*7.0	-	-
👤 respondenten	8935	7183		






# Loopbaanondersteuning

	 <b>Huidig</b> RECHTSPRAAK	 Vorig onderzoek	 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen	<b>7.9</b>	<b>*7.7</b>	<b>*8.0</b>	<b>*8.7</b>
de Rechtspraak biedt voldoende hulpmiddelen die mij ondersteunen bij mijn loopbaanontwikkeling	<b>6.8</b>	-	<b>*6.2</b>	-
Ik word ondersteund bij het plannen van mijn toekomstige ontwikkeling	<b>6.1</b>	<b>*5.6</b>	<b>*6.5</b>	<b>*7.4</b>
 respondenten	8935	7183		

# Invloed op loopbaanondersteuning

	Huidig RECHTSpraak	Vorig onderzoek	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Ik word gestimuleerd in mijn ontwikkeling	6.3	*5.9	-	-
Afspraken over mijn loopbaan worden goed nagekomen	6.3	*6.0	-	-
Ik ben op de hoogte van de loopbaanmogelijkheden binnen de Rechtspraak	6.4	6.3	-	-
Ik ben op de hoogte van de loopbaanmogelijkheden buiten de Rechtspraak	5.3	*5.1	-	-
Ik bespreek mijn loopbaanwensen met mijn leidinggevende	6.6	*6.4	-	-
Ik zie nog voldoende horizontale doorgroeimogelijkheden binnen mijn organisatie of de Rechtspraak	5.1	5.1	-	-
Ik zie nog voldoende verticale doorgroeimogelijkheden binnen mijn organisatie of de Rechtspraak	4.6	*4.3	-	-
Ik oriënteer me op de arbeidsmarkt	3.9	4.0	*4.8	*5.5
Ik plan vervolgstappen in mijn loopbaan	5.1	*4.5	*5.5	*6.0
👤 respondenten	8935	7183		

# Sociale veiligheid






	 <b>Huidig</b> RECHTSPRAAK	 Voorg onderzoek	 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	<b>7.9</b>	<b>7.9</b>	<b>8.0</b>	<b>*8.4</b>
Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	<b>7.8</b>	<b>7.8</b>	<b>*7.9</b>	<b>*8.5</b>
Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	<b>7.1</b>	<b>7.1</b>	<b>*7.5</b>	<b>*8.2</b>
Ik voel mij veilig om mijn leidinggevende feedback te geven	<b>6.9</b>	-	-	-
Ik vraag anderen om feedback op mijn werk	<b>7.1</b>	<b>7.1</b>	<b>7.1</b>	<b>*7.6</b>
 respondenten	8935	7183		

# Ongewenste omgangsvormen

Huidig RECHTSPRAAK  
 Vorig onderzoek  
 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid  
 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid

In mijn werksituatie word ik genegeerd door collega's en/of leidinggevenden	8.2	*8.5	8.2	*8.7
In mijn werksituatie word ik gepest door collega's en/of leidinggevenden	9.0	*9.1	*9.1	*9.4
In mijn werksituatie word ik geïntimideerd door collega's en/of leidinggevenden	8.7	*8.9	*8.8	*9.2
In mijn werksituatie heb ik te maken met fysieke agressie door collega's en/of leidinggevenden	9.3	-	*9.4	*9.7
In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie door collega's en/of leidinggevenden	8.9	8.9	*9.0	*9.3
In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door collega's en/of leidinggevenden	9.2	9.3	*9.4	*9.7
In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door collega's en/of leidinggevenden	8.9	*9.0	*9.0	*9.4
respondenten	8935	7183		

# Inclusie





	 <b>Huidig</b> RECHTSPRAAK	 Vorig onderzoek	 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team	7.9	8.0	7.9	*8.6
Ik voel me verbonden met mijn team	7.6	7.7	7.6	*8.2
Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven	7.1	7.0	7.1	*7.5
 respondenten	8935	7183		

# Leiderschap

**Huidig**  
 RECHTSPRAAK  
 Voorg onderzoek  
 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid  
 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid






Ik kan op mijn leidinggevende rekenen wanneer ik het moeilijk krijg in mijn werk	<b>7.4</b>	-	<b>*7.5</b>	<b>*8.0</b>
Ik weet welke resultaten er van mij worden verwacht	<b>7.9</b>	-	<b>*7.5</b>	<b>*8.2</b>
Als ik problemen heb in mijn werk, bespreek ik dat met mijn leidinggevende	<b>7.5</b>	<b>*7.3</b>	-	-
Mijn leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	<b>6.6</b>	-	<b>*6.8</b>	<b>*7.3</b>
respondenten	8935	7183		

# Bestuur/directie

 **Huidig**  
 RECHTSPRAAK  
 Voorg onderzoek  
 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid  
 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid

Het gerechtsbestuur/de directie is voldoende zichtbaar in de organisatie	5.3	*5.1	-	-
Het gerechtsbestuur/de directie neemt ideeën en suggesties van medewerkers serieus in overweging	5.2	*5.8	*5.6	*6.5
Ik heb vertrouwen in het gerechtsbestuur/de directie van mijn gerecht of dienst	6.2	6.2	-	-
Het gerechtsbestuur/de directie weet wat er leeft op de werkvloer	4.7	*4.6	*5.0	*6.0
 respondenten	8935	7183		

# Achtergrondkenmerken

Wat is jouw huidige functie?	 <b>Huidig</b> RECHTSPRAAK	 Vorig onderzoek	 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	 Top 3 Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
<i>Rechter/raadsheer</i>	<b>19%</b>	-	-	-
<i>Gerechtsjurist/juridisch adviseur</i>	<b>30%</b>	-	-	-
<i>Administratief medewerker</i>	<b>24%</b>	-	-	-
<i>Medewerker bedrijfsvoering</i>	<b>16%</b>	-	-	-
<i>Medewerker ICT</i>	<b>5%</b>	-	-	-
<i>Leidinggevende</i>	<b>6%</b>	-	-	-
 respondenten	8935	7183		

Scores: resultaten per  
functiegroep




# Algemeen

## Functiegroep

- 1a Werk inspireert
- 1b Gelukkig bij intensief werken
- 1c Zin om te werken bij opstaan
- 1d Betekenis organisatie
- 1e Thuis voelen in organisatie

Aantal respondenten

		Administratief medewerker	Gerechtsjurist/juridisch adviseur	Leidinggevende	Medewerker bedrijfsvoering	Medewerker ICT	Rechter/raadsheer	
1a Werk inspireert	7,5	6,6	7,5	8,1	7,2	7,3	8,6	7,2
1b Gelukkig bij intensief werken	7,6	7,5	7,3	8,3	7,8	7,9	8,0	7,7
1c Zin om te werken bij opstaan	6,6	6,2	6,4	7,2	6,6	6,5	7,1	6,6
1d Betekenis organisatie	7,6	7,0	7,6	8,1	7,3	7,3	8,4	6,9
1e Thuis voelen in organisatie	7,9	7,6	7,9	8,4	7,8	7,8	8,1	7,6
Aantal respondenten	8.935	2.119	2.647	542	1.346	451	1.677	

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

# Hybride werken

Funcatiegroep

2a Aard werk leent zich voor hybride werken

2b Privesituatie laat thuiswerken toe

2c Mogelijk om thuis te werken

2d Balans thuis/kantoor werken

2e Afspraken hybride werken

2f Vertrouwen lg. op volledige inzet



2g Tijdsverdeling tussen werk en privé

2h Hulp leidinggevende wanneer nodig

2i Lg stimuleert hybride werken

2j Informeel contact missen

Aantal respondenten

		Administratief medewerker	Gerechtsjurist/juridisch adviseur	Leidinggevende	Medewerker bedrijfsvoering	Medewerker ICT	Rechter/raadsheer	
2a Aard werk leent zich voor hybride werken	7,6	5,8	8,6	7,4	7,5	8,6	8,0	8,0
2b Privesituatie laat thuiswerken toe	8,7	8,3	8,9	8,9	8,7	9,3	8,8	8,6
2c Mogelijk om thuis te werken	7,8	5,6	8,5	8,4	8,1	8,4	8,6	-
2d Balans thuis/kantoor werken	7,6	5,6	8,1	8,2	8,0	8,2	8,1	-
2e Afspraken hybride werken	6,8	6,1	6,9	7,6	7,4	7,6	6,4	-
2f Vertrouwen lg. op volledige inzet	8,7	8,0	8,8	9,2	8,8	9,0	8,9	8,5
2g Tijdsverdeling tussen werk en privé	7,5	7,7	7,5	7,4	8,1	8,3	6,6	7,4
2h Hulp leidinggevende wanneer nodig	8,1	8,0	8,0	8,6	8,4	8,5	8,1	8,0
2i Lg stimuleert hybride werken	6,7	6,4	6,4	7,6	7,3	7,2	6,5	-
2j Informeel contact missen	6,3	6,5	6,3	6,7	6,5	6,5	5,8	6,7
	8.935	2.119	2.647	542	1.346	451	1.677	

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7



-1.5

Lager

# Werkdruk

Funcatiegroep

- 3a Te veel werk dan aankunnen
- 3b Overwerken om werk af te krijgen
- 3c Geen pauze door hoeveelheid werk
- 3d Na werkdag helemaal op
- 3e Werkdruk (% Goed)
  - % Veel te laag
  - % Te laag
  - % Te hoog
  - % Veel te hoog
- Aantal respondenten

		Administratief medewerker	Gerechtsjurist/juridisch adviseur	Leidinggevende	Medewerker bedrijfsvoering	Medewerker ICT	Rechter/raadsheer	
3a	5,4	5,9	5,1	5,1	5,8	5,6	4,8	5,0
3b	5,9	7,4	5,5	5,0	6,6	7,0	3,8	5,9
3c	6,1	7,0	6,0	5,2	6,7	6,8	4,8	6,0
3d	5,3	5,2	5,2	5,8	5,8	5,3	5,0	5,2
3e	63,2	-	-	-	-	-	-	68,7
% Veel te laag	0,6	-	-	-	-	-	-	0,5
% Te laag	3,9	-	-	-	-	-	-	3,7
% Te hoog	28,6	-	-	-	-	-	-	23,4
% Veel te hoog	3,8	-	-	-	-	-	-	3,7
Aantal respondenten	8.935	2.119	2.647	542	1.346	451	1.677	

# Invloed op werkdruk

Functiegroep

4a Prioriteiten stellen



4b Werkdruk bespreken (% Ja)

% Nee

4c Collega's helpen werk gedaan te krijgen

4d Zorgen voor balans

Aantal respondenten

		Administratief medewerker	Gerechtsjurist/juridisch adviseur	Leidinggevende	Medewerker bedrijfsvoering	Medewerker ICT	Rechter/raadsheer	
4a Prioriteiten stellen	7,9	7,8	7,9	8,4	8,0	7,9	7,7	-
4b Werkdruk bespreken (% Ja)	78,2	-	-	-	-	-	-	-
% Nee	21,8	-	-	-	-	-	-	-
4c Collega's helpen werk gedaan te krijgen	7,1	7,6	7,0	7,1	7,3	7,7	6,5	7,8
4d Zorgen voor balans	7,2	7,7	7,1	7,2	7,7	7,8	6,2	-
Aantal respondenten	8.935	2.119	2.647	542	1.346	451	1.677	

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

# Loopbaanondersteuning



Functiegroep

5a Mogelijkheid tot volgen van trainingen

5b Vold. hulpmiddelen loopbaanontwikkeling

5c Ondersteund bij plannen ontwikkeling

Aantal respondenten

		Administratief medewerker	Gerechtsjurist/juridisch adviseur	Leidinggevende	Medewerker bedrijfsvoering	Medewerker ICT	Rechter/raadsheer	
5a	7,9	7,4	7,9	8,9	7,9	8,4	8,2	8,0
5b	6,8	6,4	6,4	7,9	7,1	7,4	7,1	6,2
5c	6,1	5,9	5,7	7,3	6,5	6,7	6,2	6,5
Aantal respondenten	8.935	2.119	2.647	542	1.346	451	1.677	

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

# Invloed op loopbaanondersteuning

Functiegroep

6a Gestimuleerd in ontwikkeling

6b Loopbaan afspraken nakomen

6c Loopbaanmogelijkheden

6d Loopbaanmogelijkheden extern

6e Loopbaanwensen bespreken



6f Doorgroeimogelijkheden

6g Doorgroeimogelijkheden verticaal

6h Oriënteren om arbeidsmarkt

6i Plannen van vervolgstappen loopbaan

Aantal respondenten

		Administratief medewerker	Gerechtsjurist/juridisch adviseur	Leidinggevende	Medewerker bedrijfsvoering	Medewerker ICT	Rechter/raadsheer	
6a Gestimuleerd in ontwikkeling	6,3	5,9	6,1	7,4	6,5	6,7	6,6	-
6b Loopbaan afspraken nakomen	6,3	6,0	6,0	7,3	6,6	6,7	6,5	-
6c Loopbaanmogelijkheden	6,4	5,9	6,2	7,7	6,5	6,1	6,9	-
6d Loopbaanmogelijkheden extern	5,3	4,9	5,1	6,1	5,7	5,3	5,5	-
6e Loopbaanwensen bespreken	6,6	6,3	6,4	7,5	6,9	6,9	6,6	-
6f Doorgroeimogelijkheden	5,1	4,7	4,7	5,4	5,1	5,5	6,1	-
6g Doorgroeimogelijkheden verticaal	4,6	4,5	4,0	4,6	4,7	5,3	5,3	-
6h Oriënteren om arbeidsmarkt	3,9	4,4	4,7	3,9	4,0	4,2	2,0	4,8
6i Plannen van vervolgstappen loopbaan	5,1	4,9	5,4	5,7	5,0	5,3	4,6	5,5
Aantal respondenten	8.935	2.119	2.647	542	1.346	451	1.677	

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

# Sociale veiligheid

Funcatiegroep

7a Durven jezelf te zijn op werk


7b Durven voor jezelf op te komen

7c Veilig om collega's feedback te geven

7d Feedback geven aan lg

7e Feedback vragen op werk

Aantal respondenten

		Administratief medewerker	Gerechtsjurist/juridisch adviseur	Leidinggevende	Medewerker bedrijfsvoering	Medewerker ICT	Rechter/raadsheer	
7a Durven jezelf te zijn op werk	7,9	7,8	7,9	8,5	8,0	8,0	7,9	8,0
7b Durven voor jezelf op te komen	7,8	7,8	7,5	8,6	7,9	8,0	7,8	7,9
7c Veilig om collega's feedback te geven	7,1	7,1	6,8	8,1	7,4	7,7	6,9	7,5
7d Feedback geven aan lg	6,9	6,9	6,4	8,0	7,3	7,3	6,9	-
7e Feedback vragen op werk	7,1	6,9	6,9	7,9	7,1	7,1	7,6	7,1
Aantal respondenten	8.935	2.119	2.647	542	1.346	451	1.677	

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5



Lager

# Ongewenste omgangsvormen

Functiegroep

- 8a Genegeerd worden door collega's/lg.
- 8b Gepest worden door collega's/lg.
- 8c Intimidatie door collega's/lg.
- 8d Fysieke agressie door collega's/lg.
- 8e Verbale agressie door collega's/lg.
- 8f Ongew. intimiteiten door collega's/lg.
- 8g Discriminatie door collega's/lg.

Aantal respondenten

		Administratief medewerker	Gerechtsjurist/juridisch adviseur	Leidinggevende	Medewerker bedrijfsvoering	Medewerker ICT	Rechter/raadsheer	
8a	8,2	7,8	8,3	8,8	8,1	8,1	8,5	8,2
8b	9,0	8,6	9,2	9,3	8,9	8,8	9,1	9,1
8c	8,7	8,4	8,9	8,9	8,7	8,7	8,8	8,8
8d	9,3	9,0	9,5	9,4	9,3	9,2	9,5	9,4
8e	8,9	8,6	9,1	8,8	8,8	8,8	9,0	9,0
8f	9,2	9,0	9,4	9,4	9,2	9,2	9,4	9,4
8g	8,9	8,6	9,1	9,1	8,8	8,7	9,0	9,0
	8.935	2.119	2.647	542	1.346	451	1.677	

# Inclusie

## Functiegroep

9a Gewaardeerd lid van team

9b Verbonden met team

9c Teamleden geven om mij

Aantal respondenten

	Administratief medewerker	Gerechtsjurist/juridisch adviseur	Leidinggevende	Medewerker bedrijfsvoering	Medewerker ICT	Rechter/raadsheer	
9a Gewaardeerd lid van team	7,5	7,7	8,7	8,0	8,1	8,1	7,9
9b Verbonden met team	7,4	7,4	8,7	7,7	7,9	7,8	7,6
9c Teamleden geven om mij	7,0	6,9	7,8	7,3	7,5	7,1	7,1
Aantal respondenten	2.119	2.647	542	1.346	451	1.677	

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

# Leiderschap

Functiegroep

10a Steun leidinggevende wanneer nodig

10b Duidelijkheid verwachte resultaten

10c Problemen bespreken met lg

10d Lg. zorgt voor goede samenwerking

Aantal respondenten

	Administratief medewerker	Gerechtsjurist/juridisch adviseur	Leidinggevende	Medewerker bedrijfsvoering	Medewerker ICT	Rechter/raadsheer	
10a	7,3	7,1	8,0	7,8	7,5	7,6	7,5
10b	8,0	7,8	7,9	7,8	7,4	8,0	7,5
10c	7,5	7,3	8,2	7,9	7,6	7,4	-
10d	6,6	6,4	7,3	6,9	6,6	6,7	6,8
Aantal respondenten	2.119	2.647	542	1.346	451	1.677	

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

# Bestuur/directie

Funcatiegroep

11a Zichtbaarheid bestuur

11b Bestuur neemt ideeën medewerker serieus

11c Vertrouwen in bestuur

11d Bestuur weet wat leeft in org.

Aantal respondenten

		Administratief medewerker	Gerechtsjurist/juridisch adviseur	Leidinggevende	Medewerker bedrijfsvoering	Medewerker ICT	Rechter/raadsheer	
11a Zichtbaarheid bestuur	5,3	4,7	5,1	6,2	5,9	5,0	5,7	-
11b Bestuur neemt ideeën medewerker serieus	5,2	4,6	4,7	6,6	6,0	5,2	5,4	5,6
11c Vertrouwen in bestuur	6,2	5,8	6,0	7,3	6,7	6,0	6,4	-
11d Bestuur weet wat leeft in org.	4,7	4,1	4,4	5,8	5,2	4,4	5,2	5,0
Aantal respondenten	8.935	2.119	2.647	542	1.346	451	1.677	

Significant verschil (\*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Einde rapportage





# TIJDBESTEDINGSONDERZOEK RECHTSPRAAK 2024



10 februari 2025



# Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
1 Het tijdbestedingsonderzoek 2024.....	7
1.1 Waarom een tijdbestedingsonderzoek.....	7
1.2 Onderzoeksmethode op hoofdlijnen .....	7
1.3 Projectorganisatie .....	8
1.4 Leeswijzer .....	8
2 Rechtbanken .....	9
2.1.1 Totale gewerkte tijd en overwerk .....	9
2.1.2 Tijd besteed aan rechtszaken .....	11
2.1.3 Tijd niet aan zaken .....	13
3 Gerechtshoven .....	16
3.1.1 Totale gewerkte tijd en overwerk .....	16
3.1.2 Tijd besteed aan rechtszaken .....	17
3.1.3 Tijd niet aan zaken .....	20
4 Centrale Raad van Beroep .....	22
4.1.1 Totale gewerkte tijd en overwerk .....	22
4.1.2 Tijd besteed aan rechtszaken .....	23
4.1.3 Tijd niet aan zaken .....	24
Bijlagen.....	25



# Samenvatting

## Inleiding

De feitelijke landelijk gemiddelde behandelzeiten van rechtszaken bepalen mede het budget van de Rechtspraak. Zij komen aan de orde in de zogenaamde prijsonderhandelingen tussen Raad voor de rechtspraak en het ministerie van J&V. Als dit budget eenmaal bekend is zijn de behandelzeiten tevens één van de sleutels om het te verdelen over de gerechten. De behandelzeiten zijn om tal van redenen aan verandering onderhevig. In het Besluit financiering rechtspraak 2005 is vastgelegd dat periodiek de tijdbesteding van rechter, raadsheren en gerechtsjuristen in beeld gebracht moet worden om hiermee onder andere de gemiddelde behandelzeiten van rechtszaken te kunnen actualiseren.

In de periode januari – december 2024 is de tijdbesteding van rechters, raadsheren, rio's, gerechtsjuristen werkzaam voor de elf rechtbanken, de vier gerechtshoven en de Centrale Raad van Beroep gemeten gedurende totaal 7.304 werkweken. Hiermee zijn de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- Wat is de gemiddelde behandelzeit van een rechtszaak;
- Wat is het gemiddelde aantal uren overwerk per week;
- Welk deel van de werktijd is besteed aan zaken en welk deel aan overige werkzaamheden.

## Behandelzeiten

In onderstaande tabellen zijn de gemiddelde behandelzeiten per rechtszaak weergegeven voor de rechterlijke macht (som van de tijd door rechters/raadsheren en de tijd door honorair plaatsvervangers) en voor gerechtsjuristen.

Rechtbanken	gemiddelde behandelzeit (in minuten per zaak)			
	Rechter	RPLV	Recht. macht	Gerechtsjurist
Belasting	102	13	115	178
Bestuur	383	30	414	652
Vreemdelingenzaken	124	-	124	230
Civiel-Familie	154	13	167	279
Civiel-Handel	333	18	351	510
Kanton	19	-	19	40
Straf	273	19	292	316

Tabel S.1 Gemiddelde behandelzeiten per rechtszaak naar rechtsgebied voor rechtbanken in 2024

Hoven & CRvB	gemiddelde behandelzeit (in minuten per zaak)			
	Raadsheer	RhPLV	Recht. macht	Gerechtsjurist
Belasting	453	41	493	255
Civiel-Familie	928	88	1.016	1.156
Civiel-Handel	2.655	258	2.912	800
Straf	585	88	673	583
CRvB	1.243	285	1.528	2.267

Tabel S.2 Gemiddelde behandelzeiten per rechtszaak naar rechtsgebied voor gerechtshoven en de CRvB in 2024



## Overwerk

De volgende tabel vermeld het gemiddeld aantal uren overwerk per werkweek met onderscheid naar type gerecht, rechtsgebied en functiegroep.

in uren per werkweek	Rechtbanken		Gerechtshoven		CRvB	
	Rechter	Gerechtsjurist	Raadshoer	Gerechtsjurist	Raadshoer	Gerechtsjurist
<b>Vrijgesteld</b>	13,7	7,8	19,5	#	#	#
<b>Belasting</b>	7,0	3,7	13,2	6,6		
<b>Bestuur</b>	8,3	4,6				
<b>Vreemdelingenzaken</b>	9,7	3,7				
<b>Civiel-Familie</b>	10,8	4,8	11,9	5,1		
<b>Civiel-Handel</b>	7,9	3,1	10,5	4,7		
<b>Kanton</b>	8,2	3,2				
<b>Straf</b>	11,0	4,7	14,4	5,1		
<b>RIO</b>	11,2					
<b>Allen</b>	<b>10,0</b>	<b>4,2</b>	<b>12,9</b>	<b>5,3</b>	<b>15,0</b>	<b>5,2</b>

# Over het overwerk van vrijgestelde gerechtsjuristen bij de gerechtshoven en de vrijgestelde raadsheren werkzaam bij de CRvB wordt niet gerapporteerd vanwege de kleine populaties (N=6, resp. N=2) en de hieruit volgende herleidbaarheid tot een beperkt aantal personen. De gerealiseerde meetweken zijn wel meegerekend in de regel 'Allen'. Er waren tijdens het onderzoek geen vrijgestelde gerechtsjuristen bij de CRvB werkzaam.

Tabel S.3 Gemiddeld aantal uren overwerk per werkweek in 2024 naar functiegroep, per rechtsgebieden type gerecht

Rechters bij rechtbanken werken gemiddeld 10,0 uur per werkweek naast hun reguliere (contractuele) uren. De omvang van het overwerk varieert tussen de 7,0 uur per werkweek voor belastingrechters en 13,7 uur voor vrijgestelde rechters. Het gemiddelde niveau van overwerk is bij raadsheren van de gerechtshoven met 12,9 uur per werkweek bijna 3 uur hoger dan bij de rechters van de rechtbanken. Hier varieert het overwerk tussen de 10,5 uur voor raadsheren civiel-handel en 19,5 uur voor vrijgestelde raadsheren. Raadsheren bij de Centrale Raad van Beroep werken gemiddeld 15,0 uur per week naast hun reguliere uren.

Het gemiddelde aantal uren overwerk per werkweek voor gerechtsjuristen bij rechtbanken bedraagt 4,2 uur en varieert tussen de 3,1 uur bij civiel-handel en 7,8 uur voor vrijgestelde gerechtsjuristen. Het gemiddelde aantal uren overwerk per werkweek voor gerechtsjuristen bij de gerechtshoven ligt met 5,3 uur iets hoger. Het niveau van overwerk varieert tussen de 4,7 uur bij civiel-handel en 6,6 uur bij belasting. Het overwerk van gerechtsjuristen (incl. de gerechtsauditeurs) bij de Centrale Raad van Beroep is gemiddeld 5,2 uur per werkweek.

## Besteding van de gewerkte tijd

Het merendeel van de tijd die rechters/raadsheren en gerechtsjuristen werken, wordt besteed aan rechtszaken. Hierbinnen wordt onderscheid gemaakt naar zaken die onder de Lamicie-financiering vallen en die op een andere wijze gefinancierd worden (bijvoorbeeld megastrafzaken). In onderstaande tabellen is weergegeven hoe de gewerkte tijd per werkweek verdeeld is over Lamicie-zaken, niet-Lamicie gefinancierde zaken en overige werkzaamheden (bijvoorbeeld managementtaken en opleiding).

Rechtbanken	Rechters			Gerechtsjuristen		
	Lamicie-zaken	Overige Zaken	Niet aan zaken	Lamicie-zaken	Overige zaken	Niet aan zaken
<b>Vrijgesteld</b>	17,4%	0,5%	82,1%	8,4%	0,9%	90,7%
<b>Belasting</b>	64,9%	3,0%	32,0%	70,1%	2,6%	27,2%
<b>Bestuur</b>	76,9%	0,9%	22,2%	78,7%	0,1%	21,2%
<b>Vreemdelingenzaken</b>	76,9%	0,3%	22,8%	74,8%	0,1%	25,2%
<b>Civiel-Familie</b>	75,3%	0,8%	23,9%	77,2%	0,8%	22,0%
<b>Civiel-Handel</b>	68,6%	3,6%	27,7%	74,5%	1,9%	23,6%
<b>Kanton</b>	72,4%	1,3%	26,2%	75,7%	0,4%	24,0%
<b>Straf</b>	54,9%	23,0%	22,0%	67,0%	12,8%	20,2%
<b>RIO</b>	73,7%	0,5%	25,8%	-	-	-
<b>Allen</b>	<b>65,5%</b>	<b>8,6%</b>	<b>26,0%</b>	<b>72,2%</b>	<b>4,1%</b>	<b>23,7%</b>

Tabel S.4 Verdeling gewerkte tijd over Lamicie-zaken, niet-Lamicie-zaken en niet aan zaken bij rechtbanken in 2024



Rechtshoven en CRvB besteden gemiddeld 65,5% van hun werktijd aan zaken die onder de Lamicie-financiering vallen en 8,6% aan andere zaken. Het aandeel van hun werktijd dat niet aan zaken besteed wordt, is 26,0%. De gerechtsjuristen hebben met 72,2% een groter aandeel van hun werktijd besteed aan de verschillende Lamicie-zaken dan de rechtshoven, maar een kleiner aandeel aan de andere typen zaken (4,1%) en niet aan zaken (23,7%).

Gerechtshoven en CRvB	Raadsheren			Gerechtsjuristen		
	Lamicie-zaken	Overige zaken	Niet aan zaken	Lamicie-zaken	Overige zaken	Niet aan zaken
Vrijgesteld	12,2%	0,2%	87,6%	19,4%	0,0%	80,6%
Belasting	78,3%	3,0%	18,7%	74,9%	0,7%	24,4%
Civiel-Familie	74,0%	0,3%	25,6%	74,1%	1,1%	24,8%
Civiel-Handel	75,6%	2,9%	21,5%	59,7%	4,7%	35,6%
Straf	60,1%	19,7%	20,1%	59,8%	17,5%	22,7%
<b>Allen (hoven)</b>	<b>66,4%</b>	<b>9,8%</b>	<b>23,8%</b>	<b>63,0%</b>	<b>11,3%</b>	<b>25,7%</b>

<b>CRvB</b>	<b>68,2%</b>	<b>1,1%</b>	<b>30,7%</b>	<b>77,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>22,7%</b>
-------------	--------------	-------------	--------------	--------------	-------------	--------------

Tabel S.5 Verdeling gewerkte tijd over Lamicie-zaken, niet-Lamicie-zaken en niet aan zaken bij gerechtshoven en de CRvB in 2024

Raadsheren bij de gerechtshoven besteden gemiddeld 66,4% van hun werktijd aan zaken die onder de Lamicie-financiering vallen en 9,8% aan andere zaken. Het aandeel van hun werktijd dat niet aan zaken besteed wordt, is 30,7%. De gerechtsjuristen van de gerechtshoven hebben met 63,0% een kleiner aandeel van hun werktijd besteed aan de verschillende Lamicie-zaken dan de raadsheren, maar een groter aandeel aan de andere typen zaken (11,3%) en niet aan zaken (25,7%). In vergelijking met de rechtbanken en gerechtshoven hebben de raadsheren en gerechtsjuristen bij de Centrale Raad van Beroep een groter deel van hun werktijd besteed aan CRvB-zaken (68,2 resp. 77,0%). Het aandeel van de werktijd dat besteed wordt aan anders gefinancierde zaken is daarentegen weer duidelijk lager. Raadsheren van de Centrale Raad van Beroep hebben 30,7% van hun werktijd besteed aan niet-zaak werkzaamheden. Voor de gerechtsjuristen ligt dit aandeel op 22,7% van de gewerkte tijd.

