



Werkdruk verdient blijvende aandacht

**1^e appreciatie PRO van aanbevelingen van
verkenner werkdruk.**

datum 14 mei 2024

bijlage(n) 1

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Wat is werkdruk?
3. Wat heeft de Rechtspraak de afgelopen periode aan werkdruk gedaan?
4. Aanbevelingen verkenner werkdruk
5. Aanpak

Bijlage:

Eerste appreciatie aanbevelingen verkenner werkdruk pagina 7 e.v.

Geen inhoudsopgavegegevens gevonden.

1. Inleiding

Voor het aanpakken van de werkdruk binnen de Rechtspraak en het Openbaar Ministerie bestaat geen ‘silver bullet’. Wel kunnen op verschillende terreinen maatregelen worden genomen die ieder voor zich en in samenhang kunnen bijdragen aan vermindering en beheersing van de werkdruk. Dit is de conclusie van het [rapport Verkenning Werkdruk Rechtspraak en Openbaar Ministerie](#) dat verkenner Jaap Winter op 23 april 2024 overhandigde aan minister voor Rechtsbescherming Franc Weerwind en Marc Fierstra, voorzitter van de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (NVvR).

Allerlei collega’s hebben een bijdrage geleverd aan dit rapport, door deel te nemen aan gesprekken over de werkdruk die binnen de Rechtspraak wordt ervaren en mogelijke oplossingen. Het is een belangrijk en veelzijdig probleem, waar organisatiebreed aandacht voor is. De balans tussen werkplezier en werkdruk staat prominent in de [Uitvoeringsagenda 2023-2025](#) en er lopen verschillende initiatieven om daar verbetering in te brengen.

Werkdruk is geen nieuw onderwerp voor de Rechtspraak. En het zoeken naar oplossingen om werkdruk aan te pakken evenmin. Het was al een onderwerp in het Leeuwarder manifest (2012) en wie op Intro zoekt, komt diverse analyses, voorstellen en plannen tegen. In februari 2017 verscheen het rapport “Naar een vitale organisatie. Een duurzaam antwoord op werkdruk binnen de Rechtspraak”. Veel van wat toen geschreven is, is nog steeds herkenbaar. Intussen weten we ook dat de maatschappelijke druk op de Rechtspraak hoger wordt, waarmee het belang alleen maar groter wordt.

Bij werkdruk speelt een veelheid aan factoren een rol. Blijvende aandacht voor werkdruk en de mogelijke oplossingen is belangrijk; vanuit zorg voor onze mensen verdient werkdruk blijvende aandacht - zelfs als eenvoudige oplossingen niet binnen ons bereik liggen.

De aanbevelingen uit het rapport van Jaap Winter geven een aantal suggesties voor een verdere aanpak van acties gericht op verminderen van de werkdruk bij de Rechtspraak. Deze notitie geeft aan hoe de Rechtspraak met dit rapport om wil gaan. In paragraaf 2 schetsen we eerst wat werkdruk binnen de Rechtspraak is. Paragraaf 3 geeft een schets van wat de Rechtspraak de afgelopen jaren aan werkdruk heeft gedaan. Vervolgens gaat paragraaf 4 in op de aanbevelingen van de verkenner. Tot slot schetsen we in paragraaf 5 hoe we het komend jaar aan de slag gaan. Vanaf pagina 7 worden de aanbevelingen elk afzonderlijk besproken.

2. Wat is werkdruk?

Wat is werkdruk?

Er wordt gesproken 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 een medewerker langdurig te maken heeft met hoge werkdruk ervaart deze niet alleen een hoge mate van stress, maar kan hij of zij ook gedemotiveerd raken om taken uit te voeren.