## Ontwikkeling werktijd, overwerk en tijdbesteding

### TBO2021

Het vorige tijdbestedingsonderzoek is in 2021 uitgevoerd onder bijzondere omstandigheden vanwege de toen nog heersende Corona-pandemie. Tijdens die meting, die enkele keren is uitgesteld en uiteindelijk ook in een kortere dan gebruikelijke meetperiode is uitgevoerd (een half jaar in plaats van een heel jaar), is vooral gewerkt aan zaken waarbij dat mogelijk of noodzakelijk was. Het TBO2021 moet dus in dit licht worden beschouwd en daarom zijn de uitkomsten van het TBO2024 óók vergeleken met de onderzoeken die in 2014 en 2017 zijn uitgevoerd.

### Rechtbanken

Het TBO2024 laat voor rechtshoven van alle rechtsgebieden (incl. vrijgestelden en RIO's) een verdere daling zien van de gemiddelde totale werktijd per werkweek. Dat geldt ook voor de gerechtsjuristen van de rechtbanken, met uitzondering van zij die voor civiel-familie en voor civiel-handel werken (daar namelijk wel een stijging).

Voor de gezamenlijke groep rechtshoven van de rechtbanken daalt ook het gemiddeld aantal uren overwerk per werkweek. Binnen de rechtsgebieden, waar de rechtshoven vooral werkzaam voor zijn, zien we wel verschillen: voor zowel de familierechters als de RIO's is het overwerk wel toegenomen. Bij de gerechtsjuristen zien we een gelijkblijvend niveau van overwerk bij civiel-handel, civiel-familie en de vrijgestelden en een daling bij de overige rechtsgebieden.

Voor de totale populatie rechtshoven geldt dat het aandeel van de werktijd dat *niet* besteed is aan zaken nog iets verder is gedaald: van 30,4% in 2017, naar 27,0% in 2021 en nu 26,0% in 2024. Het betekent ook dat het aandeel van de gewerkte tijd besteed aan zaken iets is gestegen naar 74,0%. Er zijn wel duidelijke verschillen te noteren tussen de verschillende rechtsgebieden: belasting stijgt van 27,8% (in 2021) naar 31,9%, terwijl bij vreemdelingen-zaken het aandeel niet-aan-zaken daalt van 30,6% (in 2021) naar 22,8%. Ook de gerechtsjuristen laten als gehele populatie een kleine daling van het aandeel niet-aan-zaken zien van 25,4% (in zowel 2017 als 2021) naar 23,7%. En dus een kleine stijging van het aandeel van de werktijd dat aan zaken is besteed. Ook hier zien we kleine verschillen tussen de rechtsgebieden waar de gerechtsjuristen voornamelijk werkzaam voor zijn.



## *Gerechtshoven en CRvB*

Ook voor de raadsheren van de gerechtshoven en van de Centrale Raad van Beroep zien we in 2024 een daling van de gemiddelde totale werktijd per week. Met uitzondering van de gerechtsjuristen civiel-handel en civiel-familie laten ook de gerechtsjuristen een daling van het gemiddelde aantal gewerkte uren per week zien.

Voor de raadsheren vertaalt zich dit ook in een daling van het gemiddelde aantal uren overwerk. Bij de gerechtsjuristen zien we deze daling van het overwerk alleen bij gerechtsjuristen straf en bij de CRvB. Bij de gerechtsjuristen belasting en civiel zien we juist wel een toename van het aantal uren overwerk.

Het aandeel van de werktijd dat raadsheren van de gerechtshoven niet aan zaken besteden is vrijwel gelijk gebleven op 24,0%. Bij belasting, civiel-handel en civiel-familie zien we een daling ten opzichte van 2021, maar bij de vrijgestelden en straf een stijging. Voor de gerechtsjuristen van de gerechtshoven zien we een behoorlijke toename van het aandeel van de werktijd dat *niet* aan zaken is besteed (van 21,0% naar 25,6%) en dus een daling van het aandeel dat wel aan zaken is besteed (van 79,0% naar 74,4%). Deze ontwikkeling is in meer of mindere mate bij alle vier de rechtsgebieden te zien. Bij de Centrale Raad van Beroep zien we in 2024 bij de raadsheren en stijging van het aandeel dat niet gewerkt is aan zaken, terwijl we bij de gerechtsjuristen juist een daling zien.



# 1 Het tijdbestedingsonderzoek 2024

## 1.1 Waarom een tijdbestedingsonderzoek

Een belangrijk deel van het rechtspraakbudget is gebaseerd op het zogenaamde Lamicie-A4tje. Hierin staan de gemiddelde behandelzeiten van ruim zeventig zaakscategorieën die vermenigvuldigd met de prijs per zaak en de jaarproductie leiden tot een dit budget. De absolute hoogte van de prijzen van de zaakscategorieën wordt jaarlijks door de Raad voor de rechtspraak bepaald op basis van het rechtspraakbudget. De onderlinge verhoudingen tussen de prijzen van de zaakscategorieën liggen in principe voor drie jaar vast. Deze verhoudingen worden bepaald op basis van de feitelijke tijd die rechters/raadsheren en gerechtsjuristen gemiddeld hebben besteed aan de verschillende rechtszaken. Op basis van de feitelijke tijdbesteding in 2024 dienen de verhoudingen voor de periode 2026 – 2028 in de loop van 2025 te worden vastgesteld. Deze feitelijke tijdbesteding wordt in beeld gebracht met een tijdbestedingsonderzoek.

De behandelzeiten worden ook gebruikt om financiële effecten van wetsvoorstellen en voorgenomen beleid voor de rechtspraak te berekenen. Tenslotte geven tijdbestedingsonderzoeken ook inzicht in de mate waarin rechtspraakmedewerkers tijd aan niet-zaakgerelateerde activiteiten besteden en in welke mate zij overwerken. Terugdringen van dit overwerk is de afgelopen jaren een belangrijk gesprekspunt tussen de Raad van de rechtspraak en het ministerie van J&V.

Samenvattend luiden de onderzoeksvragen als volgt:

- Wat is de gemiddelde behandelzeit van een rechtszaak in 2024 voor rechters en voor gerechtsjuristen, met een uitsplitsing naar de Lamicie- rechtsgebieden?
- Wat is het gemiddelde aantal uren overwerk per week in 2024 voor rechters en voor gerechtsjuristen, met een uitsplitsing naar de Lamicie-rechtsgebieden waar zij primair werkzaam zijn?
- Welk aandeel van de gewerkte tijd is in 2024 door rechters en door juridisch ondersteuners, per Lamicie-rechtsgebied waar zij primair werkzaam zijn, besteed aan zaken en niet aan zaken; zaken hierbij uitgesplitst naar de verschillende Lamicie rechtsgebieden en overige zaken en de tijd niet aan zaken uitgesplitst naar een aantal direct aan het primair proces gerelateerde en niet direct aan het primair proces gerelateerde categorieën?
- Geef bovenstaande inzichten op nationaal niveau én op het niveau van de verschillende gerechten.

Dit rapport doet verslag van de resultaten op nationaal niveau. De onderzoeksresultaten op het niveau van de individuele gerechten zijn weergegeven in een apart benchmarkrapport.

## 1.2 Onderzoeksmethode op hoofdlijnen

In bijlage 2 is een uitgebreide beschrijving opgenomen van de onderzoeks aanpak en gebruikte methodiek. Hier wordt volstaan met een beschrijving op hoofdlijnen. Sinds 2014 is de multi-momentopname (MMO) als methode in gebruik om de tijdbesteding van rechtspraakmedewerkers in beeld te brengen. Dit een gevalideerde en breed geaccepteerde methode om de tijdbesteding van medewerkers vast te leggen. Om ten behoeve van de benchmark voldoende waarnemingen te kunnen doen is aan iedere deelnemer gevraagd twee weken aan het onderzoek mee te doen. Per week dienden de medewerkers op 98 momenten verspreid over de week (van maandag tot en met zondag en tussen 7:00 en 24:00 uur) hun (werk)activiteit van die momenten te registreren. Voor dat registreren konden deelnemers kiezen uit een app op een smartphone dan wel een web-applicatie op een desktop/laptop computer. Op de registraties en de uitkomsten zijn verschillende plausibiliteitstoetsen uitgevoerd (zie ook bijlage 2). In het TBO2024 is ook de mogelijkheid geboden om werkzaamheden die na 24:00 uur (en voor 7:00 uur) hebben plaatsgevonden op een alternatieve wijze door te geven.

De MMO-methodiek gaat er vervolgens vanuit dat als op bijvoorbeeld 10% van alle meetmomenten waarop aangegeven dat er gewerkt is, is aangegeven dat er gewerkt is aan een strafzaak, aangenomen kan worden dat 10% van de gewerkte tijd besteed is aan strafzaken. Een belangrijke variabele in het onderzoek is het overwerk. De omvang hiervan wordt bepaald door (op weekbasis) de gewerkte tijd te vergelijken met de omvang van de



reguliere (contractuele) werkweek (zie bijlage 2 voor een nader uitleg). Overwerken staat dus niet gelijk aan werken buiten de reguliere kantooruren.

Het aantal registraties waarbij is aangegeven dat er wel gewerkt werd, maar niet aan rechtszaken, geeft inzicht in het aandeel van het niet-direct aan het primair gerelateerde werk. Het aantal werkregistraties aan Lamicie-zaken naar rechtsgebied gerelateerd aan de productie van elk rechtsgebied geeft de gemiddelde behandeltijd van een zaak.

Binnen de relevante populatie rechters/raadsheren, rio's en gerechtsjuristen is voor de rapportage onderscheid gemaakt naar het rechtsgebied waar de betreffende medewerker werkzaam voor is. Medewerkers die voor meerdere rechtsgebieden werkzaam zijn (bijvoorbeeld voor Handel én Kanton, of voor Bestuur én Belasting) zijn achteraf toegerekend naar het rechtsgebied waar hij/zij in de meetweek het meeste tijd aan heeft besteed. Naast de verschillende rechtsgebieden is ook een categorie 'vrijgestelden' onderscheiden. Dat zijn bijvoorbeeld gerechtsbestuurders, teamvoorzitters of projectleiders die vrijgesteld zijn van het werken aan rechtszaken. Deze vrijstelling moest (op papier) minimaal circa 70% bedragen.

## 1.3 Projectorganisatie

De Raad voor de rechtspraak is opdrachtgever voor dit onderzoek. De Raad heeft de Adviescommissie Werklastmeting en Bekostiging (ACWB) gevraagd als stuurgroep voor het onderzoek op te treden. De ACWB is zowel mondeling als schriftelijk regelmatig geïnformeerd over de voortgang van het onderzoek.

Gedurende de voorbereiding van het onderzoek hebben de onderzoekers overleg gevoerd met de individuele contactpersonen van de LOV's. Via deze weg willen de onderzoekers deze contactpersonen nogmaals bijzonder van harte bedanken voor hun onmisbare bijdrage bij de totstandkoming van de keuzestructuur. Deze dank geldt ook voor de medewerkers van de afdeling financiële infrastructuur van de Raad voor de rechtspraak voor de geleverde inhoudelijke ondersteuning en de contactpersonen van de verschillende gerechten voor het (laten) controleren en aanvullende van verschillende gerecht-specifieke informatie. De leden van de stuurgroep en de contactpersonen vanuit de LOV's, het LCO en de Inloopkamer zijn in bijlage 1 opgenomen.

## 1.4 Leeswijzer

In hoofdstukken 2, 3 en 4 zijn de uitkomsten van het tijdbestedingsonderzoek 2024 weergegeven voor achtereenvolgens de rechtbanken, de gerechtshoven en de Centrale Raad van Beroep. De opbouw van ieder hoofdstuk volgt dezelfde structuur: de totale gemiddelde gewerkte tijd van rechters/raadsheren en gerechtsjuristen in een werkweek, welk deel daarvan volgt uit de aanstelling van de medewerker (de reguliere werktijd) en welk deel als overwerk gezien kan worden. Vervolgens is weergegeven hoe de totale gewerkte tijd besteed is aan verschillende rechtszaken (naar Lamicie rechtsgebieden en niet-Lamicie zaken) en gewerkte tijd die niet aan zaken besteed is. De gemiddelde behandeltijden per zaak naar Lamicie productgroep en een verdere uitsplitsing van de niet aan zaken bestede werktijd naar een aantal categorieën. Daar waar mogelijk is een vergelijking gemaakt met de uitkomsten van eerdere tijdbestedingsonderzoeken.

Het rapport eindigt met een aantal bijlagen over onder andere de projectorganisatie, de onderzoeksaanpak, de onderliggende data en de betrouwbaarheidsintervallen van uitkomsten.



## 2 Rechtbanken

Gedurende de periode januari – december 2024 is de tijdbesteding bij de elf rechtbanken in beeld gebracht gedurende totaal 5.849 werkweken (2.391 van rechters en 3.458 van gerechtsjuristen). Voor beide groepen geldt dat voldaan is aan de minimale steekproefbetrouwbaarheid van 95% met een maximale foutmarge van 10%. In onderstaande paragrafen is weergegeven hoeveel er gewerkt is en waaraan die tijd besteed is. Daar waar mogelijk is een vergelijking gemaakt met de uitkomsten van eerdere tijdbestedingsonderzoeken (TBO2014, TBO2017 en TBO2021), waarbij het TBO2021 vanwege Corona als een bijzondere meting gezien moet worden.

Zie bijlage 2 voor een uitleg over begrippen als ‘reguliere werkweek’ en ‘overwerk’.

### 2.1.1 Totale gewerkte tijd en overwerk

In onderstaande tabellen is voor de rechters en de gerechtsjuristen van de elf rechtbanken de gemiddelde totale werktijd per werkweek weergegeven en hoe deze is opgebouwd uit reguliere werktijd en het overwerk. Hierbij is onderscheid gemaakt naar het rechtsgebied<sup>1</sup> waar de rechter/gerechtsjurist hoofdzakelijk voor werkzaam is.

	<b>Totale werktijd (uren per week)</b>	<b>Reguliere werktijd</b>	<b>Overwerk</b>	<b>Overwerk%</b>
<b>Rechters</b>	<b>43,4</b>	<b>33,5</b>	<b>10,0</b>	<b>29,7%</b>
<b>Vrijgesteld</b>	51,1	37,3	13,7	36,8%
<b>Belasting</b>	38,4	31,3	7,0	22,4%
<b>Bestuur</b>	40,8	32,5	8,3	25,5%
<b>VK</b>	42,8	33,1	9,7	29,5%
<b>Familie</b>	42,7	31,9	10,8	33,8%
<b>Handel</b>	41,4	33,5	7,9	23,6%
<b>Kanton</b>	40,3	32,0	8,2	25,7%
<b>Straf</b>	45,0	34,0	11,0	32,2%
<b>RIO</b>	46,4	35,3	11,2	31,6%

Tabel 2.1 Totale werktijd, reguliere werktijd, overwerk en overwerkpercentage voor rechters bij rechtbanken gemiddeld per werkweek in 2024

Alle rechters tezamen hebben in 2024 gemiddeld 43,4 uur per werkweek gewerkt. Hiervan volgt 33,5 uur uit de aanstellingsduur van de rechters en is 10,0 uur per werkweek overwerk. De omvang van totale werkweek varieert tussen de 38,4 uur voor belastingrechters tot 51,1 uur voor vrijgestelde rechters. Het overwerk varieert tussen de 7,0 uur per week (belasting) en 13,7 uur (vrijgestelde rechters).

	<b>Totale werktijd (uren per week)</b>	<b>Reguliere werktijd</b>	<b>Overwerk</b>	<b>Overwerk%</b>
<b>Gerechtsjuristen</b>	36,8	32,6	<b>4,2</b>	<b>12,9%</b>
<b>Vrijgesteld</b>	42,5	34,7	7,8	22,5%
<b>Belasting</b>	35,5	31,8	3,7	11,6%
<b>Bestuur</b>	37,1	32,5	4,6	14,1%
<b>VK</b>	37,4	33,7	3,7	10,8%
<b>Familie</b>	37,5	32,6	4,8	14,8%
<b>Handel</b>	35,4	32,3	3,1	9,6%
<b>Kanton</b>	34,4	31,2	3,2	10,2%
<b>Straf</b>	37,9	33,2	4,7	14,2%

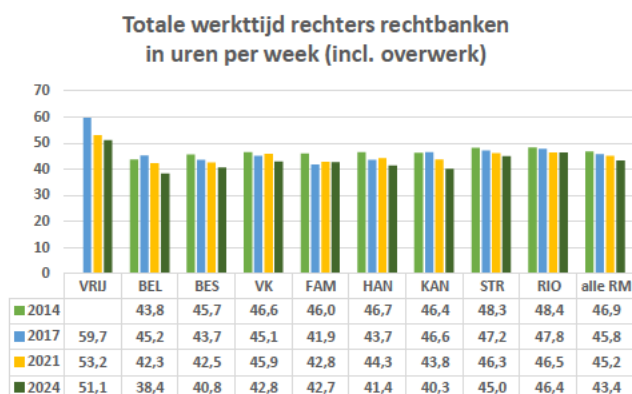
Tabel 2.2 Totale werktijd, reguliere werktijd, overwerk en overwerkpercentage voor gerechtsjuristen bij rechtbanken gemiddeld per werkweek in 2024

<sup>1</sup> Voor deze indeling zijn de rechtsgebieden uitgebreid met de groepen vrijgestelden en RIO's.

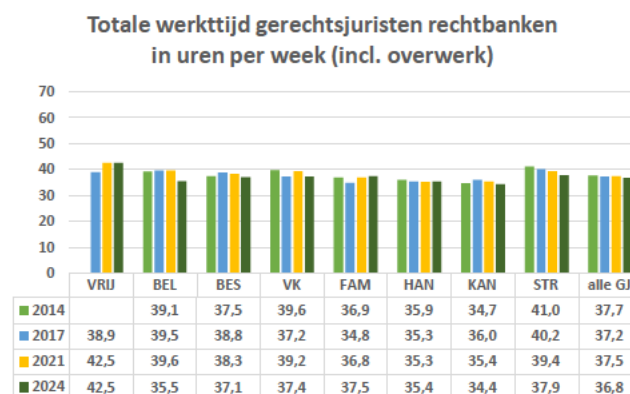


Alle gerechtsjuristen tezamen hebben in 2024 gemiddeld 36,8 uur per werkweek gewerkt. Hiervan volgt 32,6 uur uit de aanstellingsduur van de gerechtsjuristen en is 4,2 uur per werkweek overwerk. De omvang van totale werkweek varieert tussen de 34,3 uur voor gerechtsjuristen kanton tot 42,5 uur voor vrijgestelde gerechtsjuristen. Het overwerk varieert tussen de 3,1 uur per week (civiel-handel) en 4,8 uur (civiel-familie).

In onderstaande figuren is de gemiddelde gewerkte tijd per werkweek door rechters en gerechtsjuristen van de rechtbanken vergeleken over de periode 2014 – 2024.



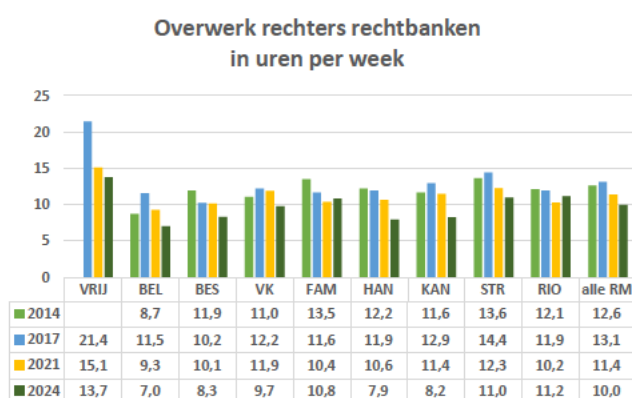
Figuur 2.1 Ontwikkeling voor rechters bij rechtbanken 2014 - 2024



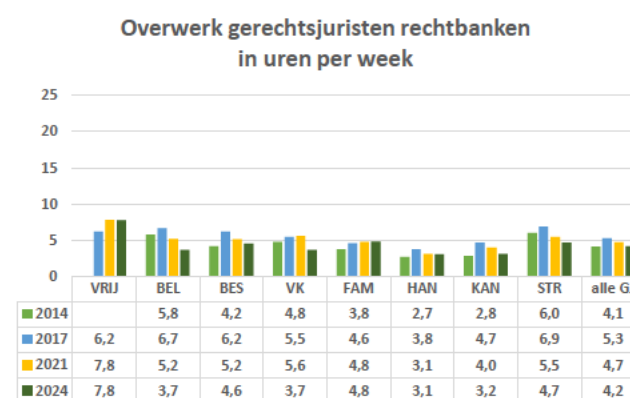
Figuur 2.2 Ontwikkeling voor gerechtsjuristen bij rechtbanken 2014 - 2024

Voor alle rechtsgebieden is te zien dat de gemiddelde gewerkte tijd per werkweek in 2024 voor rechters gedaald is ten opzichte van de eerdere metingen. Voor gerechtsjuristen civiel-handel en civiel-familie is de gemiddelde gewerkte tijd per werkweek in 2024 gestegen ten opzichte van de meting in 2021, terwijl de andere rechtsgebieden een daling laten zien. Voor alle gerechtsjuristen is een daling van bijna  $\frac{3}{4}$  uur per werkweek te zien. Voor zowel de rechters als de gerechtsjuristen geldt dat deze daling deels is veroorzaakt door een korte reguliere werkweek (als gevolg van een samenspel van deeltijdwerken en gebruik van de diverse verlofregelingen) als door minder overwerk.

Hieronder is de ontwikkeling van het gemiddelde aantal uren overwerk per week weergegeven over de periode vanaf 2014.



Figuur 2.3 Ontwikkeling voor rechters bij rechtbanken 2014 - 2024



Figuur 2.4 Ontwikkeling voor gerechtsjuristen bij rechtbanken 2014 - 2024

Voor rechters van alle rechtsgebieden is het gemiddelde aantal uren overwerk per werkweek afgenomen, behalve bij civiel-familie en de RIO's waar een stijging te zien is. Voor de gerechtsjuristen zien we bij geen enkel rechtsgebied een toename van het aantal uren overwerk. Voor de vrijgestelde gerechtsjuristen en de rechtsgebieden familie en handel zien we eenzelfde niveau van overwerk als in 2021.



## 2.1.2 Tijd besteed aan rechtszaken

In onderstaande tabellen is weergegeven hoe de door rechters en gerechtsjuristen van de elf rechtbanken gewerkte tijd is verdeeld over zaken die onder de Lamicie-financiering vallen, overige zaken en niet aan zaken.

	<b>Totale werktijd (uren per week)</b>	<b>Lamicie-zaken (aandeel)</b>	<b>overige zaken (aandeel)</b>	<b>niet aan zaken (aandeel)</b>
<b>Rechters</b>	<b>43,4</b>	<b>65,5%</b>	<b>8,6%</b>	<b>26,0%</b>
<b>Vrijgesteld</b>	51,1	17,4%	0,5%	82,1%
<b>Belasting</b>	38,4	64,9%	3,0%	32,0%
<b>Bestuur</b>	40,8	76,9%	0,9%	22,2%
<b>VK</b>	42,8	76,9%	0,3%	22,8%
<b>Familie</b>	42,7	75,3%	0,8%	23,9%
<b>Handel</b>	41,4	68,6%	3,6%	27,7%
<b>Kanton</b>	40,3	72,4%	1,3%	26,2%
<b>Straf</b>	45,0	54,9%	23,0%	22,0%
<b>RIO</b>	46,4	73,7%	0,5%	25,8%

Tabel 2.3 Verdeling werktijd van rechters bij rechtbanken over de Lamicie-rechtsgebieden, overige zaken en niet-aan zaken in 2024

Ongeveer 2/3 van alle gewerkte tijd door rechters is besteed aan de Lamicie-gefinancierde rechtszaken, bijna 8,6% aan de overige zaken en ruim een kwart is niet aan zaken besteed. Uiteraard besteden vrijgestelde rechters het merendeel van hun tijd niet aan rechtszaken. Het aandeel van Lamicie-zaken is bij straf het laagst (54,9%) en bij de andere rechtsgebieden varieert dit tussen de 64,9% en 76,9%. Bij straf zien we het hoogste aandeel overige zaken (waaronder bijvoorbeeld de RC-werkzaamheden en megastrafzaken vallen). Het aandeel van de niet aan zaken bestede tijd is bij belasting het hoogst: 32,0% (vrijgestelde raadsheren hierbuiten gelaten).

	<b>Totale werktijd (uren per week)</b>	<b>Lamicie-zaken (aandeel)</b>	<b>overige zaken (aandeel)</b>	<b>niet aan zaken (aandeel)</b>
<b>Gerechtsjuristen</b>	<b>36,8</b>	<b>72,2%</b>	<b>4,1%</b>	<b>23,7%</b>
<b>Vrijgesteld</b>	42,5	8,4%	0,9%	90,7%
<b>Belasting</b>	35,5	70,1%	2,6%	27,2%
<b>Bestuur</b>	37,1	78,7%	0,1%	21,2%
<b>VK</b>	37,4	74,8%	0,1%	25,2%
<b>Familie</b>	37,5	77,2%	0,8%	22,0%
<b>Handel</b>	35,4	74,5%	1,9%	23,6%
<b>Kanton</b>	34,4	75,7%	0,4%	24,0%
<b>Straf</b>	37,9	67,0%	12,8%	20,2%

Tabel 2.4 Verdeling werktijd van gerechtsjuristen bij rechtbanken over de Lamicie-categorieën, overige zaken en niet-aan zaken in 2024

72,2% Van de gewerkte tijd door gerechtsjuristen is besteed aan de Lamicie-gefinancierde rechtszaken, 4,1% aan de overige zaken en 23,7% is niet aan zaken besteed. Uiteraard besteden vrijgestelde gerechtsjuristen het merendeel van hun tijd niet aan rechtszaken. Het aandeel van Lamicie-zaken is bij straf het laagst (67,0%) en bij de andere rechtsgebieden varieert dit tussen de 70,1% en 78,7%. Bij straf zien we het hoogste aandeel overige zaken (waaronder bijvoorbeeld de megastrafzaken en de RC-werkzaamheden vallen). Het aandeel van de niet aan zaken bestede tijd is bij belasting het hoogst: 27,2% (vrijgestelden hierbuiten gelaten).

In de twee tabellen hierna zijn de aandelen van de Lamicie zaken verder uitgesplitst naar de verschillende rechtsgebieden. Op de verticale as staan de rechtsgebieden waar de rechters en gerechtsjuristen werkzaam zijn en op de horizontale as staan de categorieën zaken waaraan gewerkt is.



Rechters	Tijdbestedingscategorie									
									niet aan zaken	
	BEL	BES	VK	FAM	HAN	KAN	STR	overige zaken	tbv primair proces	niet tbv primair proces
Vrijgesteld	0,0%	2,0%	0,6%	3,2%	3,3%	3,9%	4,2%	0,5%	15,6%	<b>66,4%</b>
Belasting	<b>61,3%</b>	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	1,1%	3,0%	14,1%	17,7%
Bestuur	2,6%	<b>68,7%</b>	4,4%	0,6%	0,3%	0,0%	0,3%	0,9%	12,6%	9,6%
VK	0,3%	11,8%	<b>59,8%</b>	2,9%	0,0%	0,5%	1,6%	0,3%	13,8%	9,0%
Familie	0,2%	0,1%	0,0%	<b>57,2%</b>	5,4%	0,9%	11,4%	0,8%	11,5%	12,4%
Handel	0,1%	0,1%	0,2%	0,8%	<b>61,4%</b>	5,4%	0,6%	3,6%	15,0%	12,7%
Kanton	0,0%	0,3%	0,0%	0,9%	4,9%	<b>66,0%</b>	0,3%	1,3%	13,9%	12,2%
Straf	0,0%	0,1%	0,2%	0,5%	0,1%	1,6%	<b>52,5%</b>	23,0%	10,0%	12,0%
RIO	1,0%	10,9%	4,5%	8,7%	10,9%	6,5%	31,1%	0,5%	15,1%	10,6%

Tabel 2.5 Verdeling werktijd van rechters bij rechtbanken over de Lamicie-rechtsgebieden (Belasting, Bestuur, Vreemdelingenzaken, Civiel-Familie, Civiel-Handel, Kanton en Straf), overige zaken en niet aan zaken in 2024

Uiteraard werken de rechters het merendeel van hun tijd voor het 'eigen' rechtsgebied en incidenteel aan de andere rechtsgebieden. Maar VK-rechters werken ook relatief vaak aan bestuursrechtzaken en familierechters aan (jeugd)strafzaken.

Gerechtsjuristen	Tijdbestedingscategorie									
									niet aan zaken	
	BEL	BES	VK	FAM	HAN	KAN	STR	overige zaken	tbv primair proces	niet tbv primair proces
Vrijgesteld	0,0%	0,3%	0,0%	1,3%	2,0%	0,1%	4,7%	0,9%	22,0%	<b>68,7%</b>
Belasting	<b>64,6%</b>	2,9%	0,3%	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%	2,7%	13,1%	14,2%
Bestuur	1,7%	<b>75,5%</b>	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	12,1%	9,1%
VK	0,4%	4,0%	<b>70,3%</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	15,1%	10,0%
Familie	0,0%	0,2%	0,0%	<b>61,6%</b>	7,4%	0,7%	7,3%	0,8%	11,5%	10,5%
Handel	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	<b>66,2%</b>	8,1%	0,0%	1,9%	11,9%	11,7%
Kanton	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	<b>72,3%</b>	0,1%	0,4%	11,5%	12,5%
Straf	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	2,2%	<b>64,4%</b>	12,8%	9,8%	10,4%

Tabel 2.6 Verdeling werktijd van gerechtsjuristen bij rechtbanken over de Lamicie-categorieën (Belasting, Bestuur, Vreemdelingenzaken, Civiel-Familie, Civiel-Handel, Kanton en Straf), overige zaken en niet aan zaken in 2024

Voor de gerechtsjuristen zien we hetzelfde patroon als bij de rechters: primair wordt er gewerkt voor het 'eigen' rechtsgebied en incidenteel van een ander rechtsgebied. Bij civiel-familie wordt naast (jeugd)strafzaken ook relatief veel en aan handelszaken gewerkt (boedelverdeling).

## Behandeltijden

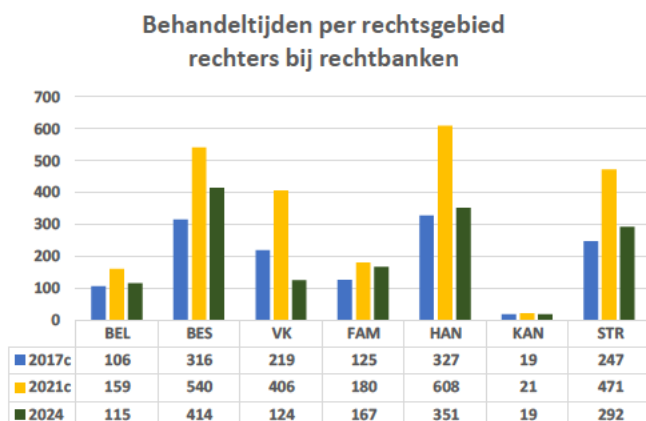
In onderstaande tabel zijn per rechtsgebied de gemiddelde behandelzeiten, in minuten per zaak, vermeld voor achtereenvolgens de rechters (in loondienst bij de rechtbanken), de rechters-plaatsvervangers, die samen optellen in de kolom 'rechterlijke macht' en tenslotte de gerechtsjuristen.

min./zaak	Rechters [a]	RPLV's [b]	Recht.Macht [a+b]	Gerechtsjuristen
Belasting	102	13	115	178
Bestuur	383	30	414	652
Vreemdelingen	124	-	124	230
Civiel-Familie	154	13	167	279
Civiel-Handel	333	18	351	510
Kanton	19	-	19	40
Straf	273	19	292	316

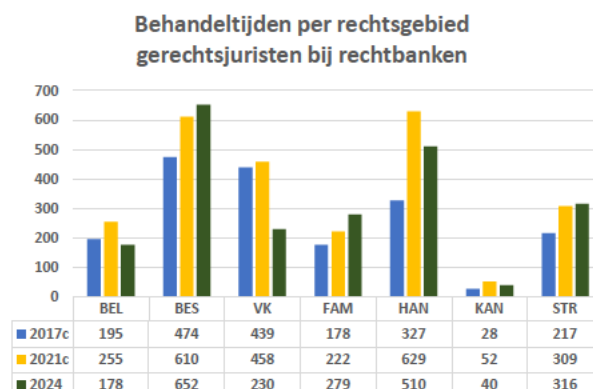
Tabel 2.7 Gemiddelde behandelzeiten per rechtsgebied door rechters, rechters-plaatsvervangers (gezamenlijk de rechterlijke macht) en gerechtsjuristen bij rechtbanken in 2024



In onderstaande figuren zijn de gemiddelde behandelzeiten voor de rechterlijke macht en de gerechtsjuristen in 2024 vergeleken met de behandelzeiten die volgden uit het onderzoeken in 2017 en 2021. Hierbij zijn deze laatste twee gecorrigeerd voor de mix aan zaken in 2024.



Figuur 2.5 Gemiddelde behandelzeiten per rechtsgebied voor rechters bij rechtbanken in 2017 en 2021 (gecorrigeerd voor de assortimentsmix in 2024) en 2024



Figuur 2.6 Gemiddelde behandelzeiten per rechtsgebied voor gerechtsjuristen bij rechtbanken in 2017 en 2021 (gecorrigeerd voor de assortimentsmix in 2024) en 2024

Uit de figuren blijkt de gemiddelde behandelzeiten in 2024 veel meer in lijn lijken te zijn met de gemiddelde (gecorrigeerd voor de assortimentsmix) behandelzeiten uit 2017. De meting van de gemiddelde behandelzeiten in Coronajaar 2021 wijken duidelijk af.

## 2.1.3 Tijd niet aan zaken

Onderstaande tabellen geven inzicht hoe de rechters en gerechtsjuristen (met onderscheid naar het rechtsgebied waar zij werkzaam voor zijn) de werktijd die zij niet aan zaken (Lamicie dan wel niet Lamicie-gefinancierd) hebben besteed verdeeld hebben over verschillende categorieën die wel en niet direct ten behoeve van het primair proces staan. Voor een inhoudelijke toelichting op de verschillende subcategorieën wordt verwezen naar tabel 2.10.

Rechters	VRIJ	BEL	BES	VK	FAM	HAN	KAN	STR	RIO	allen
<b>t.b.v. primair proces</b>	<b>19,0%</b>	<b>44,3%</b>	<b>56,9%</b>	<b>60,6%</b>	<b>48,1%</b>	<b>54,3%</b>	<b>53,2%</b>	<b>45,3%</b>	<b>58,8%</b>	<b>48,2%</b>
lokaal overleg	12,3%	14,1%	19,4%	21,1%	16,8%	14,1%	15,3%	13,4%	10,9%	14,4%
landelijk overleg	2,4%	1,0%	1,1%	1,8%	3,6%	6,0%	3,4%	1,9%	0,6%	2,5%
opleiding volgen	2,2%	8,1%	11,4%	10,5%	10,4%	11,8%	9,7%	10,6%	36,9%	13,4%
opleiding geven	0,3%	8,8%	8,0%	10,2%	4,2%	8,4%	8,7%	5,2%	1,1%	5,2%
overig	1,9%	12,4%	16,9%	16,9%	13,2%	14,0%	16,2%	14,2%	9,4%	12,6%
<b>niet t.b.v. primair proces</b>	<b>81,0%</b>	<b>55,7%</b>	<b>43,1%</b>	<b>39,4%</b>	<b>51,9%</b>	<b>45,7%</b>	<b>46,8%</b>	<b>54,7%</b>	<b>41,2%</b>	<b>51,8%</b>
landelijk werkoverleg	4,7%	1,0%	0,5%	0,2%	1,5%	0,9%	0,7%	1,1%	0,3%	1,2%
projecten	2,0%	3,1%	3,3%	5,4%	8,3%	2,0%	3,4%	2,0%	2,4%	3,2%
managementtaken	63,3%	18,7%	1,4%	6,6%	8,2%	12,3%	11,3%	16,9%	0,3%	15,4%
reistijd	5,1%	9,6%	10,3%	6,4%	9,7%	7,4%	11,4%	12,2%	13,2%	10,2%
sociale activiteiten	3,2%	9,6%	8,9%	6,8%	9,7%	8,2%	7,3%	8,2%	10,9%	8,3%
overig	2,7%	13,7%	18,6%	14,1%	14,7%	15,0%	12,7%	14,3%	14,2%	13,5%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>= uren niet aan zaken per week</b>	<b>41,9</b>	<b>12,2</b>	<b>9,0</b>	<b>9,8</b>	<b>10,2</b>	<b>11,5</b>	<b>10,5</b>	<b>9,9</b>	<b>12,0</b>	<b>11,3</b>
<b>vv t.b.v. primair proces</b>	<b>8,0</b>	<b>5,4</b>	<b>5,1</b>	<b>5,9</b>	<b>4,9</b>	<b>6,2</b>	<b>5,6</b>	<b>4,5</b>	<b>7,0</b>	<b>5,4</b>
<b>vv niet t.b.v. primair proces</b>	<b>33,9</b>	<b>6,8</b>	<b>3,9</b>	<b>3,9</b>	<b>5,3</b>	<b>5,2</b>	<b>4,9</b>	<b>5,4</b>	<b>4,9</b>	<b>5,8</b>

Tabel 2.8 Verdeling werktijd besteed niet- aan zaken door rechters bij rechtbanken over verschillende categorieën

De gezamenlijke rechters besteden gemiddeld 11,3 uur van hun werktijd niet aan rechtszaken. Bijna 50% van deze werktijd is besteed ten behoeve van het primair proces. De resterende 50% beslaat vooral managementtaken, reistijd (niet woon-werkverkeer), overig en sociale activiteiten. De rechters vreemdelingenzaken hebben het hoogste aandeel dat direct ten behoeve van het primair proces gewerkt wordt, met name aan lokaal overleg,



opleiding volgen/geven en overig. Managementtaken voor rechters binnen het brede rechtsgebied bestuur (voor zover niet bij vrijgestelde teamvoorzitters) zijn vooral belegd bij de rechters die ook aan belastingzaken werken (18,7% van de werktijd die niet aan zaken wordt besteed) en veel minder bij rechters die aan algemeen bestuursrecht- of VK-zaken werken (aandelen hier 1,4% en 6,6%).

Gerechtsjuristen	VRIJ	BEL	BES	VK	FAM	HAN	KAN	STR	allen
<b>t.b.v. primair proces</b>	<b>24,3%</b>	<b>47,9%</b>	<b>57,0%</b>	<b>60,1%</b>	<b>52,2%</b>	<b>50,4%</b>	<b>48,0%</b>	<b>48,3%</b>	<b>49,0%</b>
lokaal overleg	12,2%	15,4%	18,1%	17,4%	17,3%	16,8%	15,4%	11,5%	15,2%
landelijk overleg	1,2%	1,0%	1,2%	1,8%	1,1%	1,7%	2,3%	1,5%	1,5%
opleiding volgen	5,7%	7,8%	11,3%	10,3%	11,8%	12,5%	11,3%	10,7%	10,7%
opleiding geven	0,3%	2,7%	2,0%	2,8%	2,2%	1,5%	2,2%	3,8%	2,4%
overig	4,8%	21,0%	24,3%	27,8%	19,9%	17,9%	16,8%	20,9%	19,2%
<b>niet t.b.v. primair proces</b>	<b>75,7%</b>	<b>52,1%</b>	<b>43,0%</b>	<b>39,9%</b>	<b>47,8%</b>	<b>49,6%</b>	<b>52,0%</b>	<b>51,7%</b>	<b>51,0%</b>
landelijk werkoverleg	2,0%	0,0%	0,03%	1,3%	0,6%	0,8%	0,3%	0,4%	0,6%
projecten	6,4%	6,7%	2,6%	3,7%	3,2%	3,5%	4,0%	4,8%	4,1%
managementtaken	57,5%	18,9%	1,9%	0,5%	7,7%	9,4%	7,3%	7,3%	11,2%
reistijd	3,5%	5,1%	9,2%	7,1%	9,8%	5,9%	7,4%	9,8%	8,0%
sociale activiteiten	2,7%	6,3%	12,3%	12,8%	11,7%	12,3%	14,0%	13,2%	11,7%
overig	3,7%	15,1%	16,9%	14,6%	14,8%	17,8%	19,0%	16,2%	15,5%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>= uren niet aan zaken per week</b>	<b>38,5</b>	<b>9,7</b>	<b>7,9</b>	<b>9,4</b>	<b>8,2</b>	<b>8,4</b>	<b>8,2</b>	<b>7,7</b>	<b>8,7</b>
<b>vv t.b.v. primair proces</b>	<b>9,3</b>	<b>4,6</b>	<b>4,5</b>	<b>5,6</b>	<b>4,3</b>	<b>4,2</b>	<b>4,0</b>	<b>3,7</b>	<b>4,3</b>
<b>vv niet t.b.v. primair proces</b>	<b>29,2</b>	<b>5,0</b>	<b>3,4</b>	<b>3,8</b>	<b>3,9</b>	<b>4,1</b>	<b>4,3</b>	<b>4,0</b>	<b>4,4</b>

Tabel 2.9 Verdeling werktijd besteed niet aan zaken door gerechtsjuristen bij rechtbanken verschillende categorieën

De gezamenlijke gerechtsjuristen hebben gemiddeld 8,7 uur van hun werktijd niet aan rechtszaken besteed. Deze is vrijwel gelijkmatig verdeeld over de categorieën die wel (49,0%) en niet (51,0%) direct ten behoeve van het primair proces zijn. Ook op het niveau van het rechtsgebied waar de gerechtsjuristen (vooral) voor werken, zijn deze aandelen vrijwel gelijk, alleen bij gerechtsjuristen vreemdelingenzaken en bestuursrecht wijkt de verhouding wat meer af: ten behoeve van primair proces 60,1%/57,0% en niet ten behoeve van het primair proces 39,9%/43,0%. Managementtaken voor gerechtsjuristen binnen het brede rechtsgebied bestuur zijn vooral belegd bij de gerechtsjuristen die ook aan belastingzaken werken (18,9% van de werktijd die niet aan zaken wordt besteed) en veel minder bij gerechtsjuristen die aan algemeen bestuursrecht- of vreemdelingenzaken werken (aandelen hier 1,9% en 0,5%).

Toelichting op categorieën "werk maar niet aan zaken"	
<b>t.b.v. primair proces</b>	
Lokaal overleg	Voor zover dit overleg plaatsvindt binnen uw gerecht en niet betrekking heeft op een specifieke zaak (dan is het "ik werk aan een zaak"). Bijvoorbeeld jurisprudentieoverleg, rechters-overleg, overleg van secretarissen, e.d..
Landelijk overleg	Voor zover dit overleg plaatsvindt in een landelijk gremium en niet betrekking heeft op een specifieke zaak (dan is het "ik werk aan een zaak"). Onder andere de LOV's, de Kenniskring Forensische Expertise, Kenniscentrum Fraude, Kenniscentrum Cybercrime, Kenniscentrum Milieu en Gezondheid, Kenniscentrum FER
Vakinhoudelijke zelfstudie	Voor zover deze studie niet betrekking heeft op een specifieke zaak (anders is het "ik werk aan een zaak").
Opleidingen volgen	Het volgen van een opleiding, cursus of training binnen het kader van het werk (ook permanente educatie (PE)).
Opleidingen geven	Opleiding en training geven ten behoeve van groepen medewerkers binnen de rechtspraak (bijv. SSR-activiteiten). Niet het begeleiden van RIO's want dat gaat aan de hand van concrete zaken en registreert u onder "ik werk aan een zaak".
Beschikbaarheidsdienst	U bent beschikbaar om opgeroepen te worden. Bijvoorbeeld rechter-commissaris straf of bij vreemdelingenzaken.  7:00-24:00 uur: Indien u wel bent opgeroepen, kiest u voor 'ik werk aan een zaak'.

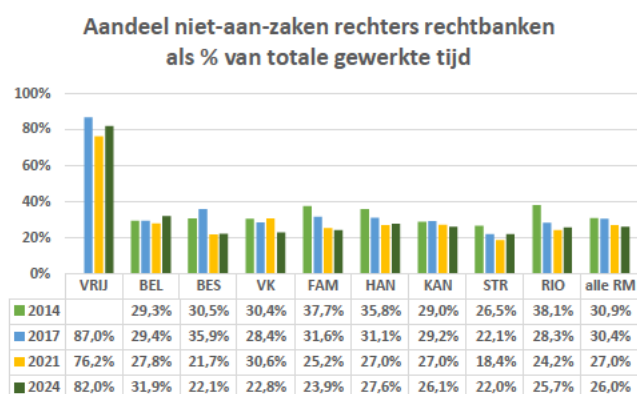


	24:00-7:00 uur: Geef uw beschikbaarheidsdienst door als dit tussen 24:00 en 7:00 uur is (per email). Als u opgeroepen bent, vermeld u hoeveel tijd daarmee gemoeid was en welke categorie uit 'ik werk aan een zaak' van toepassing was.
Overig t.b.v. primair proces	Overige activiteiten die in algemene zin de vakinhoud verbeteren waaronder bijv. het begeleiden/adviseren van collega's in het 'rechtspreken', het inwerken van een nieuwe collega, coördinatie, roosteren, overleggen met stakeholders (bv. gerechtsdeurwaarders), werkverdeling.
<b>Niet t.b.v. primair proces</b>	
Landelijk werkoverleg	Landelijk overleg dat niet een vakinhoudelijk karakter heeft.
Projecten	Projectwerkzaamheden (zowel landelijk, als voor uw gerecht)
Managementtaken	Management en bestuurstaken voor gerecht, afdeling of team (waaronder bijv. het houden van functioneringsgesprekken).
Reistijd	Reistijd, niet zijnde woon-werkverkeer, terwijl u niet werkt.
Sociale activiteiten	Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld afdelingsuitjes, recepties, verjaardagen, gesprekken bij het koffieapparaat. Maar <i>niet</i> lunchen met collega's want lunchtijd is geen werktijd.
Overig niet t.b.v. primair proces	Alle overige indirecte activiteiten waaronder PIOFAH taken (personeel-organisatie, financieel-economisch, facilitair), functioneringsgesprekken, loopbaangesprekken, administratie, OR, gebruikersraden, EHBO, BHV, etc.

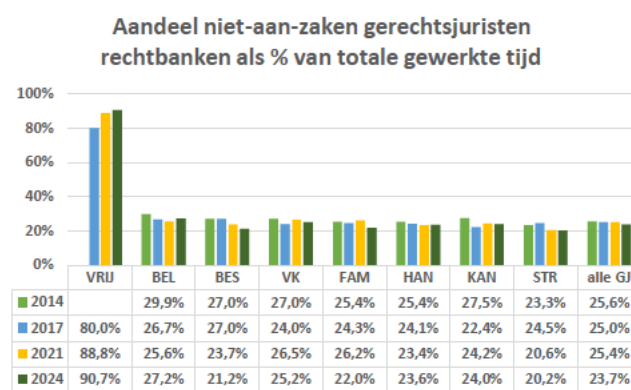
Tabel 2.10 Toelichting op categorieën werk maar niet aan een zaak

NB: In het onderzoek konden de deelnemers ook kiezen uit 'vakinhoudelijke zelfstudie' en 'beschikbaarheidsdienst (maar niet opgeroepen)'. Deze twee categorieën zijn binnen dit onderzoek beschouwd als 'niet aan het werk'. Aan ons gerapporteerde werkzaamheden tijdens een beschikbaarheidsdienst, zijn wel tot werktijd gerekend.

Onderstaande figuren geven de ontwikkeling weer van het aandeel in de gewerkte tijd dat niet aan zaken is besteed over de periode 2014 – 2024.



Figuur 2.7 Ontwikkeling voor rechters bij rechtbanken in 2014 - 2024



Figuur 2.8 Ontwikkeling voor gerechtsjuristen bij rechtbanken in 2014 - 2024

Het aandeel van de werktijd die rechters niet aan zaken besteden is in 2024 nog iets verder gedaald naar nu 26%. Als we categorie vrijgestelden buiten beschouwing laten varieert het aandeel tussen de 22% voor bestuursrechters en strafrechters en 32% voor belastingrechters.

Ook bij de gerechtsjuristen zien we een verdere daling tot 24%. Op het niveau van het rechtsgebied waar de gerechtsjuristen werkzaam voor zijn varieert dit tussen de 20% bij straf en 27% bij belasting.



## 3 Gerechtshoven

Gedurende de periode januari – december 2024 is bij de vier gerechtshoven de tijdbesteding in beeld gebracht gedurende totaal 1.160 werkweken (659 van raadsheren en 501 van gerechtsjuristen). Voor beide groepen geldt dat voldaan is aan de minimale steekproefbetrouwbaarheid van 95% met een maximale foutmarge van 10%. In onderstaande paragrafen is weergegeven hoeveel er gewerkt is en waaraan die tijd besteed is.

Daar waar mogelijk is een vergelijking gemaakt met de uitkomsten van eerdere tijdbestedingsonderzoeken. Waarbij het TBO2021 vanwege Corona als een bijzondere meting gezien moet worden. Pas vanaf 2017 is het rechtsgebied civiel bij de gerechtshoven uitgesplitst in civiel-handel en civiel-familie in het tijdbestedingsonderzoek. De scores in 2014 voor civiel (gecombineerd) zijn in de figuren vermeld voor zowel civiel-handel als civiel-familie. Vanwege de herleidbaarheid tot een beperkt aantal personen is niet gerapporteerd over vrijgestelde gerechtsjuristen. De voor deze groep gerealiseerde meetweken zijn wel verdisconteerd in de totaalregel.

### 3.1.1 Totale gewerkte tijd en overwerk

In onderstaande tabellen is voor de raadsheren en de gerechtsjuristen van de vier gerechtshoven de gemiddelde totale werktijd per werkweek weergegeven en hoe deze is opgebouwd uit reguliere werktijd en het overwerk. Hierbij is onderscheid gemaakt naar het rechtsgebied waar de raadsheer/gerechtsjurist hoofdzakelijk werkzaam is.

	<b>Totale werktijd (uren per week)</b>	<b>Reguliere werktijd</b>	<b>Overwerk</b>	<b>Overwerk%</b>
<b>Raadsheren</b>	<b>46,9</b>	<b>34,0</b>	<b>12,9</b>	<b>38,0%</b>
<b>Vrijgesteld</b>	56,8	37,3	19,5	52,4%
<b>Belasting</b>	49,4	36,2	13,2	36,5%
<b>Civiel-Familie</b>	44,6	32,7	11,9	36,3%
<b>Civiel-Handel</b>	43,4	32,9	10,5	32,0%
<b>Straf</b>	48,9	34,5	14,4	41,8%

Tabel 3.1 Totale werktijd, reguliere werktijd, overwerk en overwerkpercentage voor raadsheren bij gerechtshoven gemiddeld per werkweek in 2024

Alle raadsheren tezamen werken gemiddeld 46,9 uur per werkweek. Hiervan volgen 34,0 uur uit de aanstellingsduur van de raadsheren en is 12,9 uur per werkweek overwerk. De omvang van totale werkweek varieert tussen de 43,4 uur voor raadsheren civiel- handel tot 56,8 uur voor vrijgestelde raadsheren. Het overwerk varieert tussen de 10,5 uur per week (civiel-handel) en 19,5 uur (vrijgestelde raadsheren).

	<b>Totale werktijd (uren per week)</b>	<b>Reguliere werktijd</b>	<b>Overwerk</b>	<b>Overwerk%</b>
<b>Gerechtsjuristen</b>	<b>39,3</b>	<b>34,0</b>	<b>5,3</b>	<b>15,5%</b>
<b>Belasting</b>	40,6	34,0	6,6	19,5%
<b>Civiel-Familie</b>	37,3	32,2	5,1	15,8%
<b>Civiel-Handel</b>	37,0	32,3	4,7	14,6%
<b>Straf</b>	40,0	34,9	5,1	14,7%

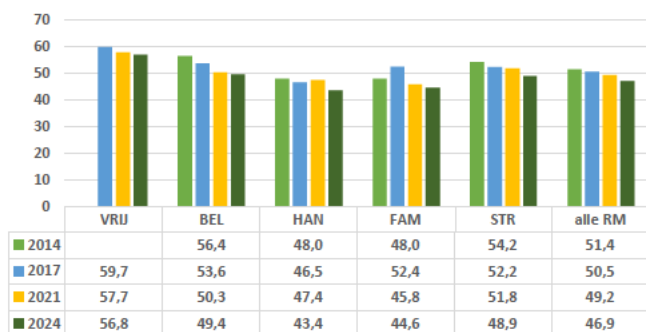
Tabel 3.2 Totale werktijd, reguliere werktijd, overwerk en overwerkpercentage voor gerechtsjuristen bij gerechtshoven gemiddeld per werkweek in 2024

Alle gerechtsjuristen tezamen werken gemiddeld 39,3 uur per werkweek. Hiervan volgen 34,0 uur uit de aanstellingsduur van de gerechtsjuristen en is 5,3 uur per werkweek overwerk. De omvang van totale werkweek varieert tussen de 37,0 uur voor gerechtsjuristen civiel- handel tot 40,6 uur voor gerechtsjuristen belasting. Het overwerk varieert tussen de 4,7 uur per week (civiel-handel) en 6,6 uur (belasting).

In onderstaande figuren is de gemiddelde gewerkte tijd per werkweek door raadsheren en gerechtsjuristen van de gerechtshoven vergeleken over de periode 2014 – 2024.

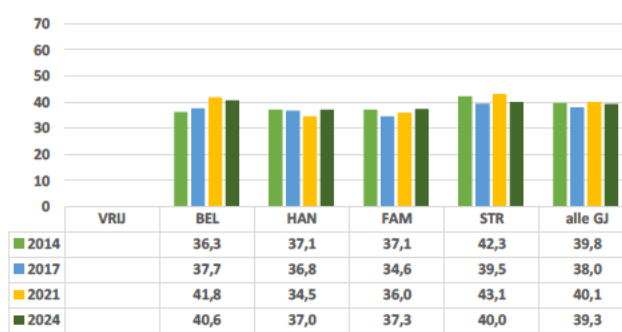


**Totale werktijd raadsheren gerechtshoven in uren per week (incl. overwerk)**



*Figuur 3.1 Ontwikkeling voor raadsheren bij gerechtshoven 2014 - 2024*

**Totale werktijd gerechtsjuristen gerechtshoven in uren per week (incl. overwerk)**

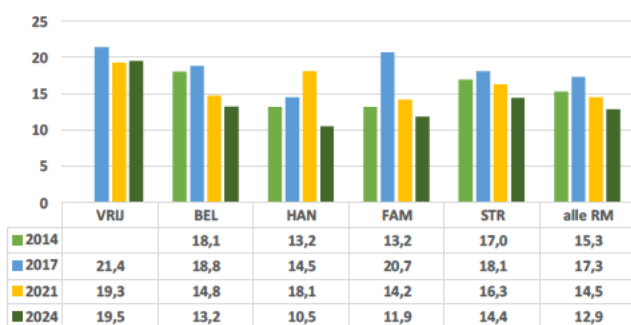


*Figuur 3.2 Ontwikkeling voor gerechtsjuristen bij gerechtshoven 2014 - 2024*

Voor alle rechtsgebieden zien we dat de gemiddelde gewerkte tijd per werkweek in 2024 voor raadsheren gedaald is ten opzichte van de eerdere metingen. Deze daling is deels veroorzaakt door een korte reguliere werkweek (als gevolg van een samenspel van deeltijdwerken en gebruik van de diverse verlofregelingen) als door minder overwerk. Voor gerechtsjuristen belasting en straf zien we dat de gemiddelde gewerkte tijd per werkweek in 2024 voor raadsheren gedaald is ten opzichte van de meting in 2021. Voor handel en familie zien we juist een stijging. Voor alle gerechtsjuristen samen zien we een daling van bijna 1 uur per werkweek.

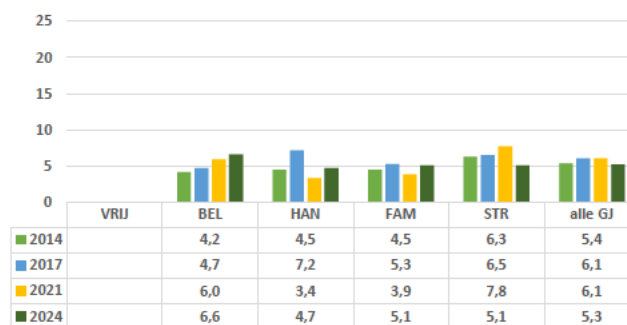
Hieronder is de ontwikkeling van het gemiddelde aantal uren overwerk per week weergegeven over de periode vanaf 2014.

**Overwerk raadsheren gerechtshoven in uren per week**



*Figuur 3.3 Ontwikkeling voor raadsheren bij gerechtshoven 2014 - 2024*

**Overwerk gerechtsjuristen gerechtshoven in uren per week**



*Figuur 3.4 Ontwikkeling voor gerechtsjuristen bij gerechtshoven 2014 - 2024*

Voor raadsheren van alle rechtsgebieden, behalve de vrijgestelde raadsheren waar we een kleine stijging zien, zien we dat het gemiddelde aantal uren overwerk per werkweek is afgenomen. Voor gerechtsjuristen van straf zien we een daling van het aantal uren overwerk, maar bij de andere rechtsgebieden juist een stijging. Voor de populatie gerechtsjuristen in totaal zien we als gevolg van het relatief grote aantal fte bij straf, nog steeds een daling van de absolute omvang van het overwerk.

## 3.1.2 Tijd besteed aan rechtszaken

In volgende tabellen is weergegeven hoe de door raadsheren en gerechtsjuristen van de vier gerechtshoven gewerkte tijd is verdeeld over zaken die onder de Lamicië-financiering vallen, overige zaken en niet aan zaken.



	<b>Totale werktijd (uren per week)</b>	<b>Lamicie-zaken (aandeel)</b>	<b>overige zaken (aandeel)</b>	<b>niet aan zaken (aandeel)</b>
<b>Raadsheren</b>	<b>46,9</b>	<b>66,4%</b>	<b>9,8%</b>	<b>23,8%</b>
<b>Vrijgesteld</b>	56,8	12,2%	0,2%	87,6%
<b>Belasting</b>	49,4	78,3%	3,0%	18,7%
<b>Civiel-Familie</b>	44,6	74,0%	0,3%	25,6%
<b>Civiel-Handel</b>	43,4	75,6%	2,9%	21,5%
<b>Straf</b>	48,9	60,1%	19,7%	20,1%

Tabel 3.3 Verdeling werktijd van raadsheren bij gerechtshoven over de Lamicie-rechtsgebieden, overige zaken en niet-aan zaken in 2024

Circa tweederde van de gewerkte tijd door raadsheren is besteed aan de Lamicie-gefinancierde rechtszaken, bijna 10% aan de overige zaken en bijna een kwart is niet aan zaken besteed. Uiteraard besteden vrijgestelde raadsheeren het merendeel van hun tijd niet aan rechtszaken. Het aandeel van Lamicie-zaken is bij straf het laagst (60,1%) en bij de andere drie rechtsgebieden varieert dit tussen de 74,0% en 78,3%. Bij straf zien we het hoogste aandeel overige zaken (waaronder bijvoorbeeld de RhC-werkzaamheden en megastrafzaken vallen). Het aandeel van de niet aan zaken bestede tijd is bij civiel-familie het hoogst: 25,6% (vrijgestelde raadsheren hierbuiten gelaten).

	<b>Totale werktijd (uren per week)</b>	<b>Lamicie-zaken (aandeel)</b>	<b>overige zaken (aandeel)</b>	<b>niet aan zaken (aandeel)</b>
<b>Gerechtsjuristen</b>	<b>39,3</b>	<b>63,0%</b>	<b>11,3%</b>	<b>25,7%</b>
<b>Belasting</b>	40,6	74,9%	0,7%	24,4%
<b>Civiel-Familie</b>	37,3	74,1%	1,1%	24,8%
<b>Civiel-Handel</b>	37,0	59,7%	4,7%	35,6%
<b>Straf</b>	40,0	59,8%	17,5%	22,7%

Tabel 3.4 Verdeling werktijd van gerechtsjuristen bij gerechtshoven over de Lamicie-categorieën, overige zaken en niet-aan zaken in 2024

63% Van de gewerkte tijd door gerechtsjuristen is besteed aan de Lamicie-gefinancierde rechtszaken, 11,3% aan de overige zaken en circa een kwart is niet aan zaken besteed. Het aandeel van Lamicie-zaken is bij civiel-handel en straf het laagst (59,7% / 59,8%) en bij de andere twee rechtsgebieden varieert dit tussen de 74,1% en 74,9%. Bij straf zien we het hoogste aandeel overige zaken (waaronder bijvoorbeeld de megastrafzaken en de RhC-werkzaamheden vallen). Het aandeel van de niet aan zaken bestede tijd is bij civiel-handel het hoogst: 35,6%.