De resultaten van het MWO 2022 en 2019 laten het volgende beeld zien:

<u>Werkdruk</u> (% goed)	<u>2022</u>	<u>2019</u>
(veel) te laag	3,2	3,0
Goed	60,3	58,2
Te hoog	31,4	33,6
Veel te hoog	5,1	5,2

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*
- *Omstandigheden op het werk als oorzaak*
- *Persoonlijke omstandigheden als oorzaak van werkdruk*

Als belangrijkste oorzaken van de werkdruk bij de Rechtspraak werden in de laatste 2 MWO's genoemd:

	<u>2023</u>	<u>2019</u>
Hoeveelheid werk	89,7	89,8
Combinatie diverse taken	57,4	52,4
Ingewikkeldheid kwesties	48,0	44,6
Verantwoordelijkheid	44,9	36,7
Zittingsrooster	37,9	42,0
Organisatie van het werk	31,9	34,4

Factoren die werkdruk kunnen verminderen

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

Om werkdruk te verminderen is het dus nodig om verschillende interventies in te zetten. Het gaat niet alleen om de hoeveelheid werk maar ook om de wijze waarop het werk georganiseerd is en persoonlijke omstandigheden.

3. Wat heeft de Rechtspraak de afgelopen periode aan werkdruk gedaan?

Werkdruk is geen nieuw vraagstuk voor de Rechtspraak. De werkdruk is al langer hoog.

Om de werkdruk terug te brengen zijn er tot nu toe maatregelen genomen zoals:

- 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 medewerkers uit te breiden van 10.010 fte (2019) naar 11.449 fte (2023). Daarbij is de instroom in de RIO-opleiding vergroot. Vanaf 2021 bedraagt dit ca. 130 rechters.
- Naar aanleiding van de resultaten van het MWO 2019 is er lokaal veel geïnitieerd. Het MWO 2019 heeft bij verschillende gerechten en diensten geleid tot specifieke acties o.a. op het terrein van bevorderen vitaliteit, verzuimpreventie en bespreekbaar maken van het thema.
- De mogelijkheid bestaat sinds enkele jaren om een Mental Check Up (MCU) te doen. Een Mental Check Up is een persoonlijk gesprek voor iedereen die op het werk te maken heeft met ingrijpende

situaties, heftige beelden, agressie of veel stress. Het helpt mensen hun weerbaarheid in kaart te brengen, te behouden of te vergroten.

- Rechters hebben 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.

Daarnaast lopen er, in de context van de Uitvoeringsagenda, verschillende projecten in het HR-domein die raken aan (het verminderen van) werkdruk. Het gaat dan om:

- Versterken leidinggevenden. Hierbij wordt o.a. aandacht geschonken aan de span of care van leidinggevenden en het verbeteren van de ondersteuning van leidinggevenden. Daarnaast komt er een e-learning met basisinformatie voor leidinggevenden.
- Verbeteren inzetbaarheid/verminderen ziekteverzuim. Het gaat hierbij grotendeels om het uitwisselen van best practices en handreikingen.
- Versterken HR-functie. Hierbij worden o.a. stappen gemaakt ten aanzien van een betere vindbaarheid op Intro van HR-informatie voor leidinggevenden, medewerkers en HR-medewerkers.
- Loopbaanontwikkeling administratief medewerkers. Recent is opdracht gegeven om te komen tot een Visie op de administraties.
- Arbeidsmarktcommunicatie. In september 2023 is er een werkgeverscampagne gelanceerd en eind 2023 een campagne gericht op IV-functies. In juni start een campagne gericht op de functie van rechters/raadsheren.

Ook zijn er initiatieven vanuit:

- Continu verbeteren, optimalisatie processen en lean-management bij veel gerechten.
- Tijdige rechtspraak (bijvoorbeeld roosteren en plannen).

De visitatiecommissie 2023 besteedt in haar rapport ook aandacht aan het onderwerp personele schaarste. Zij doet op dit terrein een aantal aanbevelingen die veelal vergelijkbaar zijn met de aanbevelingen van de verkenner werkdruk. De visitatiecommissie bepleit daarnaast ook dat als er meer zaken binnenkomen dan kunnen worden afgedaan, heldere en zo nodig drastische keuzes worden gemaakt. Daarnaast bepleit zij om bindende afspraken met ketenpartners te maken als ketenkwaliteit een belemmering vormt en houdt aan die afspraken vast.