In de twee tabellen hierna zijn de aandelen van de Lamicie zaken verder uitgesplitst naar de rechtsgebieden. Op de verticale as staan de rechtsgebieden waar de raadsheren en gerechtsjuristen werkzaam zijn en op de horizontale as staan de categorieën zaken waaraan gewerkt is.

	<b>Tijdbestedingscategorie</b>					<b>niet aan zaken</b>	
	<b>Belasting zaken</b>	<b>Handels zaken</b>	<b>Familie zaken</b>	<b>Straf zaken</b>	<b>overige zaken</b>	<b>tbv primair proces</b>	<b>niet tbv prim.pr.</b>
<b>Vrijgesteld</b>	4,5%	2,7%	2,5%	2,5%	0,2%	7,6%	<b>80,1%</b>
<b>Belasting</b>	<b>77,5%</b>	0,5%	0,2%	0,0%	3,0%	7,4%	11,3%
<b>Civiel-Handel</b>	0,3%	<b>75,2%</b>	0,0%	0,0%	2,9%	9,1%	12,4%
<b>Civiel-Familie</b>	0,9%	24,4%	<b>48,6%</b>	0,2%	0,3%	14,6%	10,9%
<b>Straf</b>	0,0%	0,2%	0,0%	<b>60,0%</b>	19,7%	8,9%	11,2%

Tabel 3.5 Verdeling werktijd van raadsheren bij gerechtshoven over de Lamicie-rechtsgebieden (Belasting, Civiel-Handel, Civiel-Familie en Straf), overige (niet-Lamicie) zaken en niet aan zaken in 2024

Uiteraard werken de raadsheren het merendeel van hun tijd voor het eigen rechtsgebied en incidenteel aan de andere rechtsgebieden. Met uitzondering van raadsheren civiel-familie die relatief veel tijd ook besteden aan zaken die voor de financiering als handelszaak worden gezien.



	Tijdbestedingscategorie						
	Belasting zaken	Handels zaken	Familie zaken	Straf zaken	overige zaken	niet aan zaken	
						tbv primair proces	niet tbv prim.prc
<b>Belasting</b>	<b>74,5%</b>	0,0%	0,0%	0,4%	0,7%	11,7%	12,5%
<b>Civiel-Handel</b>	0,0%	<b>59,2%</b>	0,5%	0,0%	4,7%	17,7%	18,0%
<b>Civiel-Familie</b>	0,3%	17,5%	<b>56,3%</b>	0,0%	1,1%	12,1%	12,7%
<b>Straf</b>	0,0%	0,0%	0,0%	<b>59,8%</b>	17,5%	10,6%	12,1%

Tabel 3.6 Verdeling werktijd van gerechtsjuristen bij gerechtshoven over de Lamicie-categorieën (Belasting, Civiel-Handel, Civiel-Familie en Straf), overige zaken en niet aan zaken in 2024

Voor de gerechtsjuristen zien we hetzelfde patroon als bij de raadsheren: primair wordt er gewerkt voor het 'eigen' rechtsgebied en incidenteel van een ander rechtsgebied. Alleen bij civiel-familie wordt relatief ook veel gewerkt aan zaken die voor de financiering onder civiel-handel vallen.

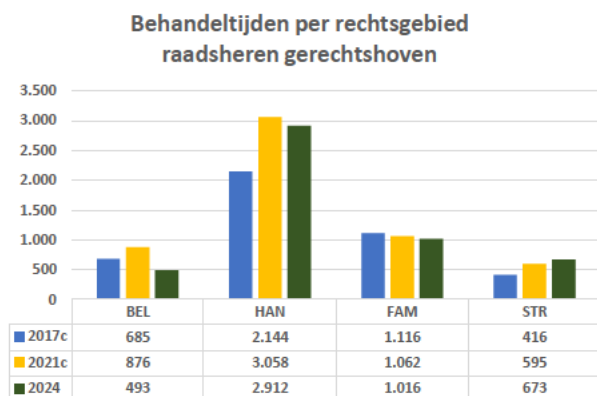
## Behandeltijden

In onderstaande tabel zijn de gemiddelde behandeltijden in minuten per zaak weergegeven. De tijd die raadsheren en raadsheren-plaatsvervangers samen besteden vormt de tijd door de rechterlijke macht.

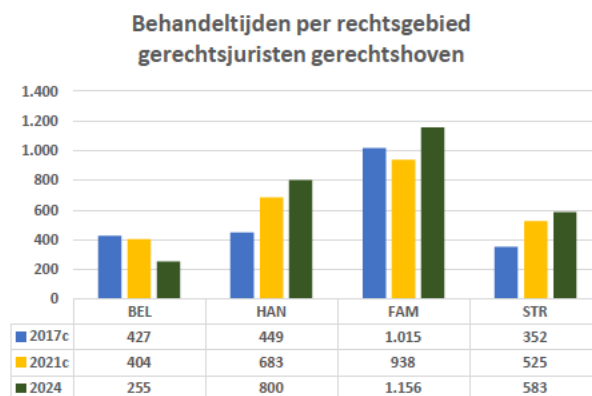
min./zaak	Raadsheer [a]	RhPLV's [b]	Recht.macht [a+b]	Gerechtsjurist
<b>Belasting</b>	453	41	493	255
<b>Civiel-Handel</b>	2.655	258	2.912	800
<b>Civiel-Familie</b>	928	88	1.016	1.156
<b>Straf</b>	585	88	673	583

Tabel 3.7 Gemiddelde behandeltijden per rechtsgebied door raadsheren, raadsheren-plaatsvervangers (gezamenlijk de rechterlijke macht) en gerechtsjuristen bij gerechtshoven in 2024

In onderstaande figuren zijn de gemiddelde behandeltijden voor de rechterlijke macht en de gerechtsjuristen in 2024 vergeleken met de behandeltijden die volgden uit het onderzoeken in 2017 en 2021. Hierbij zijn deze laatste twee gecorrigeerd voor de mix aan zaken in 2024.



Figuur 3.5 Gemiddelde behandeltijd raadsheren in 2017 en 2021 (gecorrigeerd voor assortimentsmix) en 2024



Figuur 3.6 Gemiddelde behandeltijd gerechtsjuristen in 2017 en 2021 (gecorrigeerd voor assortimentsmix) en 2024

Rekening houdend met de gewijzigde assortimentsmix is voor zowel de raadsheren als de gerechtsjuristen de gemiddelde behandeltijd voor belastingzaken behoorlijk gedaald in de periode 2021 – 2024. Dit is vooral het gevolg van een forse toename in het aantal belastingzaken dat is afgedaan in 2024 (circa een verdubbeling ten opzichte van 2017 en 2021). De gemiddelde behandeltijd voor een raadsheer van een handelszaak en van een familiezaak zijn licht gedaald in 2024 t.o.v. 2021, die voor strafzaken is wel gestegen. De gemiddelde behandeltijd voor gerechtsjuristen van zowel een handelszaak, een familiezaak en een strafzaak is in 2024 gestegen ten opzichte van de vorige meting in 2021.

Anders dan bij de rechtbanken lijkt de meting in Coronajaar 2021 veel meer in lijn met de andere metingen.



### 3.1.3 Tijd niet aan zaken

Onderstaande tabellen geven inzicht hoe de raadsheren en gerechtsjuristen (met onderscheid naar het rechtsgebied waar zij werkzaam voor zijn) de werktijd die zij niet aan zaken hebben besteed verdeeld hebben over verschillende categorieën die wel en niet direct ten behoeve van het primair proces staan.

Voor een inhoudelijke toelichting op de verschillende subcategorieën wordt verwezen naar tabel 2.10.

Raadsheren	VRIJ	BEL	FAM	HAN	STR	allen
<b>t.b.v. primair proces</b>	<b>8,7%</b>	<b>39,6%</b>	<b>57,1%</b>	<b>42,4%</b>	<b>44,3%</b>	<b>39,4%</b>
lokaal overleg	5,5%	14,4%	19,1%	14,9%	10,2%	12,2%
landelijk overleg	1,3%	5,2%	3,2%	3,0%	2,0%	2,6%
opleiding volgen	0,9%	5,2%	11,5%	8,0%	9,8%	7,8%
opleiding geven	0,0%	1,4%	5,8%	4,4%	3,5%	3,3%
overig	1,0%	13,3%	17,6%	12,2%	18,7%	13,6%
<b>niet t.b.v. primair proces</b>	<b>91,3%</b>	<b>60,4%</b>	<b>42,9%</b>	<b>57,6%</b>	<b>55,7%</b>	<b>60,6%</b>
landelijk werkoverleg	2,4%	0,0%	0,5%	1,8%	1,8%	1,6%
projecten	4,7%	5,0%	2,5%	2,1%	2,2%	2,8%
managementtaken	74,0%	27,1%	5,4%	17,6%	11,9%	23,6%
reistijd	3,5%	8,6%	13,2%	11,9%	18,3%	12,8%
sociale activiteiten	5,5%	5,0%	8,7%	10,4%	7,1%	7,8%
overig	1,3%	14,7%	12,7%	13,8%	14,4%	12,0%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>= uren niet aan zaken per week</b>	<b>49,9</b>	<b>9,3</b>	<b>11,4</b>	<b>9,3</b>	<b>9,8</b>	<b>11,3</b>
<b>wv tbv primair proces</b>	<b>4,3</b>	<b>3,7</b>	<b>6,5</b>	<b>4,0</b>	<b>4,4</b>	<b>4,4</b>
<b>wv niet tbv primair proces</b>	<b>45,6</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>5,4</b>	<b>5,5</b>	<b>6,8</b>

Tabel 3.8 Verdeling werktijd besteed niet-aan zaken door raadsheren bij gerechtshoven over verschillende categorieën

De gezamenlijke raadsheren besteden gemiddeld 11,3 uur van hun werktijd niet aan rechtszaken. Bijna 40% van deze werktijd is besteed ten behoeve van het primair proces. De resterende 60% bestaat vooral uit managementtaken, reistijd (niet woon-werkverkeer), overig en sociale activiteiten. De raadsheren civiel-familie hebben het hoogste aandeel dat direct ten behoeve van het primair proces gewerkt wordt, met name aan lokaal overleg, opleiding volgen en overig.

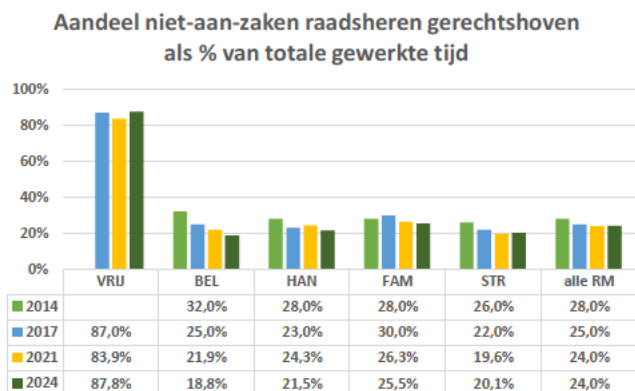
Gerechtsjuristen	BEL	FAM	HAN	STR	allen
<b>t.b.v. primair proces</b>	<b>48,5%</b>	<b>48,9%</b>	<b>49,6%</b>	<b>46,7%</b>	<b>46,6%</b>
lokaal overleg	11,6%	16,6%	14,5%	11,8%	13,3%
landelijk overleg	3,0%	1,3%	0,7%	1,0%	1,1%
opleiding volgen	10,2%	14,8%	6,8%	9,6%	10,0%
opleiding geven	0,4%	3,3%	0,3%	2,7%	2,2%
overig	23,3%	12,9%	27,2%	21,6%	20,0%
<b>niet t.b.v. primair proces</b>	<b>51,5%</b>	<b>51,1%</b>	<b>50,4%</b>	<b>53,3%</b>	<b>53,4%</b>
landelijk werkoverleg	0,7%	0,5%	1,1%	0,2%	0,4%
projecten	8,9%	9,9%	7,6%	5,0%	6,3%
managementtaken	8,3%	6,0%	3,2%	5,3%	8,6%
reistijd	9,1%	8,2%	5,0%	9,8%	8,5%
sociale activiteiten	9,7%	10,8%	13,5%	15,7%	13,2%
overig	14,9%	15,7%	20,0%	17,3%	16,3%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>= uren niet aan zaken per week</b>	<b>9,8</b>	<b>9,3</b>	<b>13,2</b>	<b>9,1</b>	<b>10,1</b>
<b>wv tbv primair proces</b>	<b>4,8</b>	<b>4,5</b>	<b>6,6</b>	<b>4,2</b>	<b>4,7</b>
<b>wv niet tbv primair proces</b>	<b>5,1</b>	<b>4,7</b>	<b>6,7</b>	<b>4,8</b>	<b>5,4</b>

Tabel 3.9 Verdeling werktijd besteed niet aan zaken door gerechtsjuristen bij gerechtshoven over verschillende categorieën

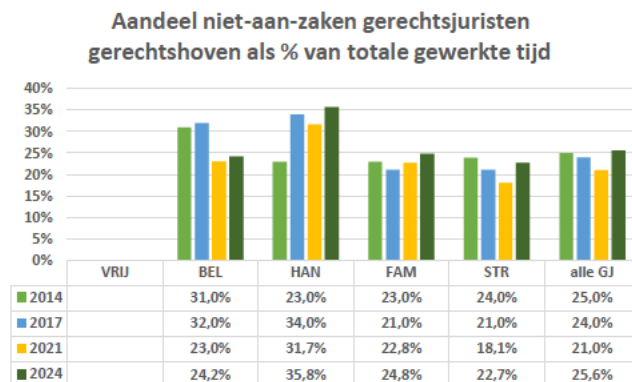
De gezamenlijke gerechtsjuristen hebben gemiddeld 10,1 uur van hun werktijd niet aan rechtszaken besteed. Circa 47% van deze werktijd is besteed ten behoeve van het primair proces. De resterende 53% bestaat vooral uit overig en sociale activiteiten. Deze verhouding verschilt maar weinig tussen de verschillende rechtsgebieden.



Onderstaande figuren geven de ontwikkeling weer van het aandeel in de gewerkte tijd dat niet aan zaken is besteed over de periode 2014 – 2024.



Figuur 3.7 Ontwikkeling voor raadsheren bij gerechtshoven 2014 - 2024



Figuur 3.8 Ontwikkeling voor gerechtsjuristen bij gerechtshoven 2014 - 2024

Het aandeel van de werktijd die raadsheren niet aan zaken besteden ligt in 2024 op hetzelfde niveau als in 2021: 24%. Als we categorie vrijgestelden buiten beschouwing laten varieert het aandeel tussen de 19% voor raadsheren belasting en 26% voor raadsheren civiel-familie.

Bij de gerechtsjuristen zien we een oplopend aandeel naar 26%. Op het niveau van het rechtsgebied waar de gerechtsjuristen werkzaam voor zijn varieert dit tussen de 23% bij straf en 36% bij civiel-handel.



## 4 Centrale Raad van Beroep

Gedurende de periode januari – december 2024 is bij de Centrale Raad van Beroep de tijdbesteding in beeld gebracht gedurende totaal 244 werkweken (87 van raadsheren en 157 van gerechtsjuristen (inclusief gerechtsauditeurs)). Voor beide groepen geldt dat voldaan is aan de minimale steekproefbetrouwbaarheid van 95% met een maximale foutmarge van 10%. Bij de CRvB werken twee vrijgestelde raadsheren. Vanwege de herleidbaarheid tot deze twee raadsheren zijn de uitkomsten voor de raadsheren niet uitgesplitst naar vrijgestelde en overige raadsheren maar zijn de vrijgestelde raadsheren inbegrepen in de totaalcategorie raadsheren. Bij de CRvB werken geen vrijgestelde gerechtsjuristen. In onderstaande paragrafen is weergegeven hoeveel er gewerkt is en waaraan die tijd besteed is.

### 4.1.1 Totale gewerkte tijd en overwerk

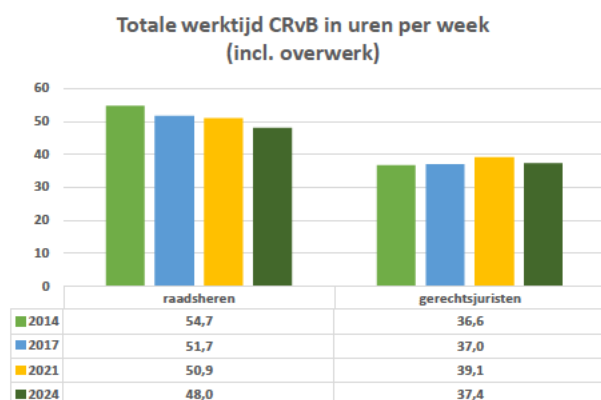
In tabel 4.1 is weergegeven hoeveel uur per werkweek gemiddeld is gewerkt door raadsheren en gerechtsjuristen bij de Centrale Raad van Beroep. Tevens is weergegeven hoeveel uur daarvan contractueel is (reguliere werktijd) en hoeveel uur er is overgewerkt.

	Totale werktijd (uren per week)	Reguliere werktijd	Overwerk	Overwerk%
<b>Raadsheren</b>	<b>48,0</b>	32,9	15,0	45,6%
<b>Gerechtsjuristen</b>	<b>37,4</b>	32,2	5,2	16,1%

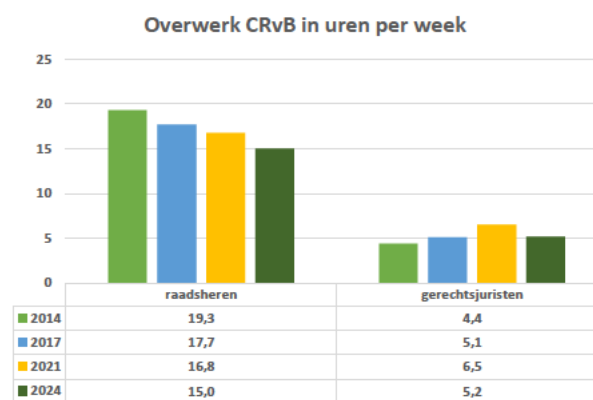
Tabel 4.1 Totale werktijd, reguliere werktijd en overwerk voor raadsheren en gerechtsjuristen bij de CRvB in 2024

Bij een gemiddelde reguliere werkweek van 32,9 uur hebben raadsheren bij de CRvB daadwerkelijk 48,0 uur gewerkt. De 15,0 uur overwerk is 45,6% van de omvang van de reguliere werkweek. De gerechtsjuristen hebben gemiddeld 5,2 uur per werkweek overgewerkt. Samen met de omvang van de reguliere werkweek, 32,2 uur, komt de totaal gewerkte tijd per werkweek uit op gemiddeld 37,4 uur. Het overwerk van de groep gerechtsjuristen bedraagt 16,1% van de omvang van de reguliere werkweek.

Onderstaande twee figuren tonen de ontwikkeling van gemiddelde totale werktijd per werkweek en het aantal uren overwerk voor de raadsheren en de gerechtsjuristen van de CRvB over de periode 2014 – 2024.



Figuur 4.1 Ontwikkeling voor raadsheren en gerechtsjuristen bij de CRvB 2014 - 2024



Figuur 4.2 Ontwikkeling voor raadsheren en gerechtsjuristen bij de CRvB 2014 - 2024

In 2024 is de totale gewerkte tijd per werkweek voor raadsheren wederom iets teruggelopen. Ook voor de gerechtsjuristen zien we in 2024 een daling ten opzichte van de vorige meting in 2021, wat een breuk is met de oplopende werktijd bij de vorige metingen.

Het gemiddeld aantal uren overwerk door raadsheren is in 2024 verder afgenomen, van 19,3 uur in 2014 naar 15,3 uur in 2024. Voor de gerechtsjuristen zien we na een oplopend aantal uren overwerk in de periode 2014 – 2021, nu in 2024 een daling.



## 4.1.2 Tijd besteed aan rechtszaken

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de gewerkte tijd besteed is aan zaken die onder de Lamicie-financiering vallen, aan overige zaken (bijvoorbeeld voor de RvS of het CBB) en welke werktijd niet aan zaken is besteed.

	Totale werktijd (uren per week)	Lamicie-zaken (aandeel)	overige zaken (aandeel)	niet aan zaken / wel tbv prim.proc. (aandeel)	niet aan zaken / niet tbv prim.proc. (aandeel)
<b>Raadsheren</b>	48,0	32,7	0,5	7,9	6,8
	100%	68,2%	1,1%	16,5%	14,2%
<b>Gerechtsjuristen</b>	37,4	28,8	0,1	5,2	3,3
	100%	77,0%	0,3%	13,8%	8,9%

Tabel 4.2 Totale werktijd, tijd besteed aan Lamicie-zaken, aan overige zaken en niet aan zaken bij de CRvB in 2024

Raadsheren hebben bijna zeventig procent van hun gewerkte tijd besteed aan rechtszaken van de CRvB. Het aandeel zaken niet-CRvB-Lamicie-zaken is met 1,1% beperkt. Iets meer dan dertig procent van de gewerkte tijd is niet besteed aan zaken (zie ook de paragraaf hierna).

De gerechtsjuristen hebben 77,0 procent van hun gewerkte tijd besteed aan de CRvB-Lamicie-zaken en 0,3% aan de overige rechtszaken. Het resterende aandeel van 22,7% is werktijd maar niet aan rechtszaken.

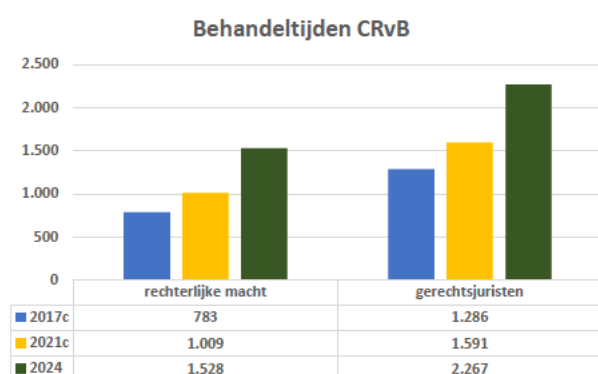
### Behandeltijden

In onderstaande tabel zijn de gemiddelde behandeltijden vermeld voor achtereenvolgens de raadsheren, de raadsheren-plaatsvervangers, die samen optellen in de kolom 'rechterlijke macht' en tenslotte de gerechtsjuristen.

Min./zaak	Raadsheren [a]	RhPLV's [b]	Recht.macht [a+b]	Gerechtsjuristen
<b>CRvB</b>	1.243	285	<b>1.528</b>	<b>2.267</b>

Tabel 4.3 Gemiddelde behandeltijd per zaak door rechterlijke macht (uitgesplitst naar raadsheren en raadsheren-plaatsvervangers) en gerechtsjuristen bij de CRvB 2024

In onderstaande figuur is de gemiddelde behandeltijd voor de rechterlijke macht en de gerechtsjuristen in 2024 vergeleken met de behandeltijden die volgden uit het onderzoeken in 2017 en 2021. Hierbij zijn deze laatste gecorrigeerd voor de mix aan zaken in 2024.



Figuur 4.3 Gemiddelde Behandeltijden 2021 – 2024

De gemiddelde behandeltijd van zowel de rechterlijke macht (raadsheren én raadsheren-plaatsvervangers) als de gerechtsjuristen is, rekening houdend met de assortimentsmix, in 2024 gestegen ten opzichte van 2021 (en ook t.o.v. 2017). De daling van het totaal aantal CRvB-zaken (van 74.57 in 2017, naar 5.604 in 2021 en 3.727 in 2024) draagt hier zeker aan bij.



## 4.1.3 Tijd niet aan zaken

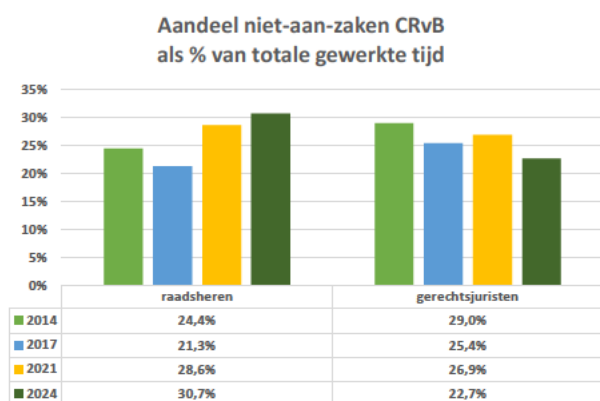
In onderstaande tabel is weergegeven hoe de gewerkte tijd die niet besteed is aan zaken verdeeld is over verschillende categorieën die wel en niet direct ten behoeve van het primaire proces zijn.

Raadsheren	Raadsheren	Gerechtsjuristen
<b>t.b.v. primair proces</b>	<b>53,8%</b>	<b>60,9%</b>
lokaal overleg	15,9%	23,7%
landelijk overleg	2,4%	1,1%
opleiding volgen	12,2%	9,3%
opleiding geven	4,2%	4,3%
overig	19,1%	22,5%
<b>niet t.b.v. primair proces</b>	<b>46,2%</b>	<b>39,1%</b>
landelijk werkoverleg	1,1%	1,4%
projecten	4,2%	5,4%
managementtaken	19,0%	3,2%
reistijd	6,0%	4,2%
sociale activiteiten	5,9%	10,9%
overig	10,0%	13,9%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>= uren niet aan zaken per week</b>	<b>14,7</b>	<b>8,5</b>
<b>waarvan t.b.v. primair proces</b>	<b>7,9</b>	<b>5,2</b>
<b>waarvan niet t.b.v. primair proces</b>	<b>6,8</b>	<b>3,3</b>

Tabel 4.4 Verdeling gewerkte tijd die besteed is niet aan zaken door raadsheren en gerechtsjuristen bij de CRvB in 2024 over verschillende categorieën wel en niet ten behoeve van het primair proces

Van de gemiddeld 14,7 uur die raadsheren per week werken maar niet aan rechtszaken besteden, is 53,8% direct ten behoeve van het primair proces en 46,2% niet ten behoeve van het primair proces. Voor de gerechtsjuristen zijn deze aandelen respectievelijk 60,9% en 39,1%. Voor een toelichting op de verschillende subcategorieën verwijzen we naar tabel 2.10.

In onderstaande figuur is het aandeel van de niet-aan-zaken bestede werktijd vergeleken over de periode 2014 – 2024.



Figuur 4.4 Ontwikkeling voor raadsheren en gerechtsjuristen bij de CRvB 2014 - 2024

Voor de raadsheren zien we een verder olopend aandeel van de werktijd dat niet aan rechtszaken wordt besteed. Voor de gerechtsjuristen zien we juist een daling naar het laagste niveau sinds 2014.



# Bijlagen

		<b>Blz.</b>
<b>Bijlage 1</b>	Projectorganisatie	26
<b>Bijlage 2</b>	Onderzoeksaanpak	27
<b>Bijlage 3</b>	Keuzestructuur	34
<b>Bijlage 4</b>	Inloopkamer	39
<b>Bijlage 5</b>	Beschikbare netto uren per fte 2024	41
<b>Bijlage 6</b>	Aantal afgehandelde zaken 2024	42
<b>Bijlage 7</b>	Honorair plaatsvervangers 2024	44
<b>Bijlage 8</b>	Feitelijke behandeltijden 2021	45
<b>Bijlage 9</b>	Afkortingen	46
<b>Bijlage 10</b>	Betrouwbaarheidsintervallen	47



# Bijlage 1 Projectorganisatie

## Stuurgroep/ACWB

Gerard Tangenberg (vz)  
Martina Bijker – Veen  
Vincent Mul  
Madelon de Wilde  
5.1(2)e (vanaf april 2024)  
Mark Schuitemaker (vanaf april 2024)

5.1(2)e

Gerechtshof 's-Hertogenbosch  
Rechtbank Limburg  
Gerechtshof Den Haag  
Rechtbank Noord-Nederland  
Rechtbank Zeeland-West-Brabant  
Raad voor de rechtspraak  
Raad voor de rechtspraak  
Raad voor de rechtspraak  
Ministerie van Justitie en Veiligheid  
Referentiegroep Civiel / Rechtbank Limburg  
Referentiegroep Straf / Gerechtshof Amsterdam  
Referentiegroep Bestuur / Rechtbank Oost-Brabant

## Contactpersonen LOV's / LCO / Inloopkamer

5.1(2)e

LOVBel (Belasting gerechtshoven)  
LOVCK (Handel/Kanton rechtbanken)  
LOVS (Straf)  
LOVF (Familie rechtbanken)  
LOVF-hoven (Familie gerechtshoven)  
LOVT (Toezicht)  
LOVB (Bestuursrecht rechtbanken)  
LOVC-hoven (Handel gerechtshoven)  
LCO  
Inloopkamer  
Inloopkamer



# Bijlage 2 Onderzoeksaanpak

## Inleiding

De bekostiging van de rechtspraak is geregeld in de Wet op de rechterlijke organisatie en is uitgewerkt in het Besluit financiering rechtspraak 2005. Het budget van een gerecht is sinds 2005 grotendeels output gefinancierd. Er zijn ruim 70 producten (Lamiecie-zaakscategorieën) waarvoor prijzen worden bepaald. Die (verschillen in) prijzen worden bepaald door de tijd die rechters en juridisch ondersteuners aan die zaken besteden en gemeten in de periodieke tijdbestedingsonderzoeken. Niet alle activiteiten van gerechten zijn vertaald in Lamiecie-producten. Bijzondere kamers, megazaken in het strafrecht en de rechter/raadsheercommissaris bijvoorbeeld worden niet output-gefinancierd. Dat geldt ook voor de werkzaamheden van het College van Beroep voor het bedrijfsleven. Het CBb is daarom niet meegenomen bij de tijdmeting. Ook activiteiten van de administratieve ondersteuning en de bedrijfsvoering worden op andere wijze vertaald in budget en zijn daarom hier geen onderwerp van studie.