4. Aanbevelingen verkenner werkdruk

Het rapport van de verkenner bevat 33 aanbevelingen. De aanbevelingen van de verkenning zijn in te delen naar aanbevelingen die:

- a. Gericht zijn op het Cao-overleg tussen minister voor Rechtsbescherming en NVvR
- b. Aansluiten bij al lopende projecten en activiteiten binnen de Rechtspraak
- c. Nieuw zijn en waar de Rechtspraak aan de slag gaat
- d. Nieuw zijn en die de Rechtspraak niet (geheel) overneemt
- e. Zich alleen richten op het Openbaar Ministerie (8).

Met veel van de voorstellen is de Rechtspraak overigens al aan de slag. De aanbevelingen werkdruk geven ook enkele nieuwe impulsen.

In bijlage 1 bij deze notitie wordt dit verder uitgebreid toegelicht.

5. Aanpak

We willen zo snel mogelijk aan de slag met het oppakken van de aanbevelingen en de verbinding van de aanbevelingen uit het rapport met de lopende lijnen en activiteiten. Enkele aanbevelingen horen thuis bij het overleg over de Cao Rechterlijke Macht tussen NVvR en de minister voor Rechtsbescherming. We gaan ervan uit dat dit overleg zo snel mogelijk gaat starten. Waar nodig en wenselijk zal er vanuit de Rechtspraak input voor deze onderhandelingen worden gegeven,

In eerste instantie verwachten we van de aanbevelingen 8, 11 en 14 het meeste directe effect op de werkdruk. Het gaat dan om de aanbevelingen: inzet ervaren jurist van buiten op specifieke zaakstroom, zwaardere rol van juridische ondersteuning voor, tijdens en na de zitting en actieve regievoering aan de voorkant.

De eerste stappen zijn als volgt:

1. Appreciatie aanbevelingen verkenner werkdruk: bespreken in PRO (13 mei 2024) n.a.v. deze notitie;
2. Bespreken rapport verkenner en 1^e appreciatie PRO in gerechten; vorm en wijze aan de gerechten; eventuele opbrengst naar 5.1(2)e, bureau Raad, HRM&OO (mei-juni).
3. Toetsen van de appreciatie van de aanbevelingen bij COR en CvA (mei).
4. Toetsen van de appreciatie van de aanbevelingen bij SBO, KPO en GLO (mei).
5. Opstellen implementatieplan door bureau Raad (mei-juni). Insteek bij het implementatieplan zal zijn om waar mogelijk acties onder te brengen bij bestaande trajecten. Voorbeelden hiervan zijn:
 - Aanbevelingen m.b.t. RIO-opleiding bij evaluatie RIO-opleiding
 - Aanbevelingen m.b.t. Leiderschap bij het project Versterken Leidinggevendens.
 - Aanbevelingen m.b.t. arbeidsvoorwaarden in Cao-trajecten.
6. Bespreking implementatieplan in relevante gremia en medezeggenschap (juli-sept).

Bij sommige aanbevelingen (8, 11 en 16) liggen ook mogelijkheden voor experimenten door gerechten. Het gaat dan om de aanbevelingen: inzet ervaren jurist van buiten op specifieke zaakstroom, zwaardere rol van juridische ondersteuning voor, tijdens en na de zitting en ruimte voor professional. Gerechten die daar ideeën over hebben kunnen zich melden bij 5.1(2)e (bureau Raad/HRM&OO).

Monitoring:

- Als 0-meting zou het Medewerkersonderzoek 2022/2023 beschouwd kunnen worden. Eind 2025 wordt er een landelijk Medewerkersonderzoek gehouden. Hierin wordt werkdruk meegenomen. De resultaten hiervan worden begin 2026 verwacht.
- De voortgang van het implementatieplan monitoren we separaat als onderdeel van de P&V-cyclus.
- De aanbevelingen die zien op het Cao-overleg kennen al een wijze van monitoren.
- De reeds lopende activiteiten kennen al een wijze van monitoren.