Belangrijke uitgangspunten voor het bepalen van de aanpak van dit tijdbestedingsonderzoek zijn de betrouwbaarheid en validiteit van de onderzoeksuitkomsten én de werkbelasting voor de individuele rechtspraakmedewerker tijdens het onderzoek. Ondanks dat het aandeel van de outputfinanciering in het rechtspraakbudget ongeveer gehalveerd is, blijft het van belang dat het onderzoek betrouwbare resultaten oplevert. Betrouwbaarheid laat zich voor dit onderzoek, via statistische formules, vertalen in voldoende aantallen medewerkers waarvan de tijdbesteding gemeten is en het aantal meetmomenten waarop men registreert. Tot op bepaalde hoogte geldt dat hoe meer mensen in de onderzoeksgroep worden opgenomen en/of op hoe meer meetmomenten de activiteit moet worden geregistreerd, hoe groter de betrouwbaarheid van de uitkomst.

Gelet op de werkdruk zoals deze nog steeds binnen de rechtspraak wordt ervaren, is het van belang de medewerkers zo min mogelijk te belasten met dit onderzoek. Echter om een voldoende betrouwbare uitkomst van het onderzoek te behalen, dienen wel voldoende deelnemers in het onderzoek te worden opgenomen. Onder andere vanwege de relatief lage belasting is wederom gekozen voor de multi-moment opname (MMO) als methode.

De MMO-methodiek komt er in het kort op neer dat het relatieve aandeel van de momenten waarop een bepaalde activiteit is geregistreerd, gebruikt kan worden als benadering van de relatieve tijd die besteed is aan die activiteit. Met andere woorden: als in 5% van de meetmomenten is geregistreerd "ik werk aan een strafzaak", dan kan je dit lezen als "5% van de totale gewerkte tijd is aan strafzaken gewerkt". Deze methode is valide als er een voldoende<sup>2</sup> grote groep medewerkers op een voldoende groot aantal momenten hun werkzaamheid van dat moment registreren. Tijdens het TBO2024 zijn totaal 715.792 meetmomenten geregistreerd. Het registreren van de meetmomenten doen de medewerkers in een app(licatie) op een smartphone/tablet. Medewerkers die niet een smartphone wilden gebruiken, konden de registraties invoeren via een web-applicatie.

De methodiek kan vergeleken worden met het maken van een film. Ieder meetmoment kan daarbij gezien worden als een foto en alle foto's achter elkaar als een film die daaruit ontstaat. Het totaal aan meetmomenten geeft daarmee een filmisch beeld van de werkweek van de rechtspraakmedewerker. Hoe meer foto's hoe scherper de film wordt, dus hoe meer meetmomenten hoe beter de werkweek in beeld gebracht wordt. Het aantal meetmomenten is echter van invloed op de onderzoekbelasting voor de rechtspraakmedewerkers. Met statistische formules is te berekenen wat voldoende is om een vooraf gewenste minimale betrouwbaarheid te realiseren.

In 2021 is een aanzet gegeven tot het benchmarken van gerechten. Echter door onvoldoende waarnemingen (de meetperiode was, vanwege een latere start vanwege Corona, korter dan normaal) bleken niet alle gerechten op alle onderdelen betrouwbaar met elkaar te vergelijken. Voor het TBO2024 is daarom besloten om iedere rechter en gerechtsjurist te vragen twee keer een week aan het onderzoek mee te doen, één keer in het eerste half jaar en één keer in het tweede half jaar.

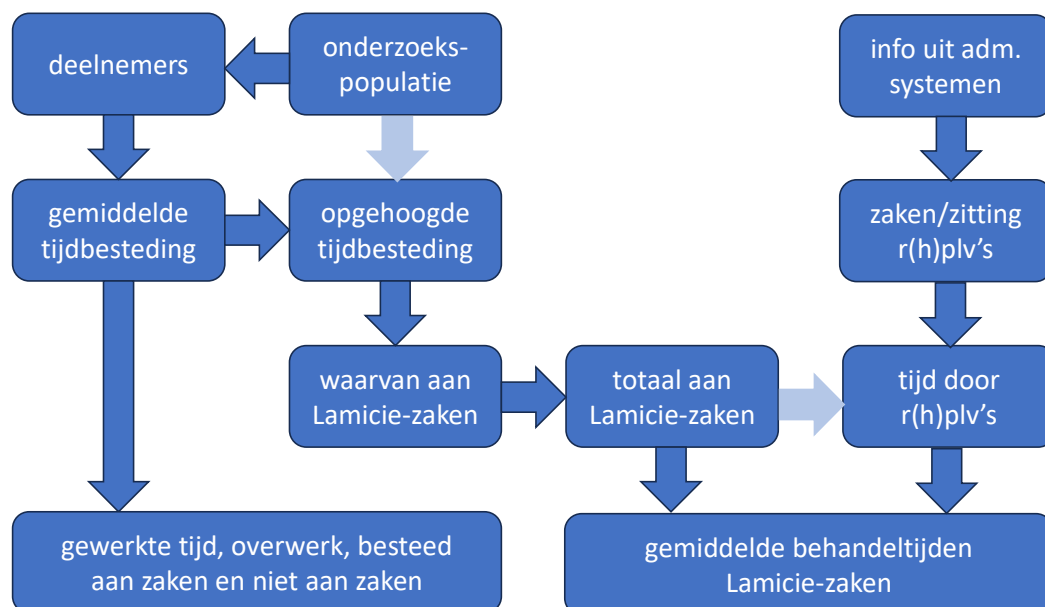
De behandelzeiten op het niveau van de zaakscategorieën, die direct uit het TBO2021 volgden, werden onvoldoende herkend in de praktijk. Daarom is besloten om met het TBO2024, net als met de

---

<sup>2</sup> Wat een voldoende grote groep is wordt bepaald met een formule om een minimale steekproefgrootte te bepalen, waarbij N de omvang van de populatie is. Wat een voldoende aantal momenten is, is eveneens bepaald met een formule om een minimale steekproefgrootte te bepalen, waarbij N als oneindig groot is gekozen (uitgaande dat tijd 'continu' is).



tijdbestedingsonderzoeken in 2014 en 2017, weer behandelzeiten op het niveau de Lamicie-rechtsgebieden te berekenen. De keuzestructuur is daarom vereenvoudigd ten opzichte van de structuur die in 2021 is gebruikt.



In bovenstaande figuur is de berekeningswijze van de gemiddelde behandelzeiten schematisch weergegeven. Gestart is met het in beeld brengen van de relevante onderzoekspopulatie rechters, raadsheren en gerechtsjuristen die werkzaamheden voor de gerechten verrichten. Iedere geselecteerde medewerker is gevraagd medewerking aan het onderzoek te verlenen, maar niet iedereen doet dat omdat deelname vrijwillig is. Uiteindelijk blijft er een grote groep over die wel aan het onderzoek heeft deelgenomen: 4.269 unieke medewerkers hebben totaal 7.304 weken aan het onderzoek meegedaan. Deze deelnemers vormen de basis voor de onderzoeksvariabelen gewerkte tijd, overwerk en hoe die gewerkte tijd besteed is aan zaken en aan niet-direct aan het primair proces gerelateerd werk. De tijdbesteding van de deelnemers is (gewogen naar rechtsgebied) opgehoogd naar een tijdbesteding voor de gehele relevante populatie. Deze tijdbesteding is, samen met de tijd aan zaken door rechters- en raadsheren-plaatsvervangers (de honorair-plaatsvervangers), gerelateerd aan de Lamicie productie om gemiddelde behandelzeiten te krijgen.

## Onderzoekspopulatie en steekproefomvang

In onderstaande tabellen is weergegeven hoeveel rechters en gerechtsjuristen op peildatum 1 oktober 2023 voor de elf rechtbanken, de vier gerechtshoven en de Centrale Raad van Beroep werkzaam waren. De basis hiervoor is de opgave vanuit de LDCR die in een aantal stappen door de verschillende gerechten is gecontroleerd en aangevuld. Medewerkers die voor de Inloopkamer werken zijn hier bij hun administratieve eenheid geteld.

	CRvB		4 Gerechtshoven		11 Rechtbanken	
	RM	GA	RM	GA	RM	GA
Bestand LDCR okt. 2023	107	150	564	1.031	1.946	7.430
Verschuiving gerechtsauditeurs	-54	+54				
GA géén gerechtsjurist 7+		-67		-548		-4.367
Niet beschikbaar			-30	-20	-79	-101
Saldo detachering	+1	-2	-24	-7	-49	-29
Aantal personen in fte's	54	135	510	456	1.818	2.933
	49,8	109,1	478,3	406,0	1.686,2	2.651,9

Tabel B2.1 Breakdown van totaal aantal medewerkers in opgave LDCR per type gerecht naar relevante populatie RM (rechterlijke macht: raadsheren, rechters, rio's) en gerechtsjuristen (subgroep binnen de GA (gerechtsambtenaren)).



De aantallen zijn gespecificeerd naar het rechtsgebied waar zij vooral werkzaam voor zijn. Medewerkers die volgens opgave van het gerecht geheel of grotendeels (minimaal circa 70%) zijn vrijgesteld van het afhandelen van rechtszaken vanwege bijvoorbeeld managementtaken of (tijdelijke) projectwerkzaamheden zijn meegenomen in de categorie 'vrijgesteld'. Het peilmoment 1 oktober is aangehouden om te bepalen hoeveel deelnemers minimaal aan het TBO2024 moeten meedoen om representatief te zijn. Uitgangspunt in het TBO2024 was, net als in voorgaande onderzoeken, minimaal 95% betrouwbaarheid met een maximale foutenmarge van 10%<sup>3</sup>.

## Rechtbanken

Voor veel rechtbanken geldt dat medewerkers uit een aantal teams vooraf niet uniek aan één rechtsgebied gekoppeld konden worden door het gerecht, met name binnen het bestuursrecht en bij civiel-handel/kanton. Na de meetweek van een medewerker uit zo'n gecombineerd rechtsgebied is hij/zij toegerekend aan het rechtsgebied waar de meeste tijd aan besteed is. Bij het bepalen van bovenstaande aantallen kantonrechters en rechters civiel-handel per 1 oktober 2023 is de verhouding tussen kanton en civiel-handel die tijdens de meting is gevonden, gebruikt om de combirechters handel/kanton te verdelen over de separate rechtsgebieden civiel-handel en kanton. Zo ook voor de combinaties bestuur/VK, bestuur/belasting en bestuur/belasting/VK. Rechter-commissarissen zijn inbegrepen in de categorie 'straf'.

aantal personen rechtbanken	Rechterlijke macht			Gerechtsjuristen		
	In dienst op 1 okt. 2023	Minimale steekproef	Gerealiseerde meetweken	In dienst op 1 okt. 2023	Minimale steekproef	Gerealiseerde meetweken
<b>Vrijgesteld</b>	43	30	104	50	34	50
<b>Belasting</b>	58	37 - 58	74	110	52 - 101	138
<b>Bestuur</b>	163	61 - 146	231	351	76 - 269	429
<b>Vreemdelingen</b>	67	40 - 66	92	169	62 - 152	212
<b>Civiel-Familie</b>	274	72 - 226	358	606	84 - 386	691
<b>Civiel-Handel</b>	229	68 - 194	303	398	78 - 293	577
<b>Kanton</b>	182	64 - 160	250	475	81 - 324	619
<b>Straf</b>	576	83 - 375	750	774	86 - 440	742
<b>RIO</b>	226	68 - 193	229	-	-	-
<b>Totaal</b>	<b>1.818</b>	<b>523 - 1.448</b>	<b>2.391</b>	<b>2.933</b>	<b>553 - 1.999</b>	<b>3.458</b>

Tabel B2.2 Aantallen rechters en gerechtsjuristen werkzaam voor de rechtbanken op 1 oktober 2023, het minimale aantal te behalen steekproefmeetweken en het gerealiseerde aantal meetweken.

In de kolommen minimale steekproef staan ranges vermeld. Het laagste getal geeft de minimale steekproefomvang weer voor een betrouwbare meting op nationaal niveau, het hoogste getal geeft de som van de minimale steekproefomvang voor een betrouwbare meting op het niveau van elk van de elf rechtbanken weer. Vanwege het beperkte aantal medewerkers in het stratum 'vrijgestelden per rechtbank' is hier alleen de betrouwbaarheid op nationaal niveau nagestreefd.

Voor de nationale analyse van de rechtbanken zijn voor ieder rechtsgebied (incl. vrijgesteld en RIO) voldoende meetweken gerealiseerd onder rechters en gerechtsjuristen om te voldoen aan de vooraf gesteld eis van een minimale steekproefbetrouwbaarheid van 95% met een maximale foutmarge van 10%.

## Rechters in opleiding

De populatie rechters in opleiding (RIO's) binnen de rechtbanken tellen ten dele mee in de capaciteit rechterlijke macht van de elf rechtbanken. Het gaat hier uitsluitend om de tijd die besteed wordt aan een leerwerk omgeving (LWO) binnen de rechtbank; werkzaamheden gedurende de voorfase van de opleiding en gedurende een buitenstage (bijv. het Openbaar Ministerie of een gerechtshof) blijven buiten beschouwing. Op basis van de

<sup>3</sup> Minimale steekproefomvang (n) is als volgt berekend:  $n = \frac{N \times z^2 \times q \times (1-q)}{z^2 \times q \times (1-q) + (N-1) \times m^2}$ , waarbij N=omvang gehele populatie (op 1 okt. 2023), m=toegestane foutenmarge (10% bij de rechtspraak), z=standaard afwijking bij het gekozen betrouwbaarheidsniveau (95%), q=spreiding in de data (indien vooraf onbekend: 1/2).



opleidingsschema's is in beeld gebracht welke RIO in welke kwartaal in welke fase van de opleiding zit en op grond hiervan is de capaciteit geteld die als rechtercapaciteit is meegenomen in het onderzoek: 179 fte.

#### Voorbeeld 1

Een fulltime RIO start in Q1 met de voorfase, heeft in Q2 en Q3 een leerwerk omgeving binnen de eigen rechtbank en loopt in Q4 een stage bij het OM, dan telt deze RIO mee voor 0,5 fte rechtercapaciteit.

#### Voorbeeld 2

Een RIO met een aanstelling van 32 uur werkt het hele jaar in een leerwerk omgeving binnen de eigen rechtbank, dan telt deze RIO mee voor 0,89 fte rechtercapaciteit.

#### Voorbeeld 3

Een fulltime RIO werkt het hele jaar in een leerwerk omgeving waarvan in Q1 en Q2 binnen de eigen rechtbank en in Q3 en Q4 bij een andere rechtbank, dan telt deze RIO mee voor 0,5 fte rechtercapaciteit bij elk van deze twee rechtbanken.

#### Voorbeeld 4

Een fulltime RIO werkt in Q1, Q2 en Q3 in een leerwerk omgeving binnen de eigen rechtbank en start bij deze rechtbank in Q4 als familierechter, dan telt deze RIO mee voor 1,0 fte rechtercapaciteit bij deze rechtbank (0,75 als RIO en 0,25 als rechter civiel-familie).

### Gerechtshoven

aantal personen gerechtshoven	Rechterlijke macht			Gerechtsjuristen		
	In dienst op 1 okt. 2023	Minimale steekproef	Gerealiseerde meetweken	In dienst op 1 okt. 2023	Minimale steekproef	Gerealiseerde meetweken
<b>Vrijgesteld</b>	17	15	26	6	6	6
<b>Belasting</b>	46	32 - 44	54	33	25 - 32	55
<b>Civiel-Handel</b>	67	62 - 120	219	67	40 - 57	65
<b>Civiel-Familie</b>	170	40 - 60	91	88	47 - 74	121
<b>Straf</b>	210	67 - 138	269	262	71 - 155	254
<b>Totaal</b>	<b>510</b>	<b>216 - 377</b>	<b>659</b>	<b>456</b>	<b>189 - 324</b>	<b>501</b>

Tabel B2.3 Aantallen raadsheren en gerechtsjuristen werkzaam voor de vier gerechtshoven op 1 oktober 2023, het minimale aantal te behalen steekproefmeetweken en het gerealiseerde aantal meetweken.

In de kolommen minimale steekproef staan ranges vermeld. Het laagste getal geeft de minimale steekproefomvang weer voor een betrouwbare meting op nationaal niveau, het hoogste getal geeft de som van de minimale steekproefomvang voor een betrouwbare meting op het niveau van elk van de vier gerechtshoven weer. Voor de nationale analyse van de gerechtshoven zijn voor ieder rechtsgebied (incl. vrijgesteld) voldoende meetweken onder raadsheren en gerechtsjuristen gerealiseerd om te voldoen aan de vooraf gesteld eis van een minimale steekproefbetrouwbaarheid van 95% met een maximale foutmarge van 10%. Raadsheer-commissarissen zijn inbegrepen in de categorie 'straf'.

### Centrale Raad van Beroep

aantal personen CRvB	Rechterlijke macht			Gerechtsjuristen		
	In dienst op 1 okt. 2023	Minimale steekproef	Gerealiseerde meetweken	In dienst op 1 okt. 2023	Minimale steekproef	Gerealiseerde meetweken
<b>Vrijgesteld</b>	2	2	4	-	-	-
<b>CRvB</b>	52	34	83	135	57	157
<b>Totaal</b>	<b>54</b>	<b>36</b>	<b>87</b>	<b>135</b>	<b>57</b>	<b>157</b>

Tabel B2.4 Aantallen raadsheren en gerechtsjuristen werkzaam voor de Centrale Raad van Beroep op 1 oktober 2023, het minimale aantal te behalen steekproefmeetweken en het gerealiseerde aantal meetweken.



Voor de Centrale Raad van Beroep hebben voldoende raadsheren en juridisch ondersteuners aan het onderzoek meegewerkt.

Bij de raadsheren van de Centrale Raad van Beroep wordt onderscheid gemaakt tussen zittingsweken en zittingsvrije weken. Het aantal zittingsweken en zittingsvrije weken op jaarbasis voor een raadsheer is afhankelijk van de betrekkingsoomvang<sup>4</sup>. Op basis van de betrekkingsoomvang van alle raadsheren is berekend wat op jaarbasis voor de gehele populatie de verhouding is tussen deze twee type werkweken. Voor iedere meetweek van een raadsheer is gekeken welk type week het betrof. De metingen van deze twee typen weken zijn zo gewogen dat dit aansluit bij de landelijke verhouding voor de gehele populatie raadsheren. Met andere woorden: de zittingsweken van raadsheren zijn niet oververtegenwoordigd en niet ondervertegenwoordigd in het gepresenteerde weekgemiddelde van de rechterlijke macht.

Gerechtsauditeurs worden voor de bekostiging tot de categorie gerechtsjuristen gerekend. De meetweken van de gerechtsjuristen zijn overeenkomstig de verhouding van gerechtsauditeurs en gerechtsambtenaren gewogen. Met andere woorden: de gerechtsauditeurs zijn niet oververtegenwoordigd en niet ondervertegenwoordigd in het gepresenteerde weekgemiddelde van de gerechtsjuristen.

## Inloopkamer

Tijdens het onderzoek was er ook sprake van een zogenaamde inloopkamer voor het wegwerken van achterstanden. Bij de inloopkamer worden verschillende teams onderscheiden. Bij deze teams is een aantal rechters/raadsheren en gerechtsjuristen uit de verschillende gerechtshoven en rechtbanken gedetacheerd. Een aantal gerechtsjuristen zijn rechtstreeks geworven door de Inloopkamer en formeel ondergebracht bij rechtbank Oost-Brabant of gerechtshof Den Haag. Vanwege het beperkte aantal medewerkers per team zijn hier geen steekproefisen voor geformuleerd.

<i>aantal fte's inloopkamer</i>	Ingezette capaciteit in 2024		Gerealiseerde meetweken	
	RM	GJ	RM	GJ
<b>Civiel 2<sup>e</sup> aanleg</b>	3,67	6,67	2	10
<b>Civiel 1<sup>e</sup> aanleg / Kanton</b>	0,95	11,84	3	19
<b>Familie 1<sup>e</sup> aanleg</b>	1,78	6,37	4	8
<b>Straf 1<sup>e</sup> aanleg</b>	2,00	4,20	1	4
<b>Totaal</b>	<b>8,40</b>	<b>29,08</b>	<b>10</b>	<b>41</b>

*Tabel B2.5 Raadsheren/rechters en gerechtsjuristen bij de Inloopkamer.*

## Tijdsbijdrage honorair-plaatsvervangers

Om specifieke kennis in te brengen bij de behandeling van rechtszaken of om capaciteitsproblemen op te lossen maakt de rechtspraak gebruik van externen die per zitting worden ingehuurd: de zogenaamde rechters-/raadsheren-plaatsvervangers. Dit zijn andere plaatsvervangers dan plaatsvervangers met aanwijzing: (veelal) reeds gepensioneerde rechters/raadsheren die met een tijdelijke (deeltijd)aanstelling extra capaciteit leveren en als 'gewone' rechter/raadsheer aan het tijdbestedingsonderzoek hebben meegedaan. Vanwege het externe en meer incidentele karakter van de honorair-plaatsvervanger is de MMO minder geschikt om de tijdsbijdrage aan rechtszaken van deze groep te bepalen.

In 2008 en 2014 is de tijd die honorair-plaatsvervangers besteden aan rechtszaken onderzocht door een gerichte uitvraag onder deze groep externen. De inspanning om voldoende respons te krijgen was helaas dermate hoog dat in 2017 gekozen is voor expert-inschattingen door de LOV's. In 2021 is ervoor gekozen om, op basis van data vanuit het TBO en uitsplitsingen van de productie-aantallen van rechtszaken, de tijdsbijdrage van honorair-

<sup>4</sup> Zo wordt bijvoorbeeld bij een betrekkingsoomvang van 36 uur wordt uitgegaan van 9 verlofweken, 32 zittingsweken en (52-9-32=) 11 zittingsvrije weken, en bij een betrekkingsoomvang van 28 uur wordt uitgegaan van 9 verlofweken, 25 zittingsweken en (52-9-25=) 18 zittingsvrije weken. Voor de totale populatie raadsheren en hun bijbehorende betrekkingsoomvang betekent dit dat er 2,125 keer zo veel zittingsweken zijn als dat er zittingsvrije weken zijn. Deze verhouding willen we ook terugzien bij de meetweken.



plaatsvervangers te berekenen uitgaande van de gedachte dat een rechter-plaatsvervanger evenveel tijd aan een rechtszaak zal moeten besteden als de tijd die een rechter aan zo'n vergelijkbare zaak besteedt.

Voor bijna alle rechtsgebieden is uit de administratieve systemen (BERBER, CIVIEL, REIS, NIAS, GPS) direct dan wel indirect in te schatten hoeveel zaken er behandeld zijn met de inzet van een honorair-plaatsvervanger. Met de uitsplitsing van deze productieaantallen en de gemeten tijd besteed aan zaken, kan berekend worden hoeveel tijd er niet gemeten is, maar door honorair-plaatsvervangers gemaakt zou moeten zijn. Hieronder staan de formules die hiervoor zijn afgeleid:

$Q$  het totale aantal zaken;

$Q_{ek,r}$  het totale aantal EK-zaken behandeld door een rechter;

$Q_{ek,rplv}$  het totale aantal EK-zaken behandeld door een rechters-plaatsvervangers;

$Q_{mk,r}$  het totale aantal MK-zaken behandeld door drie rechters;

$Q_{mk,rplv}$  het totale aantal MK-zaken behandeld door twee rechter en een rechters-plaatsvervanger;

$$Q_{ek,r} + Q_{ek,rpl} + Q_{mk,r} + Q_{mk,rplv} = Q$$

$M_{ek}$  tijd gemeten in het TBO en besteed door rechters aan EK-zaken;

$M_{mk}$  tijd gemeten in het TBO en besteed door rechters aan MK-zaken;

$V_{ek}$  tijd door rechters-plaatsvervangers besteed aan EK-zaken (niet gemeten);

$V_{mk}$  tijd door rechters-plaatsvervangers besteed aan MK-zaken (niet gemeten);

$$V_{ek} = (M_{ek} * Q_{ek,rplv}) / Q_{ek,r}$$

$$V_{mk} = (M_{mk} * Q_{mk,rplv}) / (3 * Q_{mk,r} + 2 * Q_{mk,rplv})$$

### ***Rekenvoorbeeld EK***

Totale productie is 2.000 zaken; 100 EK-zittingen zijn door een rplv gedaan; uit administratieve systeem volgt dat er gemiddeld 4 zaken per zitting worden behandeld.

Dat betekent dat op de 100 zittingen van de rplv's,  $100 * 4 = 400$  zaken zijn behandeld en dat er  $2.000 - 400 = 1.600$  zaken door rechters (in loondienst) zijn behandeld.

De tijd die deze laatste groep rechters gezamenlijk hebben besteed aan deze 1.600 zaken volgt uit het TBO: stel 72.000 minuten.

De niet gemeten totale tijd door de rplv's aan de 400 zaken, berekenen we als  $(72.000 * 400) / 1.600 = 18.000$  minuten. De totale tijd door rechters (incl. rplv) komt daarmee op  $72.000 + 18.000 = 90.000$  minuten.

### ***Rekenvoorbeeld MK***

Totale productie 3.000 zaken; 100 MK-zittingen met 'n rplv; uit administratieve systemen volgt gemiddeld 5 zaken per zitting.

Dat betekent dat er  $100 * 5 = 500$  zaken zijn behandeld door 2 rechters en 1 rplv én  $3.000 - 500 = 2.500$  zaken door 3 rechters. Deze tijd is in het TBO vastgesteld op 850.000 minuten.

De ontbrekende tijd door de rplv's bedraagt  $(850.000 * 500) / ((3 * 2.500) + (2 * 500)) = 50.000$  minuten. De totale tijd door rechters (incl. rplv) komt daarmee op  $850.000 + 50.000 = 900.000$  minuten.

Voor de rechtsgebieden CRvB, belasting-hoven en belasting, bestuur is door het BICC met query's op de data in BERBER het aantal zaken met en zonder inzet rechters-/raadsheren-plaatsvervanger bepaald. VK-zaken worden maar deels in BERBER en voornamelijk in MWO geregistreerd. Voor VK geven de systemen te weinig aanknopingspunten voor een inschatting van het aantal zaken waarop een rechters-plaatsvervanger is ingezet. De tijdsbijdrage in de behandeltijd VK is, vanwege het kleine aantal inzetten rplv's op nul gesteld. Voor de civiele rechtsgebieden van hoven en rechtbanken is dat door het BICC gedaan met query's op respectievelijk REIS en CIVIEL. IRIS (kanton) geeft te weinig informatie voor een berekening van de tijdsbijdrage van rplv's. Vanwege het grote



aantal kantonzaken is de tijdsbijdrage in de behandeltijd hier eveneens op nul gesteld. Voor straf is vanuit NIAS en GPS het gemiddeld aantal zaken bepaald dat op een (MK-)zitting is behandeld.

## Reguliere (contractuele) werkweek en overwerk

Een belangrijke variabele in het onderzoek is het overwerk. De omvang hiervan wordt bepaald door (op weekbasis) de gewerkte tijd te vergelijken met de omvang van de reguliere (contractuele) werkweek. Overwerken staat niet gelijk aan werken buiten de reguliere kantooruren. Het uitgangspunt bij het bepalen van de contractuele werktijd is een reguliere werkweek van veertig uur voor een voltijdsmedewerker die zijn/haar compensatieverlof opspaat en vijf dagen van acht uur geacht wordt te werken. De veertig uur in een gemiddelde werkweek gaat omlaag als gevolg van doordeweekse feestdagen, werknemers met een deeltijdfactor, gebruik van regelingen zoals bijvoorbeeld PAS-verlof of ouderschapsverlof, een losse snipperdag (een hele week verlof is niet gemeten), of het wekelijks (deels) opnemen van het compensatieverlof.

### ***Voorbeelden van berekening regulier (contractuele) werktijd en overwerk***

- Voorbeeld 1 Stel een voltijdsmedewerker die het compensatieverlof iedere week opspaat en contractueel 5 dagen van 8 uur werkt. Als in de meetweek 45 uur gewerkt is, spreken we van  $45 - (5 * 8) = 5$  overwerkuren en een contractuele werktijd van 40 uur ( $5 * 8$ ).
- Voorbeeld 2 Stel een voltijdsmedewerker die het compensatieverlof iedere week opneemt en contractueel 4 dagen van 9 uur werkt. Als in de meetweek 45 uur gewerkt is, spreken we van  $45 - (4 * 9) = 9$  overwerkuren en een contractuele werktijd van 36 uur ( $4 * 9$ ).  
Als het compensatieverlof om de week wordt opgenomen en de medewerker werkt in de even weken 5 keer 8 uur en de oneven weken 4 keer 8 uur, dan is het aantal uren overwerk waarmee in dit onderzoek gerekend wordt afhankelijk van of de medewerker heeft meegedaan in een even of in een oneven week. Bij een even week  $45 - 40 = 5$  uur, bij een oneven week  $45 - 32 = 13$  uur (uitgaande van 45 uur gewerkt).
- Voorbeeld 3 Stel een voltijdsmedewerker met 8 uur PAS-verlof, die het compensatieverlof iedere week opspaat en contractueel 4 dagen van 8 uur werkt. Als in de meetweek 40 uur gewerkt is, spreken we van  $40 - (4 * 8) = 8$  overwerkuren en een contractuele werktijd van 32 uur ( $4 * 8$ ). Eenzelfde werkwijze geldt als de PAS-dag wordt vervangen door een ouderschapsverlofdag of een enkele snipperdag.
- Voorbeeld 4 Stel een deeltijdmedewerker (60%) die het compensatieverlof iedere week opspaat en contractueel 3 dagen van 8 uur werkt. Als in de meetweek 30 uur gewerkt is, spreken we van  $30 - (3 * 8) = 6$  overwerkuren en een contractuele werktijd van 24 uur ( $3 * 8$ ).
- Voorbeeld 5 Stel een deeltijdmedewerker (80%) die het compensatieverlof iedere week opspaat en contractueel 4 dagen van 8 uur werkt. Als in de meetweek 24 uur gewerkt is, spreken we van  $24 - (4 * 8) = -8$  overwerkuren en een contractuele werktijd van 32 uur ( $4 * 8$ ). Negatieve overwerkuren zijn compensatie-uren.
- Voorbeeld 6 Stel een voltijdsmedewerker die het compensatieverlof iedere week opspaat, contractueel 5 dagen van 8 uur werkt, maar in de meetweek een verlofdag opneemt. Als in de meetweek 38 uur gewerkt is, spreken we van  $38 - ((5 - 1) * 8) = 6$  overwerkuren en een contractuele werktijd van 32 uur ( $(5-1) * 8$ ).
- Voorbeeld 7 Stel een voltijdsmedewerker die het compensatieverlof iedere week opspaat, contractueel 5 dagen van 8 uur werkt, maar in de meetweek een doordeweekse feestdag heeft (bijv. Tweede Paasdag). Als in de meetweek 38 uur gewerkt is, spreken we van  $38 - ((5 - 1) * 8) = 6$  overwerkuren en een contractuele werktijd van 32 uur ( $(5-1) * 8$ ).

Bovenstaande voorbeelden komen ook gecombineerd voor. Het totaal aan combinaties maken de gemiddelden die uit het onderzoek volgen.



# Bijlage 3 Keuzestructuur

Per meetmoment moesten de rechters en gerechtsjuristen via een keuzestructuur aangeven of ze wel of niet aan het werk waren en, indien aan het werk, of dat aan een zaak was of niet aan een zaak. Afhankelijk van het gerecht waarvoor zij werkten moest zij via onderstaande structuur aangeven welke zaak of niet-direct aan het primair proces gerelateerde activiteit ("niet aan een zaak") het betrof.

De structuur is zo opgesteld dat tijd besteed aan zaken die niet onder de Lamicie-financiering vallen (zoals bijv. mega-straf of wrakingsverzoek) eruit gefilterd kunnen worden. Maar ook om zaken aan het juiste rechtsgebied te koppelen (bijvoorbeeld verdeling en verrekening wordt meestal behandeld vanuit het team familie, maar valt voor de Lamicie-financiering onder het rechtsgebied civiel-handel). Daarnaast zijn soms extra categorieën toegevoegd om de herkenbaarheid van de zaken voor deelnemers aan het onderzoek te vergroten en om de berekening van de tijdsbijdrage van honorair-plaatsvervangers mogelijk te maken (in dit laatste geval betrof dat meestal de uitsplitsing naar MK en EK). Deze uitgebreide structuur was dus een hulpmiddel voor de juiste registraties, en niet om op dit lagere niveau te rapporteren. Als vanuit de Inloopkamer een zaak werd behandeld moest ook aangegeven worden wat het 'vragende' gerecht was zodat de gewerkte tijd aan de juiste productie-aantallen gerelateerd kon worden.

De opties na de keuze 'ik werk, maar niet aan een zaak' is voor ieder type gerecht gelijk gehouden. Het lijstje is ten opzichte van de meting in 2021 iets aangepast. Opleiding volgen/geven is nu gesplitst opgenomen, beschikbaarheidsdienst en sociale activiteiten zijn toegevoegd twee lokale overleggen zijn samengevoegd. Zowel vakinhoudelijke zelfstudie als beschikbaarheidsdienst (en niet opgeroepen) zijn *niet* tot werktijd gerekend.

Deze bijlage wordt afgesloten met een overzicht van bijzondere kamers, tuchtcolleges et cetera die niet onder de Lamicie-financiering vallen.

## Centrale Raad van Beroep

Ik ben niet aan het werk Ik werk aan een zaak	→	Bodemzaak EK regievoering Bodemzaak EK gewone behandeling Bodemzaak MK regievoering Bodemzaak MK gewone behandeling Voorlopige voorziening Voor ander gerecht (bijv. CBb, RvS) Wrakingsverzoek
Ik werk, maar niet aan een zaak	→	Lokaal overleg Landelijk vakinhoudelijk overleg Vakinhoudelijke zelfstudie Opleiding volgen Opleiding geven Beschikbaarheidsdienst Overig vakinhoudelijk Landelijk werkoverleg Projecten Managementtaken Reistijd Sociale activiteiten Overig niet-vakinhoudelijk



## Gerechtshoven

Ik ben niet aan het werk Ik werk aan een zaak	→	Belastingrecht	→	Douanekamer Uitsprk.vereeenv.afd. lokaal Uitsprk.vereeenv.afd. rijks MK-zaak lokale heffingen EK-zaak lokale heffingen MK-zaak rijksbelasting EK-zaak rijksbelasting
		Erfrecht Familie/jeugdrecht	→	OTS e/o UHP Gezag en Omgang Alimentatie Combinatie bovenstaande Verdeling en verrekening Overige familiezaak
		Handelsrecht	→	Octrooizaak Ondernemingskamer Kamer v kwekersrecht Merkenwet Grondkamer Overige handelszaak licht Overige handelszaak gem. Overige handelszaak zwaar Overige handelszaak mega
		Tuchtrecht	→	Notariaat Gerechtsdeurwaarders Raad/hof van discipline Overige tuchtzaak
		Strafrecht	→	Mega-strafzaak WIM-zaak WOTS-WETS advies Raadsheer-commissaris straf Mulder-zaak Penitentiaire kamer Adv.college levenslang gestrf Raadkamerzaak Uitw.appel/cass. uitspraak MK Uitspraak overtreding Beschikking ex.art12 SV Overige strafzaak EK Overige strafzaak MK
Ik werk, maar niet aan een zaak	→	Wrakingsverzoek		
		Lokaal overleg Landelijk vakinhoudelijk overleg Vakinhoudelijke zelfstudie Opleiding volgen Opleiding geven Beschikbaarheidsdienst Overig vakinhoudelijk Landelijk werkoverleg Projecten Managementtaken Reistijd Sociale activiteiten Overig niet-vakinhoudelijk		



## Rechtbanken

Ik ben niet aan het werk						
Ik werk aan een zaak	→	Belastingrecht	→	Douanekamer Uitsprk.vereeenv.afd. lokaal Uitsprk.vereeenv.afd. rijks MK-zaak lokale heffingen EK-zaak lokale heffingen MK-zaak rijksbelasting EK-zaak rijksbelasting		
		Vreemdelingen	→	Beroep NTB Overige VK-zaak EK Overige VK-zaak MK		
		Bestuursrecht	→	Bestuursrechtzaak EK Bestuursrechtzaak MK Mulder zaak		
		Strafrecht	→	Mega-strafzaak WIM-zaak Rechter-commissaris straf Raadkamerzaak Uitwerking appel/cassatie Leerplichtwetzaak Overtreding Overige EK-zaak Overige MK-zaak Mulder-zaak Scr.cie.v.toezicht gevangenis- wezen	→ <b>Zie STRAF</b> → <b>Zie STRAF</b>	
		Tuchtrecht	→	Raad/hof van discipline Kamer v toezicht notariaat Kamer v toezicht gerechts- deurw. Overige tuchtzaak		
		Familie/Jeugd	→	Kort geding familie/jeugd Voorlopige voorziening fam/jeugd Dagvaardingsverdelingszaak Liaisonrechter Leerplichtwetzaak Curatele/bewind/mentor- schap Overige zaak EK Overige zaak MK	→ <b>Zie FAM1</b> → <b>Zie FAM2</b>	
		Handelsrecht	→	Insolventies afwikkeling Insolventie verzoeken Kort geding handel Maritieme kamer Octrooizaak Bijzondere competentiezaak Overige EK-zaak Overige MK-zaak	→ <b>Zie CIVIEL1</b> → <b>Zie CIVIEL2</b>	
		Kanton	→	leerplichtwetzaak kort geding kanton overtreding CBM verzoekschrift CBM beheer Mulder-zaak Overige kantonzaak dagvaar- ding Overige kantonzaak verzoek- schrift	→ <b>Zie CIVIEL3</b> → <b>Zie CIVIEL3</b>	
		Wrakingsverzoek				



Ik werk, maar niet aan een zaak	→	Lokaal overleg Landelijk vakinhoudelijk overleg Vakinhoudelijke zelfstudie Opleiding volgen Opleiding geven Beschikbaarheidsdienst Overig vakinhoudelijk Landelijk werkoverleg Projecten Managementtaken Reistijd Sociale activiteiten Overig niet-vakinhoudelijk
---------------------------------	---	---

STRAF	FAM1	FAM2
Jeugdstrafzaak Overige strafzaak	G&O met alimentatie G&O zonder alimentatie ES (gemeensch) ES met nevenv. met V&V ES met nevenv. zonder V&V Combi jeugd/familie Erfrechtzaak jeugdstrafzaak OTS e/o UHP Wvggz / Wzd Overige familiezaak	G&O met alimentatie G&O zonder alimentatie ES met nevenv. met V&V ES met nevenv. zonder V&V Combi jeugd/familie Erfrechtzaak jeugdstrafzaak OTS e/o UHP Overige familiezaak

CIVIEL1	CIVIEL2	CIVIEL3
Wsnp Faillissement surseance	EK-zaak Wsnp EK-zaak faillissement EK-zaak surseance MK-zaak	ES met nevenv. met V&V Overige handelszaak

## Inloopkamer

Ik ben niet aan het werk Ik werk aan een zaak	→	Team Civiel 2 <sup>e</sup> aanleg Team Civiel 1 <sup>e</sup> aanleg Team Kanton Team Straf 1 <sup>e</sup> aanleg Team Familie 1 <sup>e</sup> aanleg	→	Voor welk hof	→	<b>Zie CIV1</b>
			→	Voor welke rechtbank	→	<b>Zie CIV2</b>
Ik werk, maar niet aan een zaak	→	Lokaal overleg Landelijk vakinhoudelijk overleg Vakinhoudelijke zelfstudie Opleiding volgen Opleiding geven Beschikbaarheidsdienst Overig vakinhoudelijk Landelijk werkoverleg Projecten Managementtaken Reistijd Sociale activiteiten	→	Voor welke rechtbank	→	<b>Zie CIV2</b>
			→	Voor welke rechtbank	→	<b>Zie FAM</b>

CIV1	CIV2	FAM
EK-zaak MK-zaak	Kantonszaak Civiele handelszaak	ES (niet-gemeensch.) met V&V Andere familiezaak



## Bijzondere kamers, tuchtcolleges etc. (niet Lamicie gefinancierd)

Rechtbank	Soort	Omschrijving
AMS	Tuchtrecht Tuchtrecht Tuchtrecht	Raad van Discipline Kamer van toezicht op het notariaat Gerechtsdeurwaarders
DHA	Commissie van Toezicht Tuchtrecht Bijzondere kamer Bijzondere kamer Overige	Secretariaat Commissie van Toezicht Kamer van toezicht op het notariaat Octrooikamer Liaisonkamer Centraal Intakebureau Vreemdelingenzaken
GEL	Commissie van Toezicht Tuchtrecht	Secretariaat Commissie van Toezicht Kamer van toezicht op het notariaat
LIM	Tuchtrecht	Secretariaat Commissie van Toezicht
MNE	Commissie van Toezicht Kenniscentrum	Secretariaat Commissie van Toezicht Commissie van Toezicht
NHO	Commissie van Toezicht Bijzondere kamer Kenniscentrum	Secretariaat Commissie van Toezicht Douanekamer IARMJ
NNE	Commissie van Toezicht	Secretariaat Commissie van Toezicht
OBR	Commissie van Toezicht Tuchtrecht Tuchtrecht Overige	Secretariaat Commissie van Toezicht Kamer van toezicht op het notariaat Hof van Discipline Landelijk kwaliteitsbureau CBM
OVE	Commissie van Toezicht Tuchtrecht	Secretariaat Commissie van Toezicht Accountantskamer
ROT	Commissie van Toezicht Tuchtrecht Bijzondere kamer Bijzondere kamer	Secretariaat Commissie van Toezicht Raad van Discipline Bijzondere competentie Maritieme kamer
ZWB	Commissie van Toezicht Tuchtrecht	Secretariaat Commissie van Toezicht Raad van Discipline

Gerechtshof	Soort	Omschrijving
AMS	Bijzondere kamer Bijzondere kamer	Douanekamer Ondernemingskamer
ARL	Bijzondere kamer Bijzondere kamer Bijzondere kamer Bijzondere kamer Bijzondere kamer Tuchtrecht	Centrale Grondkamer WOTS/WETS Penitentiare kamer Mulderzaken Adviescollege Levenslanggestraften Raad van Discipline
DHA	Bijzondere kamer Bijzondere kamer Bijzondere kamer Bijzondere kamer	Kamer voor het kwekersrecht Octrooikamer Merkenwetkamer Octrooizaken Benelux
SHE	-	-

Ook WIM-zaken, wrakingsverzoeken, mega-strafzaken, zaken voor de RvS of de CBB en R(h)C-werkzaamheden vallen **niet** onder Lamicie-financiering.

Bron: Raad voor de rechtspraak



## Bijlage 4 Inloopkamer

Sinds een aantal jaren is binnen de rechtspraak de Inloopkamer actief om achterstanden weg te werken bij de zogenaamde 'vragende' gerechten. Vanuit verschillende rechtbanken en gerechtshoven zijn rechters, raadsheren en gerechtsjuristen gedetacheerd naar deze (tijdelijke) kamer. Er zijn ook een aantal gerechtsjuristen rechtstreeks bij de Inloopkamer in dienst gekomen (formele dienstverbanden lopen dan via rechtbank Oost-Brabant of gerechtshof Den Haag). Binnen de Inloopkamer zijn verschillende teams actief:

Team	zaken	fte inzet in 2024
Civiel 1 <sup>e</sup> aanleg	civiele handelszaken in eerste aanleg	0,95 RM en 11,84 GJ
Familie 1 <sup>e</sup> aanleg	civiele familiezaken in eerste aanleg	1,78 RM en 6,37 GJ
Straf 1 <sup>e</sup> aanleg	overtredingen (dit zijn kantonzaken)	2,00 RM en 4,20 GJ
Kanton	overige kantonzaken	inbegrepen bij team Civiel 1 <sup>e</sup> aanleg
Civiel 2 <sup>e</sup> aanleg	hoger beroep van civiele handelszaken	3,67 RM en 6,67 GJ
<b>Totaal</b>		<b>8,40 RM en 29,08 GJ</b>

Tabel B4.1 Ingezette fte-capaciteit rechters/raadsheren en gerechtsjuristen per team bij de Inloopkamers in 2024.

De tijd die door de 8,40 fte rechters en 29,08 fte gerechtsjuristen vanuit de Inloopkamer aan zaken is besteed, is verdisconteerd in de gemiddelde behandelzeiten van het vragende gerecht. Er zijn dus geen aparte behandelzeiten berekend voor de Inloopkamer. Vanwege het relatief kleine aantal rechters/raadsheren en gerechtsjuristen per team en de herleidbaarheid tot een of enkele personen, is in onderstaande tabellen gesommeerd over alle teams. Totaal zijn 10 meetweken van rechters/raadsheren in beeld gebracht en 41 meetweken van gerechtsjuristen.

	Totale werktijd (uren per week)	Reguliere werktijd	Overwerk	Overwerk%
<b>Rechters/raadsheren</b>	<b>39,3</b>	<b>32,2</b>	<b>7,2</b>	<b>22,2%</b>
<b>Gerechtsjuristen</b>	<b>37,6</b>	<b>34,6</b>	<b>3,0</b>	<b>8,6%</b>

Tabel B4.2 Totale werktijd, reguliere werktijd, overwerk en overwerkpercentage voor rechters/raadsheren en gerechtsjuristen bij de Inloopkamers gemiddeld per werkweek in 2024.

	Totale werktijd	Lamiecie-zaken	overige zaken	niet aan zaken
<b>Rechters/raadsheren</b>	<b>39,3</b>	33,6	-	5,7
	<b>100%</b>	85,5%	0%	14,5%
<b>Gerechtsjuristen</b>	<b>37,6</b>	28,9	-	8,7
	<b>100%</b>	76,8%	0%	23,2%

Tabel B4.3 Verdeling werktijd van rechters/raadsheren en gerechtsjuristen bij de Inloopkamer over de Lamiecie-zaken, overige zaken en niet-aan zaken in 2024.

	Lamiecie-zaken totaal	2 <sup>e</sup> aanleg handel	1 <sup>e</sup> aanleg familie	1 <sup>e</sup> aanleg handel	1 <sup>e</sup> aanleg kanton
<b>Rechters/raadsheren</b>	<b>33,6</b>	16,4	4,8	2,5	9,9
	<b>100%</b>	49%	14%	7%	29%
<b>Gerechtsjuristen</b>	<b>28,9</b>	7,0	6,5	8,1	7,2
	<b>100%</b>	24,3%	22,5%	28,2%	25,0%

Tabel B4.4 Verdeling werktijd van rechters/raadsheren en gerechtsjuristen bij de Inloopkamer over de Lamiecie-rechtsgebieden in 2024.



	Rechters/raadsheren		Gerechtsjuristen	
	uur per week	procentueel	uur per week	procentueel
<b>t.b.v. primair proces</b>	<b>1,3</b>	<b>23,4%</b>	<b>3,8</b>	<b>43,4%</b>
lokaal overleg	0,4	7,4%	1,1	12,4%
landelijk overleg	0,1	1,1%	0,3	3,4%
opleiding volgen	0,3	5,6%	0,6	7,3%
opleiding geven	0,05	0,8%	0,5	6,2%
overig t.b.v. primair proces	0,5	8,5%	1,2	14,2%
<b>niet t.b.v. primair proces</b>	<b>4,4</b>	<b>76,6%</b>	<b>4,9</b>	<b>56,6%</b>
landelijk werkoverleg	0,1	1,1%	0,1	1,7%
projecten	0,1	1,1%	0,03	0,3%
managementtaken	0,3	5,4%	1,8	20,9%
reistijd	2,0	35,7%	0,9	10,0%
sociale activiteiten	-	0%	0,8	9,1%
overig niet t.b.v. primair proces	1,9	33,2%	1,3	14,6%
<b>totaal</b>	<b>5,7</b>	<b>100%</b>	<b>8,7</b>	<b>100%</b>

Tabel B4.5 Verdeling werktijd besteed niet- aan zaken door rechters/raadsheren en gerechtsjuristen bij de Inloopkamer over verschillende categorieën.



# Bijlage 5 Beschikbare netto uren per fte 2024

In de tijdbestedingsonderzoeken wordt de procentuele verdeling van de gemeten gewerkte tijd vermenigvuldigd met het totale aantal beschikbare netto werkuren. Dit aantal werkuren is het product van het gemiddeld aantal fte en het gemiddelde aantal netto uren per fte dat beschikbaar is voor werk in 2024. Deze laatste wordt berekend door te starten met het totaal aantal dagen in 2024 en hierop in mindering te brengen de weekenden, de doordeweekse feestdagen. Dit resulteert in 1.843 bruto werkuren per fte. Door hierop het ziekteverzuim en diverse verlofuren in mindering te brengen is het gemiddeld aantal netto werkuren per fte berekend.

Aantal dagen in 2024	366
-/- aantal zaterdagen en zondagen	-104
-/- aantal doordeweekse feestdagen <sup>5</sup>	-6
Werkbare dagen	256
á 7,2 uur per dag = bruto werkuren per fte	1.843

	CRvB		Gerechtshoven		Rechtbanken	
	RM	GA	RM	GA	RM	GA
[a] gem. fte 2024	49,12	168,73	532,48	908,52	1.816,28	6.850,80
[b] bruto werkuren per fte	1.843	1.843	1.843	1.843	1.843	1.843
[c=a*b] bruto werkuren totaal	90.529	310.994	981.458	1.674.575	3.347.767	12.627.385
[d0] ziekteverzuim	3.555	27.201	40.244	106.237	139.005	929.049
[d1] wettelijk vak.verlof	4.322	19.936	57.255	116.276	204.097	876.382
[d2] PAS-verlof	2.984	4.613	45.463	14.167	92.082	144.675
[d3] IKB	862	6.829	17.943	32.773	69.285	256.635
[d4] ouderschapsverlof	296	1.980	3.460	19.698	55.094	154.493
[d5] geboorte-bevall.verlof	0	192	0	709	4.153	9.068
[d6] geen contingent	107	1.338	1.530	17.470	24.290	135.086
[d7] buitengewoon verlof onbet	1.843	2.027	27.158	256	35.270	3.125
[d8] geleende uren	27	410	652	1.721	2.336	12.571
[d9] overwerkverlof	0	0	0	517	0	9.384
[d10] vak uren besl manager	0	38	94	537	814	2.986
[d11] studieverlof	0	0	0	579	0	2.957
[d12] reistijd = werktijd	0	0	0	0	56	392
[d13] vakbondsactiviteiten	0	0	0	0	0	219
[e=c-Σd] netto werkuren totaal	76.533	246.431	787.658	1.363.637	2.721.287	10.090.364
<b>[f=e/a] netto werkuren per fte</b>	<b>1.558</b>	<b>1.461</b>	<b>1.479</b>	<b>1.501</b>	<b>1.498</b>	<b>1.473</b>

Bron: Landelijk Dienstencentrum Rechtspraak, bewerking Capgemini Invent.

<sup>5</sup> Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag.



# Bijlage 6 Aantal afgehandelde zaken 2024

Gerechtshoven	Zaakscategorie	Omschrijving zaakscategorie	# zaken	
Civiel-Handel	102	Uitspraak handelszaak op tegenspraak	2.206	
	103	Uitspraak ex 2 + enq/desc/plei	2.283	
	106	Beschikking handelsrekest	659	
	199	Afdoening zonder uitspraak	903	
Civiel-Familie	201	Beslissing scheidingszaak	401	
	203	Beschikking op rekest van Kinderrechter	903	
	204	Beslissing andere familiezaak	2.279	
	299	Overige afdoening familiezaak	424	
Belasting	601	Uitspraak MK	5.323	
	602	Uitspraak EK	1.255	
	603	Uitspraak vereenvoudigde behandeling	1.413	
	699	Afdoening zonder uitspraak	1.668	
Straf	701	Uitspraak MK	8.205	
	702	Uitwerking appel/cassatie uitspraak MK	2.595	
	703	Uitspraak EK	2.619	
	706	Uitspraak overtreding	2.161	
	707	Beschikking Raadkamer	5.045	
	708	Beschikking ex art. 12 SV	2.129	
	799	Afdoening zonder uitspraak	3.417	
<b>Civiel-Handel</b>			<b>Totaal</b>	<b>6.051</b>
<b>Civiel-Familie</b>			<b>Totaal</b>	<b>4.007</b>
<b>Belasting</b>			<b>Totaal</b>	<b>9.659</b>
<b>Straf</b>			<b>Totaal</b>	<b>26.171</b>

CRvB	Zaakscategorie	Omschrijving zaakscategorie	# zaken	
CRvB	852	(Appellabele) uitspraak bodemzaak	2.787	
	853	Overige afdoening bodemzaak	917	
	854	Afdoening voorlopige voorziening	23	
<b>CRvB</b>			<b>Totaal</b>	<b>3.727</b>

Rechtbanken	Zaakscategorie	Omschrijving zaakscategorie	# zaken
Civiel-Handel 1**	102	Uitspraak handelszaak op tegenspraak	7.811
	103	Uitspraak ex 2 + enq/desc/plei	783
	105	Verstekvonnissen en geregelde arbeidsrekest	1.510
	106	Beschikking handelsrekest	13.225
	109	Uitgesproken faillissement/schuldsanering	7.872
	199	Afdoening zonder uitspraak	5.370
Civiel-Familie	201	Beslissing scheidingszaak	10.304
	202	Beschikking Wvvgz / Wzd / Wfz	30.978
	203	Beschikking op rekest van Kinderrechter	32.359
	204	Beslissing andere familiezaak	23.032
	299	Overige afdoening familiezaak	32.999
Civiel-Handel 3*	301	Kortgedingvonnis/behandeling ter zitting op tegenspraak	7.094
	302	Vonnis kortgeding bij verstek	551
	303	Beschikking op rekest aan voorzieningenrechter	11.236
	399	Afdoening zonder beslissing	3.249



Bestuur	401	Uitspraak voorlopige voorziening	3.159
	402	Appellabele einduitspraak bodemzaak SV EK	3.966
	403	Appellabele einduitspraak bodemzaak AW EK	112
	404	Appellabele einduitspraak bodemzaak Part.wet / Stufi EK	2.200
	405	Appellabele einduitspraak bodemzaak Varia EK	6.913
	406	Appellabele einduitspraak bodemzaak MK	1.651
	499	Overige afdoening bodemzaak/voorlopige voorziening	21.877
VK	501	Afdoening VA (= Verlengde Asielprocedure)	13.478
	502	Afdoening regulier	17.355
	503	Afdoening bewaringszaak	7.349
	504	Afdoening AA (= Algemene Asielprocedure)	4.459
	505	Afdoening Dublin zaak	6.712
Belasting	601	Uitspraak MK	2.816
	602	Uitspraak EK (rb: Lagere overheden)	9.406
	603	Uitspraak vereenvoudigde behandeling	3.925
	604	Uitspraak EK rb Rijksbelasting	9.457
	699	Afdoening zonder uitspraak	15.477
Straf	701	Uitspraak MK	12.270
	702	Uitwerking appel/cassatie uitspraak MK	4.280
	703	Uitspraak EK	65.664
	704	Uitwerking appel/cassatie uitspraak EK	9.170
	705	Uitspraak MK LP/FP	583
	707	Beschikking Raadkamer	49.927
	799	Afdoening zonder uitspraak	20.675
Kanton	101	Uitspraak arbeidszaak op tegenspraak	1.306
	102	Uitspraak handelszaak op tegenspraak	26.275
	103	Uitspraak ex 2 + enq/desc/plei	295
	105	Verstekvonnissen en geregelde arbeidsrekenen	161.099
	106	Beschikking handelsrekest	4.359
	107	Beschikking arbeidszaak	1.983
	199	Afdoening zonder uitspraak	48.214
	204	Beslissing andere familiezaak	79.997
	299	Overige afdoening familiezaak	466.481
	301	Kortgedingvonnis/behandeling ter zitting op tegenspraak	3.041
	302	Vonnis kortgeding bij verstek	809
	399	Afdoening zonder beslissing	1.436
	706	Uitspraak overtreding	57.237
	709	Afdoening Mulderzaak - beroep/verzet	38.994
710	Afdoening vordering dwangmiddel	7	
799	Afdoening zonder uitspraak	18.152	
<b>Civiel-Handel</b>		<b>Totaal</b>	<b>58.701</b>
<b>Civiel-Familie</b>		<b>Totaal</b>	<b>129.672</b>
<b>Bestuur</b>		<b>Totaal</b>	<b>39.878</b>
<b>VK</b>		<b>Totaal</b>	<b>49.353</b>
<b>Belasting</b>		<b>Totaal</b>	<b>41.081</b>
<b>Straf</b>		<b>Totaal</b>	<b>162.569</b>
<b>Kanton</b>		<b>Totaal</b>	<b>909.685</b>

Bron: Bureau Raad voor de rechtspraak.

**NB. Aantallen zoals op 6 januari 2025 beschikbaar gesteld en kunnen dus (beperkt) afwijken van de definitief vastgestelde aantallen.**



## Bijlage 7 Honorair plaatsvervangers 2024

In 2024 zijn per rechtsgebied de volgende aantallen zittingen met een rechters-/raadsheren-plaatsvervanger gerealiseerd:

Rechtsgebied	CRvB	Gerechtshoven	Rechtbanken
CRvB	57		
Belasting		83	219
Bestuur			372
Vreemdelingenzaken			31
Civiel-Familie		495	1.179
Civiel-Handel		1.463	531
Kanton			597
Straf		1.095	1.411
<b>TOTAAL</b>	<b>57</b>	<b>3.136</b>	<b>4.340</b>

Bron: Bureau Raad voor de rechtspraak.