Bijlage: eerste appreciatie aanbevelingen verkenner werkdruk

In deze bijlage wordt een 1^e appreciatie gegeven van de aanbevelingen van de verkenner werkdruk. De aanbevelingen van de verkenning zijn in te delen naar aanbevelingen die:

- a. Gericht zijn op het Cao-overleg tussen minister voor Rechtsbescherming en NVvR
- b. Aansluiten bij al lopende projecten en activiteiten binnen de Rechtspraak
- c. Nieuw zijn en die de Rechtspraak overneemt
- d. Nieuw zijn en die de Rechtspraak niet (geheel) overneemt
- e. Zich alleen richten op het Openbaar Ministerie (8, deze worden aan het eind genoemd)

Bij de beschrijving van de aanbevelingen is grotendeels de indeling van het rapport van de verkenner werkdruk gehanteerd.

1. Arbeidsvoorwaarden

Aanbeveling 1 *Voer een onderzoek uit naar de relatieve salarispositie en overige arbeidsvoorwaarden voor rechterlijk ambtenaren (binnen de rechtspraak en het OM) in vergelijking tot andere juridische beroepsgroepen. Pas de arbeidsvoorwaarden van rechterlijke ambtenaren aan als uit het onderzoek blijkt dat daartoe aanleiding bestaat.*

Actor: minister van J&V in overleg met Sectoroverleg Rechterlijke Macht

Aanbeveling 2 *Zorg dat bij het lopende proces vanuit BZK van actualisatie van het functiewaarderingssysteem van de rijksoverheid (FuwaRijk) de relatieve functiewaardering van de juridische en niet-juridische ondersteunende functies binnen de rechtspraak en het openbaar ministerie in vergelijking met vergelijkbare functies binnen de overheid voldoende wordt meegewogen. Pas de arbeidsvoorwaarden van deze functies aan indien uit het onderzoek blijkt dat daartoe aanleiding bestaat.*

Actor: Door de minister van BZK en de vakbonden bij de Cao Rijk is overeengekomen om gezamenlijk te werken aan een verbeterd en geactualiseerd functiewaarderingssysteem waarin ook meer recht wordt gedaan aan de intensiteit en complexiteit van de functies in de uitvoering. Het project heeft inmiddels de kenmerken gedefinieerd die van belang zijn voor het waarderen van een functie binnen de Rijksoverheid. Deze kenmerken maken het mogelijk om aspecten van functies te wegen die nu onderbelicht zijn. Bestaande kenmerken worden aangepast zodat ze beter aansluiten bij het werk van bijvoorbeeld functies bij de Rechtspraak. Vanuit de Rechtspraak is hiervoor de nodige input geleverd. Eind 2024 wordt een concept FUWA Rijk opgeleverd, inclusief een analyse van de gevolgen en scenario's voor invoering. In het Sectoroverleg Rijk (SOR) zullen partijen met elkaar overleg voeren over FUWA Rijk en de gevolgen voor het loongebouw en de inschaling van functies.

Aanbeveling 3 *Vervang in de lopende besprekingen van het Sectoroverleg Rechterlijke Macht de inschaling op basis van laatst verdiend salaris door inschaling op basis van (verzwarende) werkervaring en pas dit toe voor alle relevante instromers gedurende een periode van bijvoorbeeld twee jaar. Evalueer of daardoor de instroom van ervaren juristen van buiten inderdaad toeneemt en wat het effect daarvan is op de werkdruk.*

Actie: al lopend in SORM; zou afgerond kunnen worden in een Cao-afspraken

Actor: minister van J&V en NVvR; deze aanbeveling komt overeen met het standpunt van rechtspraak en OM in dit traject. Vanuit Rechtspraak is ook bereidheid getoond om de bestaande schaal met heel veel treden (20) aan te passen tot een schaal met een beperkt aantal treden.

Aanbeveling 4 *Voer een passende vergoeding in van structureel bovenmatig overwerk die aan een tijdslimiet van bij voorbeeld twee jaar is gekoppeld. Evalueer of het structurele bovenmatige overwerk in deze periode door de genomen maatregelen zodanig is afgenomen dat niet meer sprake is van structureel bovenmatig overwerk. Verleng de regeling als dat niet zo is.*

Actie: meenemen in Cao-onderhandelingen Rechterlijke Macht; de Rechtspraak is daarbij geen voorstander is van een systeem gebaseerd op vergoedingen per individu.

Actor: minister van J&V en NVvR

Aanbeveling 9 *Zorg dat de vergoeding die de rechter-plaatsvervanger ontvangt structureel een reële vergoeding is voor de te leveren inzet.*

Actie: meenemen in Cao-onderhandelingen Rechterlijke Macht

Actor: minister van J&V en NVvR; Vanuit de Rechtspraak zal input geleverd worden wat een goede vergoedingssystematiek zou kunnen zijn

2. Opleiding

Aanbeveling 5 *Neem in de evaluatie van de opleiding tot rechter uitdrukkelijk mee de aspecten die nu leiden tot een hoge belasting voor opleiders (veelvuldige beoordelingen, grote aantal toetsingscriteria, omvangrijke bureaucratie) en voor rio's (voortdurende beoordeling, onzekerheid over benoeming) en de negatieve gevolgen die dit heeft voor de instroom van rechters en pas de opleiding aan om zoveel mogelijk de werkdruk die daarmee gepaard gaat te verminderen.*

Actor: In de opdracht voor de evaluatie van de RIO-opleiding zijn deze punten al meegegeven. Het rapport van de evaluatiecommissie zal in het eerste kwartaal van 2025 verschijnen.

Aanbeveling 7 *Neem in de evaluatie van de opleiding tot rechter uitdrukkelijk mee de mogelijkheid om de opleiding te splitsen in een initiële opleiding in een rechtsgebied en een latere opleiding in een tweede rechtsgebied zodat rechters na hun initiële opleiding snel kunnen doorstromen.*

Actie: Opleiding in 1 rechtsgebied is nu al mogelijk binnen de bestaande regels. De voor- en nadelen van een splitsing van de opleiding zijn eerder al besproken in het PRO. Het heeft dan ook geen meerwaarde dit mee te nemen in de evaluatie.

Aanbeveling 31 *Neem in de evaluatie van de opleiding tot rechter mee de mogelijkheid om delen van de opleiding te laten verzorgen door gerechtsjuristen of anderen buiten de rechtspraak.*

Actor: In de opdracht voor de evaluatie van de RIO-opleiding is dit punt al meegegeven. Het rapport van de evaluatiecommissie zal in het eerste kwartaal van 2025 verschijnen.

3. Bredere inzet van ervaren juristen en juridische ondersteuning

Aanbeveling 8 *Maak het mogelijk dat een ervaren jurist van buiten wordt benoemd als rechter-plaatsvervanger en wordt ingezet in een rechtsgebied, bij voorbeeld ook als unus iudex in specifieke zaakstromen. Maak deze mogelijkheid onderdeel van actieve werving onder ervaren juristen buiten de rechtspraak die hiervoor in aanmerking kunnen komen.*

Actie: dit kan nu al; maar de bestaande condities waaronder dit mogelijk is, worden als zwaar bestempeld. Geadviseerd wordt daarom een werkgroep met Areane Dorsman, namens de Raad, en enkele gerechtsbestuurders, ondersteund vanuit bureau Raad, te laten verkennen onder welke condities deze aanpak in specifieke zaakstromen kan leiden tot meer inzet van ervaren juristen van buiten.

Actor: gerechtsbesturen

Aanbeveling 10 *Zet structureel in op de doorgroei van ervaren gerechtsjuristen via de weg van het rechter-plaatsvervangerschap naar rechter, met de mogelijkheid om als rechter ingezet te worden in specifieke, omvangrijke zaakstromen. Maak dit een uitdrukkelijk onderdeel van de werving en loopbaanontwikkeling van gerechtsjuristen.*

Actie: Er is een loopbaanpad voor gerechtsjuristen die de ambitie en capaciteiten hebben om rechter te worden. De Rechtspraak biedt hun diverse faciliteiten (denk aan: ontwikkelassessment, mogelijkheid om vereiste externe werkervaring op te doen, mogelijkheid om ervaring op te doen in een ander rechtsgebied, een loopbaancoach enz.) ter voorbereiding op de selectie tot rechter in opleiding bij LSR. Een van de faciliteiten voor gerechtsjuristen die twee jaar externe ervaring hebben, is ervaring opdoen als rechterplaatsvervanger. Dit loopbaanpad is gericht op toegang tot de rio-opleiding. De lengte van de opleiding hangt af van de kennis en ervaring van de gerechtsjurist. Ook in 2024 starten er weer een aantal gerechtsjuristen in de RIO-opleiding.