***NB. Aantallen zijn de gesommeerde december-prognoses van de individuele gerechten voor het totaal aantal inzetten in 2024 en kunnen dus afwijken van de definitief vastgestelde inzetten.***



# Bijlage 8 Behandeltijden 2023-2025

I. BURGERLIJKE ZAKEN		Minuten per zaak RA			Minuten per zaak JO 7+		
Handelszaken		Hof / Colleges	Rechtbank	Kanton	Hof / Colleges	Rechtbank	Kanton
101.	Uitspraak arbeidszaak op tegenspraak			548			528
102.	Uitspraak handelszaak op tegenspraak	2.997	2.633	344	661	2.061	304
103.	Uitspraak ex 2+ enq/desc/plei	4.479	5.612	753	892	2.179	478
105.	Verstekvonnissen en geregelde arbeidsrekest		35	3		157	16
106.	Beschikking handelsrekest	2.290	349	305	764	397	537
107.	Beschikking arbeidszaak			644			1.257
109.	Uitgesproken faillissement/schuldsanering		381			778	
199.	Afdoening zonder uitspraak	97	5	0	130	2	8
Familiezaken							
201.	Beslissing scheidingszaak	1.279	286		1.048	390	
202.	Beschikking Wvggz / Wzd		163			178	
203.	Beschikking op rekest van Kinderrechter	894	162		795	246	
204.	Beslissing andere familiezaak	1.279	428	20	1.138	479	106
299.	Overige afdoening familiezaak	46	7	3	65	7	37
Beslissingen president/civielrecht algemeen							
301.	Kortgedingvonnis/behandeling ter zitting op tegenspraak		346	414		897	755
302.	Vonnis kortgeding bij verstek		30	186		93	375
303.	Beschikking op rekest aan voorzieningenrechter		11			33	
399.	Afdoening zonder beslissing		53	91		69	83

II. BESTUURSZAKEN		Minuten per zaak RA			Minuten per zaak JO 7+	
Bestuurszaken		Hof / Colleges	Rechtbank	Kanton	Hof / Colleges	Rechtbank
401.	Uitspraak voorlopige voorziening		726			1.157
402.	Appellabele einduitspraak bodemzaak SV EK		709			1.037
403.	Appellabele einduitspraak bodemzaak AW EK		763			698
404.	Appellabele einduitspraak bodemzaak WWB/Studiefinanciering EK		583			867
405.	Appellabele einduitspraak bodemzaak Varia EK		866			1.024
406.	Appellabele einduitspraak bodemzaak MK		4.111			2.478
499.	Overige afdoening bodemzaak/voorlopige voorziening		102			154
Vreemdelingenzaken						
501.	Afdoening VA (= Verlengde Asielprocedure)		830			767
502.	Afdoening regulier		256			378
503.	Afdoening bewaringszaak		197			276
504.	Afdoening AA (= Algemene Asielprocedure)		305			558
505.	Afdoening Dublin zaak		242			179
III. BELASTINGZAKEN		Minuten per zaak RA			Minuten per zaak JO 7+	
Belastingzaken:		Hof / Colleges	Rechtbank	Kanton	Hof / Colleges	Rechtbank
601.	Uitspraak MK	1.310	546		578	643
602.	Uitspraak EK (rb: Lagere overheden)	639	186		423	399
603.	Uitspraak vereenvoudigde behandeling	34	44		0	65
604.	Uitspraak EK rb Rijksbelasting		280			410
699.	Afdoening zonder uitspraak	383	26		175	46

IV. STRAFZAKEN		Minuten per zaak RA			Minuten per zaak JO 7+		
Strafzaken		Hof / Colleges	Rechtbank	Kanton	Hof / Colleges	Rechtbank	Kanton
701.	Uitspraak MK regulier	1.514	3.748		1.169	2.160	
701.a	Opslag MK Straf (i.v.m. aangepaste werkwijze)						
702.	Uitwerking appel/cassatie uitspraak MK	171	136		582	481	
703.	Uitspraak EK	215	226		207	187	
703.a	Opslag EK Straf (i.v.m. aangepaste werkwijze)						
704.	Uitwerking appel/cassatie uitspraak EK		46			167	
705.	Uitspraak MK LP/FP		5.210			3.003	
706.	Uitspraak overtreding	27		13	30		14
707.	Beschikking Raadkamer	138	146		36	78	
708.	Beschikking ex art. 12 SV	303			683		
709.	Afdoening Mulderzaak - beroep/verzet			23			38
710.	Afdoening vordering dwangmiddel			0			176
799.	Afdoening zonder uitspraak	220	215	5	116	109	10

CENTRALE RAAD VAN BEROEP		Minuten per zaak RA		Minuten per zaak JO 7+	
Centrale Raad van Beroep		Hof / Colleges		Hof / Colleges	
852.	(Appellabele) uitspraak bodemzaak	1.290		2.012	
853.	Overige afdoening bodemzaak	169		329	
854.	Afdoening voorlopige voorziening	510		935	



# Bijlage 9 Afkortingen

ACWB	Adviescommissie Werklastmeting en Bekostiging
BEL	Productgroep Belasting
BES	Productgroep Bestuur
CBB	College van Beroep voor het bedrijfsleven
G&O	Gezag & Omgang
EK	Enkelvoudige Kamer
ES	Echtscheiding
FAM	Productgroep Civiel-Familie
GA	Gerechtsambtenaar
GJ	Gerechtsjurist
HAN	Productgroep Civiel-Handel
J&V	(Ministerie van) Justitie en Veiligheid
JO	Juridisch Ondersteuner
KAN	Productgroep Kanton
LCO	Landelijk Controllers Overleg
LDCR	Landelijk Dienstencentrum Rechtspraak
LOV	Landelijk Overlegorgaan Vakinhoud
LWO	Leerwerk omgeving
MK	Meervoudige Kamer
MMO	Multi Moment Opname
NTB	Niet Tijdig Beslist
OIO	Officier In Opleiding (Openbaar Ministerie)
OTS	Onder Toezichtstelling
RA	Rechterlijk Ambtenaar
Raad	Raad voor de rechtspraak
RhIO	Raadsheer In Opleiding
RIO	Rechter In Opleiding
RM	Rechterlijke Macht
RhPLV	Raadsheren-plaatsvervanger
RPLV	Rechters -plaatsvervanger
Rvdr	Raad voor de rechtspraak
RvS	Raad van State
STR	Productgroep Straf
TBO	Tijdbestedingsonderzoek
UHP	Uithuisplaatsing
V&V	Verdeling & Verrekening
VK	Productgroep Vreemdelingenzaken
VoVo	Voorlopige Voorziening
WETS	Wet Wederzijdse Erkenning en Tenuitvoerlegging vrijheidsbenemende en voorwaardelijke Sancties
WIM	Wet Internationale Misdrijven
WOTS	Wet Overdracht Tenuitvoerlegging Strafvonnissen
Wsnp	Wettelijke Schuldsanering
Wvggz	Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg
Wzd	Wet zorg en dwang

AMS	Gerechtshof Amsterdam	AMS	Rechtbank Amsterdam
ARL	Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden	DHA	Rechtbank Den Haag
DHA	Gerechtshof Den Haag	GEL	Rechtbank Gelderland
SHE	Gerechtshof 's-Hertogenbosch	LIM	Rechtbank Limburg
CRvB	Centrale Raad van Beroep	MNE	Rechtbank Midden-Nederland
		NHO	Rechtbank Noord-Holland
		NNE	Rechtbank Noord-Nederland
		OBR	Rechtbank Oost-Brabant
		OVE	Rechtbank Overijssel
		ROT	Rechtbank Rotterdam
		ZWB	Rechtbank Zeeland-West-Brabant



# Bijlage 10 Betrouwbaarheidsintervallen

Statistische betrouwbaarheid wordt vaak uitgedrukt aan de hand van een betrouwbaarheidsinterval. Een 95%-betrouwbaarheidsinterval rond een gemiddelde dat uit een onderzoek volgt, geeft aan dat de kans 95% is dat de werkelijke (maar onbekende) waarde tussen de onder- en bovengrens van het interval ligt. Maar dus ook dat er nog altijd 5% kans is dat deze werkelijke waarde buiten het interval ligt.

De grootte van het interval is niet alleen afhankelijk van de steekproefbetrouwbaarheid (bijvoorbeeld hebben we voldoende strafrechters meegedaan om iets te kunnen zeggen over de hele groep strafrechters) maar ook van de variatie in antwoorden die gegeven zijn (als alle strafrechters qua tijdbesteding sterk op elkaar lijken, kan je volstaan met minder waarnemingen dan als de onderlinge variatie erg groot is). De steekproefbetrouwbaarheid is gedurende het onderzoek strak gemonitord en de gewenst minimumaantallen zijn voor ieder stratum gehaald (zie bijlage 2). Hoe groot de variatie in de antwoorden is, laat zich echter niet beïnvloeden.

In deze bijlage zijn de gerealiseerde 95%-betrouwbaarheidsintervallen weergegeven van de gemiddelde totale werktijd per werkweek, het gemiddelde aantal uren overwerk per werkweek, de gemiddelde behandelzeiten per productgroep, het gemiddelde aantal uren dat per werkweek niet aan zaken is besteed en het gemiddelde aandeel daarvan in de totale gewerkte tijd.

## Rechtbanken

### Totale werktijd (in uren per werkweek)

	Rechters		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
vrijgesteld	51,1	(49,7 - 52,4)	42,5	(40,7 - 44,3)
belasting	38,4	(37,1 - 39,6)	35,5	(34,4 - 36,5)
bestuur	40,8	(40,0 - 41,5)	37,1	(36,5 - 37,6)
VK	42,8	(41,6 - 44,0)	37,4	(36,5 - 38,2)
civiel-familie	42,7	(42,1 - 43,3)	37,5	(37,0 - 37,9)
civiel-handel	41,4	(40,7 - 42,1)	35,4	(35,0 - 35,9)
kanton	40,3	(39,5 - 41,0)	34,4	(33,9 - 34,8)
straf	45,0	(44,6 - 45,4)	37,9	(37,5 - 38,3)
RIO	46,4	(45,7 - 47,2)		
alle	43,4	(43,4 - 43,5)	36,8	(36,7 - 36,8)

### Overwerk (in uren per werkweek)

	Rechters		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
vrijgesteld	13,8	(12,4 - 15,1)	7,8	(6,0 - 9,6)
belasting	7,0	(5,7 - 8,3)	3,6	(2,6 - 4,7)
bestuur	8,3	(7,5 - 9,0)	4,6	(4,0 - 5,1)
VK	9,8	(8,6 - 11,0)	3,7	(2,8 - 4,5)
civiel-familie	10,8	(10,2 - 11,4)	4,8	(4,4 - 5,2)
civiel-handel	7,9	(7,3 - 8,6)	3,1	(2,6 - 3,6)
kanton	8,2	(7,5 - 9,0)	3,2	(2,7 - 3,6)
straf	11,0	(10,5 - 11,4)	4,7	(4,3 - 5,1)
RIO	11,2	(10,4 - 11,9)		
alle	10,0	(9,9 - 10,0)	4,2	(4,2 - 4,2)



### Gemiddelde behandel tijd (in minuten per zaak)

	Rechters/RPLV		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
Belastingzaak	115	(113 - 117)	178	(176 - 180)
Bestuursrechtzaak	414	(411 - 416)	652	(649 - 654)
Vreemdelingenzaak	124	(123 - 126)	230	(229 - 232)
Familiezaak	167	(166 - 167)	279	(278 - 280)
Handelszaak	351	(350 - 353)	510	(509 - 512)
Kantonzaak	19	(18 - 19)	40	(40 - 40)
Strafzaak	292	(291 - 293)	316	(315 - 317)

### Niet aan zaken gewerkte tijd (in uren per werkweek)

	Rechters		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
vrijgesteld	41,9	(41,2 - 42,6)	38,5	(37,5 - 39,5)
belasting	12,2	(11,8 - 12,6)	9,7	(9,4 - 10,0)
bestuur	9,0	(8,8 - 9,3)	7,9	(7,7 - 8,0)
VK	9,8	(9,4 - 10,1)	9,4	(9,1 - 9,7)
civiel-familie	10,2	(10,0 - 10,4)	8,2	(8,1 - 8,4)
civiel-handel	11,5	(11,3 - 11,7)	8,4	(8,2 - 8,5)
kanton	10,5	(10,3 - 10,8)	8,2	(8,1 - 8,4)
straf	9,9	(9,8 - 10,0)	7,7	(7,6 - 7,8)
RIO	12,0	(11,7 - 12,2)		
alle	11,3	(11,3 - 11,3)	8,7	(8,7 - 8,7)

### Aandeel niet aan zaken gewerkte tijd (in % van totale werktijd)

	Rechters		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
vrijgesteld	82,0%	(80,6% - 83,4%)	90,7%	(88,4% - 92,9%)
belasting	31,8%	(30,8% - 32,8%)	27,2%	(26,4% - 28,1%)
bestuur	22,2%	(21,7% - 22,7%)	21,2%	(20,8% - 21,5%)
VK	22,8%	(22,0% - 23,6%)	25,2%	(24,5% - 25,8%)
civiel-familie	23,9%	(23,4% - 24,4%)	22,0%	(21,7% - 22,3%)
civiel-handel	27,7%	(27,3% - 28,2%)	23,6%	(23,3% - 23,9%)
kanton	26,2%	(25,5% - 26,8%)	24,0%	(23,6% - 24,3%)
straf	22,0%	(21,7% - 22,3%)	20,2%	(20,0% - 20,5%)
RIO	25,7%	(25,2% - 26,3%)		
alle	26,0%	(25,9% - 26,0%)	23,7%	(23,7% - 23,8%)

## Gerechtshoven

### Totale werktijd (in uren per werkweek)

	Raadsheren		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
vrijgesteld	56,8	(54,1 - 59,5)	46,4	(41,5 - 51,3)
belasting	49,4	(47,8 - 51,1)	40,6	(39,1 - 42,1)
civiel-familie	44,6	(43,4 - 45,8)	37,3	(36,3 - 38,3)
civiel-handel	43,4	(42,6 - 44,2)	37,0	(35,7 - 38,4)
straf	48,9	(48,2 - 49,6)	40,0	(39,3 - 40,7)
alle	<b>46,9</b>	<b>(46,8 - 47,0)</b>	<b>39,3</b>	<b>(39,2 - 39,4)</b>



### Overwerk (in uren per werkweek)

	Raadsheren		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
vrijgesteld	19,5	(16,8 - 22,2)	11,0	(6,1 - 15,9)
belasting	13,2	(11,6 - 14,9)	6,6	(5,1 - 8,1)
civiel-familie	11,9	(10,7 - 13,1)	5,1	(4,1 - 6,1)
civiel-handel	10,5	(9,8 - 11,3)	4,7	(3,3 - 6,1)
straf	14,4	(13,7 - 15,1)	5,1	(4,4 - 5,8)
alle	<b>12,9</b>	<b>(12,8 - 13,0)</b>	<b>5,3</b>	<b>(5,2 - 5,4)</b>

### Gemiddelde behandel tijd (in minuten per zaak)

	Raadsheren/RhPLV		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
Belastingzaak	493	(488 - 499)	255	(251 - 258)
Familiezaak	1.016	(1.004 - 1.027)	1.156	(1.146 - 1.166)
Handelszaak	2.912	(2.901 - 2.923)	800	(790 - 809)
Strafzaak	673	(671 - 675)	583	(581 - 585)

### Niet aan zaken gewerkte tijd (in uren per werkweek)

	Raadsheren		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
vrijgesteld	49,9	(47,2 - 52,5)	36,5	(31,8 - 41,2)
belasting	9,3	(8,4 - 10,1)	9,8	(9,0 - 10,7)
civiel-familie	11,4	(10,6 - 12,1)	9,3	(8,7 - 9,8)
civiel-handel	9,3	(8,9 - 9,8)	13,2	(12,3 - 14,2)
straf	9,8	(9,4 - 10,2)	9,1	(8,7 - 9,5)
alle	<b>11,3</b>	<b>(11,2 - 11,3)</b>	<b>10,1</b>	<b>(10,0 - 10,1)</b>

### Aandeel niet aan zaken gewerkte tijd (in % van totale werktijd)

	Raadsheren		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
vrijgesteld	87,8%	(83,1% - 92,4%)	78,6%	(68,4% - 88,8%)
belasting	18,8%	(17,0% - 20,5%)	24,2%	(22,1% - 26,4%)
civiel-familie	25,5%	(23,9% - 27,2%)	24,8%	(23,3% - 26,4%)
civiel-handel	21,5%	(20,5% - 22,5%)	35,8%	(33,3% - 38,2%)
straf	20,1%	(19,3% - 21,0%)	22,7%	(21,7% - 23,7%)
alle	<b>24,0%</b>	<b>(23,9% - 24,1%)</b>	<b>25,6%</b>	<b>(25,5% - 25,8%)</b>

## Centrale Raad van Beroep

### Totale werktijd (in uren per werkweek)

	Raadsheren		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
CRvB	48,0	(47,7 - 48,2)	37,4	(37,3 - 37,5)

### Overwerk (in uren per werkweek)

	Raadsheren		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
CRvB	15,0	(14,8 - 15,3)	5,2	(5,1 - 5,3)

**Gemiddelde behandeltime (in minuten per zaak)**

	Raadsheren/RhPLV		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
<b>CRvB-zaak</b>	1.528	(1.518 - 1.539)	2.267	(2.259 - 2.275)

**Niet aan zaken gewerkte tijd (in uren per werkweek)**

	Raadsheren		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
<b>CRvB</b>	14,7	(14,5 - 14,9)	8,5	(8,4 - 8,5)

**Aandeel niet aan zaken gewerkte tijd (in % van totale werktijd)**

	Raadsheren		Gerechtsjuristen	
	Gemiddelde	95%-interval	Gemiddelde	95%-interval
<b>CRvB</b>	30,7%	(30,2% - 31,1%)	22,7%	(22,6% - 22,8%)

## Over Capgemini

Capgemini is de strategische partner die u helpt de moeilijke vragen te stellen, en daar ook de juiste antwoorden bij te vinden, door de kracht van technologie te gebruiken. We bieden een uitgebreide expertise om te voldoen aan alle verschillende behoeften van bedrijven en organisaties binnen deze vier gebieden: strategie en transformatie, applicaties en technologie, engineering en bedrijfsvoering.

We zijn een wereldwijde, maatschappelijk verantwoorde en multiculturele marktleider met meer dan 350.000 mensen in ruim 50 landen en een omzet van 22,5 miljard euro (2023).

GET THE FUTURE YOU WANT | [www.capgemini.nl](http://www.capgemini.nl)



This document contains information that may be privileged or confidential and is the property of the Capgemini Group.

**Company Confidential.** Copyright © 2025 Capgemini Invent. All rights reserved.





de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak  
t.a.v. de heer mr. H.C. Naves  
Postbus 90613  
2509 LP DEN HAAG

Centrale  
Ondernemingsraad  
Rechtspraak

Bezoekadres  
Kneuterdijk 1  
2514 EM DEN HAAG

datum 3 juni 2022  
contactpersoon  
doorkiesnummer  
e-mail  
ons kenmerk COR/uit/2022-11  
onderwerp Structureel overwerken in de Rechtspraak

Correspondentieadres  
Postbus 90613  
2509 LP DEN HAAG

[www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl)

Geachte voorzitter en leden van de Raad,

Al vele jaren tonen onderzoeken aan dat er in de Rechtspraak structureel en te veel wordt overgewerkt. In het MWO 2019 was overwerk (wederom) een thema waarop de Rechtspraak negatief scoorde (ten aanzien van alle medewerkers). Rechteren gaven aan dat zij structureel veel moesten overwerken om aan de hoeveelheid werk te kunnen voldoen en dat het water hen aan de lippen stond.

In de afgelopen jaren heeft de COR meerdere keren aandacht gevraagd voor de hoge werkdruk en het als een gevolg daarvan vele overwerken. Zo heeft de COR in zijn brief van 30 maart 2020 erop gewezen dat de werkdruk in het primaire proces onverminderd hoog is en dat er te vaak en te lang een beroep is gedaan op de loyaliteit van medewerkers om gezamenlijk de schouders eronder te zetten.

Uit het tijdbestedingsonderzoek (TBO) 2021 blijkt dat rechters gemiddeld 11,4 uren per week overwerken, raadsheren gemiddeld 14,6 - 16,8 uren per week en juridische ondersteuning gemiddeld 4,7 - 6,5 uren per week. Voor een rechter betekent dat bijna anderhalve dag per week overwerken en voor een raadsheer strafrecht twee complete werkdagen.

De COR vindt dit onaanvaardbaar en is van mening dat de Rechtspraak deze situatie niet (langer) als een gegeven mag accepteren. De Raad heeft weliswaar laten weten het huidige overwerk niveau te hoog te vinden, maar benadrukt tegelijkertijd dat van rechters wel 'enige mate van overwerk' mag worden verwacht. De COR vindt dat - in het licht van de hierboven weergegeven resultaten - een verkeerd signaal, omdat de duiding 'enige mate van overwerk' vaag is en wederom een beroep doet op de loyaliteit van de medewerkers, wetende dat de praktijk leert dat incidenteel 'een beetje overwerken' niet genoeg is om het werk gedaan te krijgen. Daarmee worden onacceptabele risico's gelopen op het gebied van werkdruk, ziekteverzuim en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

In het introbericht van 5 april 2022 heeft de Raad gemeld dat hij met het Ministerie de mogelijkheden gaat bespreken om het overwerk terug te dringen, waarbij benadrukt wordt dat de



datum 3 juni 2022  
kenmerk COR/uit/2022-11  
pagina 2 van 2

Rechtspraak ook de verantwoordelijkheid heeft om zelf te kijken hoe het overwerk kan worden aangepakt, bijvoorbeeld door te onderzoeken hoe het hoge niveau van indirecte tijd (de niet-zaaksgebonden werktijd) kan worden verlaagd. Onder niet-zaaksgebonden tijd vallen onder meer: vakinhoudelijke- en niet-vakinhoudelijke overleggen, opleidingen volgen en geven, deelname aan projecten, managementtaken en medezeggenschapswerk.

De COR vindt het zorgelijk dat er een tendens lijkt te zijn om deze niet-zaaksgebonden werktijd op papier omlaag te brengen. Zo is in het TBO 2021 vermeld dat anders dan voorheen werkzaamheden voor vakinhoudelijk zelfstudie als eigen tijd worden beschouwd. De tijd die wordt besteed aan vakinhoudelijke zelfstudie werd in het TBO 2017 nog beschouwd als werktijd en maakte bij de rechters 10% uit van de niet-zaaksgebonden werktijd. Zodoende is de niet-zaaksgebonden werktijd in het TBO 2021 - zonder enige motivering - met 10% verlaagd en komt het totaal-percentages niet-zaaksgebonden werktijd op gemiddeld 25%.

De NVvR heeft in de brief van 10 mei 2022 aan de voorzitter van de Raad gewezen op de door het PRO vastgestelde 'Memo basiswerktijdnorm rechters', waarin ervan wordt uitgegaan dat een (fictieve maatman-) rechter 15% van zijn werktijd besteedt aan niet-zaaksgebonden werk. De COR deelt de conclusie van de NVvR dat beleidskeuzes waarin de maatmanrechter als uitgangspunt wordt gehanteerd, kunnen bijdragen aan het overmatig overwerken in de Rechtspraak. De COR vindt het bovendien niet geruststellend dat uit de beantwoording van zijn brief van 7 april 2022 met vragen over de 'Memo basiswerktijdnorm rechters' onder meer blijkt dat het percentage van 15% niet-zaaksgebonden werktijd is vastgesteld op basis van inschattingen, die niet kunnen worden gestaafd met gegevens uit onderzoeken of metingen. Verder blijkt dat men geen inzicht heeft in de wijze waarop roosters feitelijk tot stand komen en of daarin (voldoende) rekening wordt gehouden met verleende vrijstellingen, PAS-regeling en verlofvormen zoals ouderschapsverlof.

De COR vindt het onwenselijk dat de niet-zaaksgebonden werktijd (op papier) zonder gedegen onderzoek en zonder stevige motivering wordt verlaagd. Daarmee wordt voorbij gegaan aan het grote belang van niet-zaaksgebonden werktijd, juist voor de kennisintensieve Rechtspraak waar onderlinge afstemming en reflectie van grote waarde zijn. Het leidt bovendien tot een hoger percentage zaaksgebonden tijd, waardoor medewerkers op papier meer werk kunnen verzetten en zwaarder kunnen worden ingeroosterd, terwijl het niet-zaaksgebonden werk in werkelijkheid niet is afgenomen en de werkdruk en overwerken in stand blijven.

Met de NVvR is de COR van mening dat er op korte termijn maatregelen moeten worden genomen die het geconstateerde structurele overwerk substantieel verminderen en op middellange termijn moeten doen verdwijnen – en dan voor alle medewerkers van de Rechtspraak. Ook kan de COR zich vinden in de door de NVvR aangedragen oplossing dat overwerk tot die tijd zal worden uitbetaald. Graag verneemt de COR uw reactie.

5.1(2)e  
M... moet,  
na... ondernemingsraad (COR)  
M... voorzitter





de Rechtspraak

Raad voor de  
rechtspraak

Aan de voorzitter en de leden van de  
COR

Afdeling HRM & OO

bezoekadres  
Kneuterdijk 1  
2514 EM Den Haag

correspondentieadres  
Postbus 90613  
2509 LP Den Haag

(088) 3610000  
www.rechtspraak.nl

datum 24 april 2023  
contactpersoon 5.1(2)e  
e-mail 5.1(2)e@rechtspraak.nl  
ons kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
uw kenmerk COR-uit-2023-02  
onderwerp Reactie brief Uitvoeringsagenda inzake werkdruk

Geachte heer 5.1(2)e, geachte leden van de COR,

Op 15 februari ontvingen wij uw brief (COR-uit-2023-02) waarin u aangeeft op welke wijze de COR betrokken is geweest bij de totstandkoming van de Uitvoeringsagenda 2023-2025. U schetst de wijze waarop de COR is geconsulteerd en geeft aan op welke momenten de COR het thema werkdruk heeft geagendeerd tijdens de diverse bijeenkomsten.

Ondanks het feit dat het onderwerp 'Werkplezier en werkdruk' als onderdeel van het programma 'Onze mensen: vinden, binden en boeien' bovenaan in de Uitvoeringsagenda staat, stelt de COR vraagtekens of werkdruk daadwerkelijk als één van de prioriteiten wordt gezien. De COR vindt dat er voor het PRO aanleiding bestaat om op basis van de uitkomsten van het MWO te bepalen dat het accent in de Uitvoeringsagenda 2023-2025 moet komen te liggen op het verlagen van de werkdruk door vooral het verlagen van de hoeveelheid werk per medewerker.

Graag zet ik in deze brief uiteen dat werkdruk en werkplezier daadwerkelijk de prioriteit en aandacht krijgt die ze verdient.

Laat ik vooropstellen dat de leden van de COR, net als de leden van het KPO, SBO, Cva zijn gevraagd om input aan te leveren over welke thema's van belang worden geacht voor de Uitvoeringsagenda 2023-2025. Niet voor niets is het project 'Werkdruk en werkplezier' als één van de belangrijkste thema's in de uitvoeringsagenda terecht gekomen. Zoals ook blijkt uit het recente CAO RM akkoord (zie bijlage 1) beaamt de Raad dat de ervaren werkdruk binnen de organisatie te hoog is. Tegelijkertijd heeft de Raad aandacht voor het vraagstuk dat minder werkdruk bij rechters niet mag leiden tot meer werkdruk bij andere medewerkers binnen de Rechtspraak.

Om de werkdruk terug te brengen, zijn er reeds diverse maatregelen genomen en zullen de komende tijd aanvullende acties volgen:

- Verhogen van het budget van de Rechtspraak. Bij de prijsbesprekingen voor de periode 2020-2022 is er 95 miljoen aan de begroting van de Rechtspraak toegevoegd. Voor de periode 2023-2025 gaat het om een bedrag van 121 miljoen euro (2023) oplopend naar 155 miljoen euro (2025).

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 2 van 13

- Toename van het budget maakte het mogelijk om het aantal gerechtsjuristen uit te breiden. Daarnaast is de instroom in de RIO-opleiding vergroot. Vanaf 2021 bedraagt dit ca. 130 rechters. Dit is het aantal dat ook voor de komende jaren wordt aangehouden.
- De mogelijkheid bestaat sinds enkele jaren om een Mental Health Check Up te laten uitvoeren.
- Door rechters zijn professionele standaarden geformuleerd voor hun werk, zodat op die manier ook berekend kan worden wat de bijbehorende benodigde capaciteit is. Er is ook budget beschikbaar gesteld om de professionele standaarden daadwerkelijk in te voeren.

Voor een compleet overzicht van reeds ondernomen acties wijs ik u graag op paragraaf 2 van bijlage 2.

Aanvullend zullen de komende periode diverse acties in gang worden gezet.

- Zo wijzen de Minister van J&V en de NVvR gezamenlijk een onafhankelijke verkenner aan. De opdracht voor de verkenner is om, binnen uiterlijk 6 maanden na ondertekening van de arbeidsvoorwaardenovereenkomst, aanbevelingen te doen voor oplossingen voor de werkdruk.
- Gerechten en diensten gaan de komende periode aan de slag met de MWO-resultaten 2022 en zullen hiertoe op lokaal niveau activiteiten ondernemen. In het najaar zal worden bezien of, naast de lokale acties en de landelijke activiteiten vanuit de Uitvoeringsagenda, nog aanvullende activiteiten moeten worden ondernomen. Overigens is er ook naar aanleiding van de resultaten van het MWO 2019 lokaal veel geïnitieerd. Bij het ene gerecht of dienst weliswaar meer dan het andere. Deze activiteiten richtten zich met name op de 'zachte' kant (bevorderen vitaliteit medewerkers, verzuimpreventie, etc.).
- De Raad deelt de mening van de COR dat de activiteiten in de Uitvoeringsagenda nog niet zijn geconcretiseerd. Dat is overgelaten aan de projectleiders. Recentelijk heeft de regiegroep HRM besloten tot een programmatische aanpak vanwege de samenhang en synergie tussen de projecten 'Investeren in HR', 'Versterken leidinggevenden', 'Verzuim' en 'Werkdruk en werkplezier'. Op dit moment wordt gewerkt aan het programmaplan en (o.a.) het plan van aanpak voor 'Werkdruk en werkplezier'. Indien gereed zal de COR ook over de inhoud van het programmaplan en het plan van aanpak van het project 'Werkdruk en werkplezier' worden geïnformeerd.
- Ten slotte is er ook op bestuurlijk niveau volop aandacht voor het thema werkdruk. Op 9 april jl. zijn er in het PRO ronde tafelsessies georganiseerd om over het onderwerp werkdruk te spreken. De besproken thema's van het PRO betreffen: werkdruk (vanuit intern én extern perspectief), ziekteverzuim en vitaliteit, en achterstanden en oplossingen. De opbrengst van deze vruchtbare gesprekken komt terug in een volgende vergadering van het PRO. Een deel van de opbrengst en suggesties kan mee worden gegeven aan de relevante projecten in de Uitvoeringsagenda: o.a. 'Investeren in HR', 'Versterken leidinggevenden', 'Verzuim' en 'Werkdruk en werkplezier'. Deze projecten dragen alle vier bij aan de aanpak van werkdruk en hangen dusdanig samen dat onlangs is besloten deze onder te brengen in één programma. Input voor de rondetafelsessie van het PRO is aan deze brief toegevoegd in bijlage 2.

Wat betreft het door u genoemde waarschijnlijke verband tussen het niet kunnen behouden van medewerkers en een lage salariëring, kondig ik alvast aan dat de Raad voornemens is om uiterlijk 1 juli 2023 te gaan werken met een zogeheten exitmonitor die inzicht zal geven in de vertrekredenen van medewerkers. De analyse van deze uitkomsten zullen dan ook met u worden gedeeld.

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 3 van 13

Hopende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Met vriendelijke groet,

**5.1(2)e**

Henk Naves  
Voorzitter Raad voor de rechtspraak

**2 Bijlagen:**

1. Onafhankelijke verkenner werkdruk – cao RM
2. Enkele beschouwingen over werkdruk bij de Rechtspraak



Raad voor de  
rechtspraak

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 4 van 13

### **Bijlage 1). Onafhankelijke verkenner werkdruk – cao RM**

De Minister, de Raad voor de rechtspraak en het College van Procureurs-Generaal en de NVvR zijn het erover eens dat de werkdruk die de collega's binnen ZM en OM ervaren structureel te hoog is. Dat uit zich onder andere in een gemiddeld genomen hoog aantal overuren per week. Deze situatie heeft, zeker op termijn, negatieve gevolgen voor de kwaliteit van het werk van rechterlijke ambtenaren en voor hun gezondheid. De uiteindelijke oplossing is gelegen in de uitbreiding van de formatie van rechterlijke ambtenaren en daarom zijn door de Minister extra middelen daarvoor ter beschikking gesteld. Maar het zal naar schatting nog wel enige jaren duren voordat een substantiële en structurele uitbreiding van de formatie is gerealiseerd. Om oplossingen voor de werkdruk, ook voor de kortere termijn, in kaart te brengen, wijzen de Minister en de NVvR gezamenlijk een onafhankelijke verkenner aan. De opdracht voor de verkenner is om, binnen uiterlijk 6 maanden na ondertekening van de arbeidsvoorwaardenovereenkomst, aanbevelingen te doen voor oplossingen voor de werkdruk. Wanneer blijkt dat de verkenner meer tijd nodig heeft dan treden partijen daarover met elkaar in overleg. Dat de werkdruk te hoog is, is uitgangspunt en geen punt van onderzoek. Bij het gesprek over het vinden van oplossingen worden de Raad voor de rechtspraak en het College van Procureurs-Generaal betrokken. De onderwerpen die onder meer aan de orde kunnen komen zijn:

- een eventuele aanpassing op het opleidingsstelsel;
- de positie van ZM en OM op de arbeidsmarkt en in samenhang daarmee het herijken van het functie- en beloningsstelsel (à la het Hay rapport van destijds, vindplaats toevoegen);
- een hogere vergoeding van plaatsvervangers (rechters, officieren, raadsheren, AG's, etc);
- de door de NVvR, in afwachting van het bereiken van structurele oplossingen, voorgestelde compensatie (in tijd of in geld) van rechters en officieren die de komende jaren nog met te veel overwerk te maken hebben.