Deze aanbeveling lijkt gericht te zijn op het mogelijk maken van inzet als rechter- plaatsvervanger zonder dat je minimaal twee jaar externe ervaring hebt. Recent heeft het PRO nog aangegeven de tweejaars-eis te willen handhaven. Het rapport biedt geen nieuwe argumenten voor deze discussie.

Actor: gerechten/gerechtsbesturen

Aanbeveling 11 *Start op korte termijn experimenten in enkele gerechten met de nieuwe rol van gerechtsauditeur die een zwaardere rol heeft bij de voorbereiding van en tijdens de zitting. Evalueer na een jaar hoe deze nieuwe invulling van gerechtsauditeur werkt, welke mogelijkheden tot uitbreiding er zijn die om een grondslag in de wet vragen en wat de impact is op de werkdruk en de aantrekkelijkheid van de functie van gerechtsjurist.*

Actie: nieuw; experiment zal voorbereid en opgezet moeten worden; bij de uitwerking zal gekeken worden naar taken die voor, tijdens en na de zitting door juridische ondersteuners uitgevoerd kunnen worden. Er zullen geen wettelijke taken van rechters naar juridische ondersteuning worden overgedragen. Bezien zal worden of de term gerechtsauditeur een juiste benaming is voor de beoogde taken.

Actoren: De presidenten Tangenberg en Greeve maken, ondersteund door bureau Raad, een eerste uitwerking en daarna wordt het via de reguliere HR-governance (regiegroep HRM) opgepakt.

4. Actieve regievoering door de rechter

Aanbeveling 13 *Besteed in de maatregelen die volgend op het recente visitatierapport worden genomen om te komen tot een meer geïntegreerd begrip en praktijk van kwaliteit waarin vakinhoudelijke professionaliteit, organiserende professionaliteit en verbindende professionaliteit samen komen en in balans worden gebracht, uitdrukkelijk aandacht aan de mogelijkheden om daarmee ook de werkdruk te verminderen en voorkom dat te nemen maatregelen vooral werkdruk verhogend uitwerken. Pas de professionele standaarden dienovereenkomstig aan.*

Actie: Lopend. Meenemen bij uitwerking van de aanbevelingen A/B/C uit het visitatierapport door trekkers van de uitwerking van deze aanbevelingen; themagroep professionele standaarden

Aanbeveling 14 *Zet structureel in op een actieve regievoering door de rechter aan de voorkant om problemen van burgers effectief op te lossen en waarborg dat in pilots, evaluaties en verdere toepassing in de breedte van de rechtspraak de (positieve) effecten op de werkdruk in beeld zijn en worden afgewogen. Breidt de opleiding uit met relevante vaardigheden voor deze rol en organiseer bijscholing voor rechters die deze rol op zich nemen. Communiceer uitdrukkelijk dat de bekostiging van de rechtspraak geen belemmering vormt om deze regierol actief op te pakken. Wijziging waar nodig de wet- en regelgeving om deze structurele inzet mogelijk te maken.*

Acties:

- Bezien waar actieve regievoering effectief kan zijn (LOV's) en bezien welke belemmeringen in wet- en regelgeving er zijn (actor: GLO/LOV's);
- Stimuleren daadwerkelijke toepassing (actor: gerechtsbesturen)
- Een aanpassing in het bekostigingssysteem bezien zodat het voeren van regie niet alleen de procespartijen en de samenleving ten goede komt, maar ook financieel aantrekkelijker wordt (zie ook brief over financiering van de rechtspraak aan Tweede Kamer van Minister Weerwind, april 2024). (actor: portefeuillehouder Financiën Raad; afdeling Financiën bureau Raad)

5. Organisatie van het werk, zelfsturing door integrale teams

Aanbeveling 16 *Onderzoek hoe ten behoeve van een structurele beheersing van de belasting van werkdruk en de integratie van vakinhoudelijke en organiserende professionaliteit zoals aanbevolen door de visitatiecommissie rechtspraak-breed de invoering van het concept van geïntegreerde, zelfsturende teams kan worden gefaciliteerd en proactief aan de medewerkers worden aangereikt, met aandacht voor onder andere de randvoorwaarden voor invoering en toepassing, voor de ontwikkeling van de benodigde competenties, waaronder leiderschapscompetenties, en een invoerings- en begeleidingstraject. Betrek uitdrukkelijk medewerkers van de werkvloer bij deze ontwikkeling, zodat uitkomsten aansluiten bij de ervaringen, inzichten, mogelijkheden en zorgen uit de praktijk van de werkvloer.*

Actie: autonomie blijkt een belangrijke factor zijn om werkdruk te verminderen; voornemen is echter om de aanbeveling niet letterlijk in deze vorm over te nemen; dit vergt grote organisatorische ingrepen; eerst andere verbeteringen zoals leiderschapscompetenties (zie aanbeveling 18) doorvoeren; wel zou ingezet kunnen worden op een aantal experimenten bij gerechten waarbij er meer ruimte komt voor de professional om het werk optimaal te organiseren. Medewerkers kunnen namelijk zelf ook een

belangrijke rol spelen bij het terugdringen van hun eigen werkdruk of die van anderen. Dit sluit ook aan op de aanbevelingen vanuit het visitatierapport om vakinhoudelijke en organisatorische professionaliteit met elkaar te verbinden. Hierbij wordt vooral gedacht aan experimenten gericht op de intensieve samenwerking bij (proces)sturing van zaken, bijvoorbeeld vaste kamers, regievoering etc.. Daarbij wordt geadviseerd om ook ervaringen uit eerdere experimenten binnen de Rechtspraak mee te nemen.

Actor: Medewerkers Rechtspraak: voorstellen doen voor experimenten; gerechtsbesturen: stimuleren experimenten op gerecht

6. Leiderschap

Aanbeveling 18 *Zet ter uitvoering van de Visie op leiderschap een structuur op voor opleiding, ontwikkeling en beoordeling van leiderschap op alle niveaus in de rechtspraak ten behoeve van leiderschap dat de organisatie als mensenwerk krachtig maakt en dat past bij de organisatieverandering naar zelfsturende, geïntegreerde teams.*

Actie: lopend: meenemen in project Versterken Leidinggevenden (uitvoeringsagenda) met de kanttekening dat we nu niet inzetten op een organisatieverandering. Daarbij ook inzetten op basisvaardigheden zoals het voorzitten van een vergadering en het voeren van personeelsgesprekken.

Actor: Regiegroep HRM; project versterken leidinggevenden en SSR/Leiderschapsacademie

Aanbeveling 20 *Waarborg, voortbouwend op bestaande vormen, structureel zorg en hulp voor medewerkers die worstelen met de belasting door hoge werkdruk en onderzoek daarbij steeds hoe de context waarin het werk wordt gedaan kan worden veranderd om de hoge werkdruk te verminderen. Neem daar als leiders in de organisatie verantwoordelijkheid voor. Communiceer actief over de beschikbaarheid van deze zorg en hulp.*

Actie: lopend, een belangrijk instrument hierbij is bijvoorbeeld de Mental Check Up; daarnaast kennen we ook diverse vormen van begeleiding bij belastende zaken. Praktijk laat zien dat er bij medewerkers van de Rechtspraak (en zeker bij rechters) terughoudendheid is om gebruik te maken van deze instrumenten terwijl bij gebruik de ervaringen vaak positief zijn.