De Minister en de NVvR zien erop toe dat aan de aanbevelingen die de verkenner doet serieus en in redelijkheid door de betrokken partijen (NVvR, ministerie, OM en ZM) gewogen worden. Mogelijke financiële consequenties van aanbevelingen zijn geen reden om op voorhand die aanbevelingen niet over te nemen maar zullen worden betrokken bij de benodigde besluitvorming.



Raad voor de  
rechtspraak

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 5 van 13

## **Bijlage 2) Enkele beschouwingen over werkdruk bij de Rechtspraak**

Deze notitie is bedoeld als input voor gesprekken binnen de Rechtspraak over het onderwerp werkdruk. De notitie pretendeert niet om volledig te zijn. Sterker nog het zou juist mooi zijn als besprekingen van de notitie zou leiden tot aanvullingen en verbeteringen van de notitie.

De notitie is ook niet bedoeld als een besluitvormend document. Het is eerder (in de termen van de wet Open Overheid) een “persoonlijke beleidsopvatting” van de auteur. Daarbij is gebruik gemaakt van input van anderen. Op diverse plekken is ook aangegeven waar informatie vandaan komt.

In de eerste paragraaf wordt beschreven wat werkdruk is. Dit is gedaan op basis van informatie zoals (vakbond) FNV deze schetst op haar website. In paragraaf 2 wordt geschetst wat de Rechtspraak de afgelopen jaren heeft gedaan om te komen tot werkdrukvermindering. Vervolgens wordt in paragraaf 3 geschetst wat de voornemens van de Rechtspraak voor de komende periode zijn. In paragraaf 4 worden verklaringen gegeven voor de hoge werkdruk gebaseerd op een rapport uit 2017. Vervolgens wordt een beschouwing gegeven waarom het tot nu toe niet gelukt is de werkdruk te verminderen.

### **1. Wat is werkdruk?**

#### Wat is werkdruk?

We spreken van werkdruk wanneer de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer is verstoord. Een te hoge werkdruk kan werkstress veroorzaken, wat vervolgens kan leiden tot ziekteverzuim en langdurig uitvallen door het krijgen van een burn-out. Wanneer je als werknemer langdurig te maken hebt met hoge werkdruk ervaar je niet alleen een hoge mate van stress, maar kun je ook gedemotiveerd raken om je taken uit te voeren.

#### Verschil werkdruk en werkstress

De termen werkdruk en werkstress worden vaak door elkaar gebruikt. Werkdruk heeft betrekking op de taakeisen binnen je werk. Hierin zijn twee factoren te onderscheiden: kwalitatieve en kwantitatieve taakeisen. Onder kwalitatieve taakeisen valt de moeilijkheidsgraad en emotionele belasting van het werk. Kwantitatieve taakeisen hebben betrekking op werktempo en de omvang van het werk. Wanneer je langdurig te maken hebt met hoge werkdruk, kan je werkstress krijgen. Dit kan vervolgens leiden tot lichamelijke of psychische klachten waardoor je niet meer in staat bent om je werk goed uit te voeren.

#### Oorzaken werkdruk

Een hoge werkdruk treedt dus op als de taakeisen te hoog zijn. Hier zijn verschillende oorzaken voor.

#### Inhoud van het werk als oorzaak werkdruk

- Je krijgt te weinig tijd voor het uitvoeren van opdrachten en/of taken.
- Doordat je te veel taken krijgt, is het niet mogelijk om je werk binnen de tijd af te krijgen.
- De taken sluiten niet aan op jouw ervaring of opleidingsniveau.
- Je hebt te maken met (te) zware verantwoordelijkheden.
- De situatie op je werk is (een lange tijd) hectisch.
- Je hebt te weinig inspraak in hoe je het werk uitvoert.

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 6 van 13

- Er is onduidelijkheid over wat er van je wordt verwacht.

#### Omstandigheden op het werk als oorzaak

- Er is onduidelijkheid over het toekomstperspectief van jouw functie.
- Je krijgt te weinig steun van collega's en/of je leidinggevende.
- Je hebt een conflict met je leidinggevende of collega.
- Weinig kunnen pauzeren tussen het werken door.
- Moeilijk of geen verlof kunnen opnemen.
- Pesten, intimidatie en discriminatie op de werkvloer.

#### Persoonlijke omstandigheden als oorzaak van werkdruk

- Je vindt het moeilijk om 'nee' te zeggen tegen verzoeken van leidinggevende of collega's.
- Je bent (te) perfectionistisch in de taken die je uitvoert.
- Er spelen privéproblemen die veel van jouw tijd en aandacht opeisen en je krijgt geen ruimte om (zorg- of calamiteiten) verlof op te nemen.

#### Factoren die werkdruk kunnen verminderen

- Mogen (mee)beslissen over jouw werkinhoud en de manier waarop je het werk uitvoert.
- Meer autonomie om je eigen tijd in te delen. Denk aan de volgorde van taken uitvoeren, momenten waarop je pauze kunt nemen of verlof op kan nemen.
- Minder taken of meer collega's.
- Het werk anders organiseren (bijvoorbeeld minder protocollen of een beter functioneel ICT-systeem).
- Steun van collega's en je leidinggevende bij de uitvoering van je werk.

#### Wat zegt de wet over werkdruk?

Volgens de Arbowet (artikel 3, lid 2) moet de werkgever ervoor zorgen dat de psychosociale arbeidsbelasting op je werk niet te hoog wordt. Dat kan komen door te hoge werkdruk, maar ook door agressie, intimidatie en seksuele intimidatie op je werk. Volgens de wet is je werkgever verplicht de volgende maatregelen nemen:

- Het risico op hoge werkdruk in kaart brengen en te hoge werkdruk voorkomen.
- Een plan van aanpak opstellen om problemen met te hoge werkdruk tegen te gaan.
- Jou en je collega's vertellen welke maatregelen er zijn om te hoge werkdruk te voorkomen.

Doet je werkgever dit niet, of onvoldoende? Dan overtreedt hij de wet. De Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) controleert dit.

## **2. Wat heeft de Rechtspraak de afgelopen periode aan werkdruk gedaan?**

Werkdruk is geen nieuw vraagstuk voor de Rechtspraak. De werkdruk is al langer hoog. De resultaten van het MWO 2022 laten zien dat de werkdruk bij de rechters en raadsheren ten opzichte van de resultaten van het MWO 2019 nog verder is toegenomen. Gelukkig kunnen we ook een kleine daling constateren, maar dan onder de gerechtsjuristen en de administratief medewerkers.



Raad voor de  
rechtspraak

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 7 van 13

Nu dit slechts een kleine daling betreft kan worden gesteld dat de ervaren werkdruk onder medewerkers nog steeds hoog blijft.

Om de werkdruk terug te brengen zijn er tot nu toe maatregelen genomen langs de volgende lijnen:

- Verhogen van het budget van de Rechtspraak. Bij de prijsbesprekingen voor de periode 2020-2022 is er 95 miljoen aan de begroting van de Rechtspraak toegevoegd. Voor de periode 2023-2025 gaat het om een bedrag van 121 miljoen euro (2023) oplopend naar 155 miljoen euro (2025).
- Toename van het budget maakte het mogelijk om het aantal gerechtsjuristen uit te breiden. Daarnaast is de instroom in de RIO-opleiding vergroot. Vanaf 2021 bedraagt dit ca. 130 rechters. Dit is het aantal dat ook voor de komende jaren wordt geprognoseerd.
- Naar aanleiding van de resultaten van het MWO 2019 is er is lokaal veel geïnitieerd. Bij het ene gerecht of dienst weliswaar meer dan het ander. Wel bijna alleen aan de ‘zachte’ kant (bevorderen vitaliteit medewerkers, verzuimpreventie, etc.).
- De mogelijkheid bestaat sinds enkele jaren om een Mental Health Check Up te laten uitvoeren.
- Door rechters zijn professionele standaarden geformuleerd voor hun werk, zodat op die manier ook berekend kan worden wat de bijbehorende benodigde capaciteit kon worden bepaald. Er is ook budget beschikbaar gesteld om de professionele standaarden daadwerkelijk in te voeren.

### **3. Wat zijn op dit moment de voorgenomen acties van de Rechtspraak?**

In de Uitvoeringsagenda 2023 -2025 is een van de thema's mensen werven, binden, boeien. Daarbinnen zijn diverse doelen en projecten geformuleerd op het terrein van werkdruk. De Uitvoeringsagenda bevat daarnaast andere projecten, die ook tot verminderen van de werkdruk moeten leiden. Daarnaast zijn er projecten die geen onderdeel uitmaken van de Uitvoeringsagenda die een positief effect op de werkdruk zouden moeten hebben.

#### **3.1 HR-Uitvoeringsagenda: Werkdruk verminderen en investeren in werkplezier**

Vanuit de Uitvoeringsagenda 2023-2025 is ondertussen op HR-terrein aan de slag gegaan met werkdruk. Werkdruk is een veelzijdig probleem: de omvang ervan verschilt per gerecht, per rechtsgebied (regelruimte is een belangrijke verklarende factor) en per persoon (belastbaarheid medewerkers is niet voor iedereen hetzelfde). Een degelijke aanpak van werkdruk kan bijdragen aan een vitale organisatie waar medewerkers met plezier werken. Hierbij gaat het zowel om ‘harde’ maatregelen, zoals verbetering van werkprocessen, als om ‘zachte’ maatregelen, zoals leiderschap, personeelszorg en versterking van de aanspreekcultuur.

*Welke resultaten willen we uiterlijk in 2025 hebben bereikt?*

Zowel onder collega's als op het niveau van de teams, gerechten, gerechtelijke diensten en de Rechtspraak als geheel hebben we meer werkplezier. Onze werkcultuur en ons leiderschap staan bovenal in het teken van verbinding, respect, vertrouwen, elkaar helpen en versterken. Op basis van de uitkomsten van het medewerkerswaarderingsonderzoek wordt bepaald waar de accenten in het werken aan werkdruk en werkplezier komen te liggen;



Raad voor de  
rechtspraak

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 8 van 13

- We hebben inzicht in onze aantrekkelijkheid als werkgever voor potentiële sollicitanten;
- Medewerkers en potentiële sollicitanten ervaren de Rechtspraak als een diverse en inclusieve organisatie (vgl. Motivaction-onderzoek 2020);
- Een actieve en duurzame uitwisseling van best practices tussen Rechtspraakonderdelen op het terrein van werkplezier en vitaliteit;
- Kwantitatieve strategische personeelsplanning (het capaciteit planningsmodel RA en GA) wordt verder ontwikkeld en actief toegepast. Kwalitatieve strategische personeelsplanning en loopbaanbeleid (voor o.a. administratief medewerkers) worden verder ontwikkeld en geïmplementeerd;
- Op het terrein van arbeidsmarktcommunicatie ontwikkelen we een instrumentarium voor werving en selectie, er komen aanvullende doelgroepencampagnes en het gebruik van vacaturedata wordt mogelijk gemaakt. De Rechtspraak heeft jongeren- en stagebeleid;
- Een traineeprogramma voor jonge juristen start in 2023;
- Diversiteit en inclusiviteit: van bewustwording naar concrete doelen en realisatie.
- De Rechtspraak beschikt over vitale medewerkers. Vitaliteit draait om de energie en de kracht waarmee mensen emotioneel, fysiek en mentaal in het leven staan. Er is sprake van een dalend verzuim.

Ook in de andere drie HR-projecten in de Uitvoeringsagenda:

- Versterken leidinggevenden;
- Investeren in HR-functie;

zal de invalshoek werkdruk en werkplezier een belangrijke invalshoek zijn. Het is ondertussen ook de bedoeling om deze projecten in onderlinge samenhang op te pakken.

Projecten die niet opgenomen zijn in de Uitvoeringsagenda maar die wel betrekking hebben op dit terrein zijn:

- Analyse rechterscapaciteit: vervangingsvraag en benodigde capaciteit
- Evaluatie Werving & Selectie Rio's en Evaluatie RIO-opleiding (gepland voor 2024).

### 3.2 Uitvoeringsagenda: begrijpelijke en mensvriendelijke communicatie

Een goed geïnformeerde rechtzoekende zal minder contact opnemen met de rechtspraak om vragen te stellen. Daarnaast zal een betere voorbereiding van de rechtzoekende leiden tot een beter verloop van zittingen. Daarnaast kunnen we de rechtzoekende helpen met de wijze waarop men zijn standpunten inbrengt.

De Aanpak Toegankelijke Communicatie heeft de afgelopen jaren meerdere hulpmiddelen bedacht, getest en geïmplementeerd die bijdragen aan het vergroten van de toegankelijkheid van de Rechtspraak voor de burger en tegelijk bijdragen aan een soepeler verloop van de procedure. Voorbeelden zijn:

- Het Schrijfmaatje is een digitaal formulier dat burgers stap voor stap geleid bij het opstellen van hun bezwaarschrift. Het Schrijfmaatje functioneert al in Mijn Rechtspraak voor rijksbelastingzaken en kan digitaal worden ingediend met Digid. Voor kanton geldvorderingen moeten burgers het document printen en op de post doen. Het Schrijfmaatje heeft naast voordelen voor de burger een aantal voordelen voor de organisatie. Zo is de indeling gestandaardiseerd en kunnen in de toekomst de gegevens

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 9 van 13

geautomatiseerd worden overgezet naar de systemen van de Rechtspraak. Het Schrijfmaatje kan alleen worden verzonden als de benodigde bijlagen zijn toegevoegd. Dit vergroot het percentage first-time-right indienen.

- Keuzehulp met handelingsalternatieven op Rechtspraak.nl voor burgers die een dagvaarding hebben ontvangen voor een geldvordering. Hiermee maken burgers een geïnformeerde keuze of ze naar de zitting willen komen, schriftelijk willen reageren met behulp van de Schrijfhulp of verstek laten gaan.

In de toekomst zouden burgers na het invullen van de keuzehulp in Mijn Rechtspraak hun keuze kunnen bevestigen waardoor de Rechtspraak zicht krijgt op de zaken waarin burgers naar de (rol)zitting komen, schriftelijk reageren of dat ze verstek laten gaan. Dit maakt het mogelijk om beter te kunnen roosteren en plannen en dit kan de werkdruk bij rechters verminderen.

- ATC heeft een papieren bijsluiter gemaakt voor kanton geldvorderingen. Deze informeert burgers in heel begrijpelijke taal over de procedure. Dit draagt eraan bij dat burgers beter geïnformeerd naar de zitting komen en er tijdens de zitting minder tijd voor uitleg nodig is. Ook zou de bode de bijsluiter kunnen overhandigen terwijl de burger wacht op het begin van de zitting.
- ATC heeft een concept voor een ‘werkblad’ voor de voorbereiding op de zitting gemaakt. Hierin staan vragen die burgers helpen om zich goed voor te bereiden op de zitting. De zitting kan daardoor efficiënter verlopen.

*Welke resultaten willen we uiterlijk in 2025 hebben bereikt?*

Voor de periode 2023 -2025 wordt voortborduurde op deze aanpak. In de Uitvoeringsagenda zijn de volgende doelen geformuleerd:

- In 2025 biedt de Rechtspraak burgers in minstens 50 procent van alle rechtszaken begrijpelijke en gebruiksvriendelijke informatie via het communicatiekanaal van hun keuze. Onderdeel hiervan is dat de informatie en digitale diensten op rechtspraak.nl voor en na de inlog naadloos op elkaar aansluiten en een eenduidige beleving en uitstraling bieden. Burgers beoordelen de begrijpelijkheid en gebruiksvriendelijkheid van de communicatiemiddelen in deze zaken met minimaal een 7,52 op een schaal van 1 tot en met 10;
- In 2025 biedt de Rechtspraak burgers in 50 procent van alle rechtszaken relevante informatie op het moment dat zij die nodig hebben, zowel proactief als reactief via het openbare communicatiekanaal van hun eigen keuze en na de inlog gedurende al hun interacties met de Rechtspraak;
- De strategie (digitaal) toegankelijke rechtspraak is aangevuld voor de doelgroep digitaal minder vaardige burgers (eind 2023). Er is een plan van aanpak om deze strategie voor de doelgroep digitaal minder vaardige burgers te realiseren in 2024 en 2025;
- Er is een strategie en plan van aanpak vastgesteld voor het voeren van regie over de communicatiekanalen heen, met als doel dat de burger het communicatiekanaal van zijn voorkeur kan gebruiken (eind 2023).



Raad voor de  
rechtspraak

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 10 van 13

### 3.3 Uitvoeringsagenda: vergroten klantgerichtheid met behulp van data: Telefonie

De gerechten ontvangen dagelijks veel telefonische vragen. Het beantwoorden van telefonische vragen is relatief tijdsintensief voor medewerkers. Overheidsorganisaties en commerciële organisaties sturen daarom al jaren op het zo effectief mogelijk inzetten van telefonie naast de andere communicatiekanalen (omnichannelstrategie). Voor de Rechtspraak is hier een wereld te winnen. Een aantal voorbeelden maar zeker niet uitputtend:

- Zorg voor betrouwbare data en daarmee inzicht in het aantal telefonische vragen en waar die vragen over gaan. Hiermee kun je kort-cyclisch gaan verbeteren om het aantal vragen te verminderen (maakt deel uit van de Uitvoeringsagenda bij data als rijkdom).  
In de toekomst kan voice-mining van telefonische vragen een optie zijn. De IND gebruikt dit al.
- Voorkom zoveel mogelijk vragen over het niet kunnen vinden van de juiste contactgegevens en/of informatie op rechtspraak.nl. Dit kan door het verbeteren van de contactinformatie op rechtspraak.nl en in brieven.
- Gebruik de data over veelgestelde telefonische vragen om de informatie op rechtspraak.nl en in brieven te verbeteren. Begin bij de rechtsgebieden en onderwerpen waarover de meeste telefonische vragen gaan. Dit voorkomt een aanzienlijk deel van de telefonische vragen.
- Zet het Rechtspraak Servicecentrum in om alle telefonische vragen over het gebruik van Mijn Rechtspraak te beantwoorden. De gerechten hoeven hier dan niet mee te worden belast. Bij particulier bewind zijn hier goede ervaringen mee opgedaan.
- Zet het Rechtspraak Servicecentrum meer in bij het beantwoorden van telefonische vragen bij zaakstromen die zich hiervoor lenen (weinig complex) en waar de werkdruk hoog is. Uit het onderzoek bij particulier bewind in 2022 bleek dat het RSC ongeveer zeventig procent van de telefonische vragen kan beantwoorden.
- Zorg voor landelijke tooling zoals systemen voor een databank met antwoorden op telefonische vragen en registratie en labelen van de telefonische vragen (maakt deel uit van de Uitvoeringsagenda bij data als rijkdom).  
Deze tooling bestaat allang in de markt. Dus kies voor inkoop en op maat inrichten in plaats van zelf ontwikkelen zodat er snel resultaten bereikt kunnen worden.
- Het slim inzetten van brieven en digitale berichten met ontvangstbevestiging of de te verwachten doorlooptijd kan telefonische vragen voorkomen.

Uit recent onderzoek van de VNG blijkt dat ongeveer dertig procent van de telefonische vragen bij gemeenten gaan over de status van aanvragen en/of procedures. Het Rechtspraak Servicecentrum geeft aan vergelijkbare percentages te zien voor de rechtspraak. Een track-and-trace functionaliteit in Mijn Rechtspraak kan een groot deel van deze telefonische vragen voorkomen (maar niet alle denk bijvoorbeeld aan minder digitaal vaardige burgers).

### 3.4 Uitvoeringsagenda: Tijdige rechtspraak: Versnellers

Door het programma Tijdige rechtspraak worden op dit moment o.a. verschillende versnellers van doorlooptijden onder de aandacht gebracht. Een deel daarvan heeft ook impact op de werkdruk:

- meer mondeling vonnis wijzen, zoals de politierechter in strafzaken altijd doet, scheelt ook heel veel tijd, want geen of veel korter schriftelijk vonnis maar vraagt wel iets anders van onze rechters.

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 11 van 13

- met wederzijdse toestemming van partijen het afdoen van zaken buiten zitting.
- gelijktijdig uitvoeren van (administratieve) handelingen in plaats van deze op verschillende uit te voeren.
- werken met (integrale) units van administratie, juridische ondersteuning en rechters waarin werkzaamheden goed op elkaar zijn aangesloten.
- uitvoeren van rolzittingen zoals binnen de strafteams van de hoven ter voorkoming van grote aantallen intrekkingen kort voor de inhoudelijke zitting.
- instellen van regiebureaus waarmee een evenwichtige planning van zaken tot stand komt en waarmee in de procedure zo vroeg mogelijk wordt gecontroleerd of de zaak inhoudelijk volledig is.
- Meer toepassen van het clusteren van zaken, zoals bijvoorbeeld BPM / WOZ

### 3.5 Uitvoeringsagenda Tijdige rechtspraak: Roosteren en plannen

De ervaringen bij het project Roosteren en Plannen hebben de volgende inzichten opgeleverd:

- Een professioneel ingericht rooster- en planproces brengt rust en regelmaat in het rooster/ de planning. Denk hierbij o.a. aan een evenredige werkverdeling, heldere werkafspraken die worden nageleefd en anticiperen op incidenten i.p.v. brandjes blussen.
- Inplannen tijd voor voorbereiding (incl. regie) en schrijven na zitting – draagt bij aan een snelle afhandeling op zitting en het vonnis wordt geschreven terwijl de zaak nog vers in het geheugen zit.
- Uniforme en reële werklastnormen – we werken met verschillende kengetallen die niet op elkaar passen, waardoor niet inzichtelijk wordt hoeveel capaciteit feitelijk nodig is voor het afhandelen van de instroom én rechters en griffiers onevenredig en te zwaar worden belast.
- Inbouwen van een buffer voor spoedzaken en incidenten (bijv. ziekteverzuim) o.b.v. historische data. In het algemeen wordt een rooster nu voor 100% volgepland terwijl we weten dat er nog allerlei zaken bijkomen. Met het inbouwen van een buffer voorkom je dat je het rooster steeds moet wijzigen en nog verder ophogen.
- Jaarroostersystematiek – door een jaarrooster te maken o.b.v. de bestuursafspraken en de bemensing van dit rooster kort-cyclische te maken kun je:
  - o Beter inspelen op wijzigingen in het personeelsbestand
  - o Alleen de vakantieperiodes nog ver vooruit uitvragen en de andere weken op kortere termijn (1-3 mnd.) waardoor medewerkers minder lang van tevoren alle verlofwensen moeten doorgeven. Hierdoor kan in hun werkbelasting flexibeler rekening worden gehouden met verlofwensen die op korte termijn ontstaan.

### 3.6 Visitatiecommissie: professionele standaarden.

De professionele standaarden zijn het thema van de 4-jaarlijkse visitatie bij de Rechtspraak. Het accent zal daarbij liggen op wat we kunnen leren van de wijze waarop we de professionele standaarden zijn geïmplementeerd. Het rapport van de visitatiecommissie zal aan het eind van de zomer verschijnen.

## 4. **Hoe kan de werkdruk binnen de Rechtspraak verklaard worden?**

In februari 2017 verscheen het rapport “Naar een vitale organisatie’ Een duurzaam antwoord op werkdruk binnen de Rechtspraak”. De beschouwing in dit hoofdstuk is gebaseerd op dat rapport, met als vermoeden dat voor het overgrote gedeelte we het nog steeds over dezelfde factoren hebben.

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 12 van 13

#### 4.1 De relatie tussen taakvereisten, regelruimte en werkdruk

Er is een hoge kans op werkstress in situaties met hoge taakeisen en weinig regelruimte. Onze medewerkers kennen in de regel hoge taakeisen (hoeveelheid werk, werken onder tijdsdruk, complexiteit van het werk en hoge kwaliteitstandaarden) en ze hebben over het algemeen weinig regelruimte (de mogelijkheid die medewerkers hebben om zelf te sturen op de uitvoering van het werk (hoe en wanneer ze het werk doen)). Als medewerkers voldoende regelruimte ervaren, kunnen zij werk aan dat hoge taakeisen kent. Schiet de regelruimte tekort, dan slaat uitdagend werk om in belastend werk, met werkdruk als onvermijdelijk gevolg.

#### 4.2 Hoge taakeisen en weinig regelruimte

##### 4.2.1 Kwaliteitseisen

Binnen de rechtspraak worden hoge eisen gesteld aan de kwaliteit van het werk. De mentale belasting van het werk is groot vanwege de verantwoordelijkheid die het rechtspreken met zich meebrengt. Rechters en juridisch ondersteuners ervaren een noodzaak om werk van een constant hoge kwaliteit te leveren. De regelruimte is waar het de kwaliteit van het werk betreft dan ook beperkt. Kortere vonnissen schrijven of zaken minder uitgebreid voorbereiden kan tijd besparen, maar het zijn maatregelen die de respondenten overwegend als ongewenst beschouwen.

##### 4.2.2 Werklast

Er is druk op de kwaliteit van het werk door de hoge werklast (hoeveelheid zaken). De productiedruk perkt de ruimte in om zaken die aandacht te geven die rechters en juridisch ondersteuners eigenlijk noodzakelijk achten. Over het algemeen zijn de gerechten in staat – zij het met kunst en vliegwerk – het werkaanbod af te handelen. De beschikbare capaciteit is echter goeddeels volgepland, er is weinig tot geen ruimte om extra zaken of taken op te pakken. De ruimte om uitval of ziekte op te vangen is beperkt. Ziek worden betekent dat het werk op een later moment alsnog afgehandeld moet worden. Het volplannen van rechters leidt er ook toe dat van geboden vrijstellingen voor indirecte activiteiten, zoals inzet bij opleidingen of voor landelijke commissies, maar mondjesmaat gebruik wordt gemaakt.

##### *Directe werkzaamheden*

Bij werklast gaat het zowel om de directe werklast (aantallen zaken of zittingen) als om indirecte werkzaamheden, zoals de inzet voor projecten, overleggen en andere nevenactiviteiten. Uit het onderzoek blijkt dat rechters relatief weinig regelruimte ervaren om zelf te sturen op hun directe werklast: de hoeveelheid zaken en zittingen. Binnen teams wordt de werklast in de regel evenredig verdeeld. Er wordt weinig rekening gehouden met de belastbaarheid van medewerkers.

##### *Indirecte werkzaamheden*

De werkdruk binnen de rechtspraak hangt ook samen met de veelheid aan indirecte werkzaamheden. Dit betreft zowel indirecte tijd die direct samenhangt met het dagelijks werk, zoals overleg, maar ook inzet voor projecten (bijvoorbeeld rond KEI) of vakinhoudelijke verplichtingen zoals bijdragen in vakcommissies of rond opleidingen. Het onderzoek wijst uit dat de regelruimte van medewerkers binnen de rechtspraak voor wat de indirecte werkzaamheden betreft groter is dan bij de directe werkzaamheden. Deze regelruimte is echter niet het gevolg van bewust beleid, maar eerder het resultaat



Raad voor de  
rechtspraak

datum 24 april 2023  
kenmerk UIT 13569 HRM&OO/KV  
pagina 13 van 13

van de ruimte die medewerkers kunnen nemen om zich wat afzijdig te houden van de organisatie. Alhoewel deze groep medewerkers weinig druk als gevolg van indirecte werkzaamheden zal ervaren, kan hun betrokkenheid bij de organisatie als laag worden gekwalificeerd. Daar staat tegenover dat er ook medewerkers zijn die extra werkzaamheden stapelen en daarmee zichzelf, zeker in vergelijking met collega's, zwaarder belasten.

#### *Doorlooptijden en roostering*

Strakke doorlooptijden en weinig flexibele roostering zorgt voor werkdruk. Dit speelt vooral in die rechtsgebieden die vanwege wettelijke termijnen vaste doorlooptijden kennen, zoals straf. Daar bestaat maar weinig regelruimte. Iets langer over het werk doen, schuiven met taken en zaken bij piekbelasting en zelf prioriteiten stellen is door de strakke roosterdruk veelal niet of heel beperkt mogelijk. Bij meervoudige kamers wordt de regelruimte verder beperkt door de afhankelijkheden met collega's in het proces. Omdat roosters in de regel voor de volle honderd procent worden volgepland is er weinig speelruimte om flexibel met pieken in het werkaanbod om te gaan. Doordat de rechtspraak in toenemende mate stuurt op korte doorlooptijden wordt de regelruimte van de rechters en juridische medewerkers ook in andere rechtsgebieden dan straf in toenemende mate ingeperkt.

#### *Productie en roosterdruk*

Het volledig volplannen van medewerkers leidt per definitie tot een roostering met weinig flexibiliteit. Bij extra instroom van zaken of uitval van medewerkers hebben teamleiders de ondankbare taak zaken alsnog weg te zetten bij medewerkers die toch al een hoge werklast ervaren. Het is met name deze ad-hocdrukke die respondenten als belastend ervaren. Respondenten geven aan behoefte te hebben aan zowel meer flexibiliteit in de roostering zodat zij zelf meer kunnen sturen op de pieken in het werk, als op roosterrust om onverwachte extra taken en zaken zo veel mogelijk weg te nemen.

#### *Standaardisatie en uniformering*

Een voorbeeld is bedrijfskundige rationalisering als gevolg van KEI. Met de ontwikkeling van professionele standaarden vindt ook uniformering plaats. Het gaat hierbij om een door professionals gedefinieerd minimum. De opgave is om bij de verdere uitwerking van deze standaarden de regelruimte van professionals als toetspunt te betrekken.