Actor: medewerkers Rechtspraak en gerechtsbesturen

Aanbeveling 29 *Organiseer dat officieren werkzaam in het beleidsdomein en leidinggevende rollen en rechters in bestuurlijke en andere leidinggevende rollen structureel beschikbaar zijn om zaken te doen.*

Actie: Algemeen beeld is dat rechters in bestuurlijke en andere leidinggevende rollen in veel gevallen ook zaken doen. Hier ligt echter ook een relatie met de gesprekken op gerechten m.b.t. "span of care" van leidinggevenden. Want generiek is ook de werkdruk van leidinggevenden een aandachtspunt. De tijd voor het doen van zittingen kan immers dan niet aan leidinggevende taken besteed worden. Begin 2024 is een "foto" van de "span of care" per gerecht besproken in het gerechtsbestuur. Gerechtsbesturen hebben hierover teruggekoppeld aan de Regiegroep HRM. Dit levert het beeld op dat op tal van plekken het bewustzijn hierover groot is en er verbeteringen worden doorgevoerd. In januari 2025 bespreekt regiegroep HRM het beeld opnieuw.

Aanbeveling 30 *Maak uitdrukkelijk gebruik van de mogelijkheid dat niet-rechters teamvoorzitters worden en geef hen toegang tot de opleiding, ontwikkeling en begeleiding van leidinggevendenden in de rechtspraak.*

Actie: lopend; veel gerechten hebben al niet-rechterlijke teamvoorzitters; aan PG Hoge Raad is advies gevraagd m.b.t. het thema voeren van personeelsgesprekken met rechters door een niet-rechterlijke teamvoorzitter.

Actor: gerechtsbesturen

7. Financiën

Aanbeveling 22 *Verschaf meer transparantie en uitleg in de organisatie over de effecten van het bekostigingssysteem en leg in de sturing van de organisatie van het werk meer nadruk op hoe het werk efficiënt en effectief gedaan kan worden in plaats van op veronderstelde financiële aspecten ervan.*

Actie: Lopend.

- Minister voor Rechtsbescherming heeft in april 2024 brief aan Tweede kamer gestuurd over bekostigingssystematiek Rechtspraak. Hierover heeft ook interne communicatie plaats gevonden.
- Rondom nieuwe ronde prijsbesprekingen (startend eind 2024) zal gezien worden hoe de organisatie meegenomen kan worden in de afwegingen en dilemma's

Actor: lid Raad Financiën, afdeling Financiën en Communicatie bureau Raad, Adviescommissie Werklastmeting en Bekostiging (ACWB)

Aanbeveling 23 *De Minister [van Justitie en Veiligheid][voor Rechtsbescherming], de Raad voor de Rechtspraak en het College van Procureurs-Generaal dienen een robuuste, lange termijn financiering voor de rechtspraak en het openbaar ministerie te verzekeren, die hen in staat stelt de rol van de Rechterlijke Macht in onze samenleving blijvend naar behoren te vervullen.*

Actie: Staand beleid. Door Raad voor de rechtspraak de afgelopen jaren herhaaldelijk gedaan, meeste recent in brief d.d. 2 april 2024 aan informateurs.

Actor: bureau Raad/Public Affairs

8. Innovatie, digitalisering en inzet van AI

Aanbeveling 24a *Betrek bij de beoordeling van innovatie en digitalisering/AI initiatieven structureel het verwachte effect op de werkdruk en stel met het oog op de werkdruk duidelijke prioriteiten.*

Actie: het verwachte effect op de werkdruk zal opgenomen moeten worden in de prioriteringscriteria m.b.t. innovatie en digitalisering/AI-initiatieven. AI-initiatieven (zoals doorzoeken en samenvatten van jurisprudentie) zouden nadrukkelijk kunnen leiden tot vermindering van werkdruk.

Actor: S&I-board en Regiegroep Innovatie

Aanbeveling 24b *Maak daadwerkelijke toepassing rechtspraak-breed mogelijk van (innovatie)initiatieven waarover overeenstemming bestaat.*

Actie: lopend; is bestaande rol van de Regiegroep Innovatie. Wijkrechtspraak en schuldenfunctionarissen zijn concrete voorbeelden. Bij digitalisering is in 2023 aanvullend op de Strategische IV-boards gestart met het IV-bestuurdersoverleg. Dit overleg moet o.a. de implementatie van digitaliseringsinitiatieven vergemakkelijken.

Actor: Regiegroep Innovatie en gerechtsbesturen

9. Actie

Aanbeveling 26 *Het PRO stelt voor de rechtspraak een overkoepelend actieplan op ter uitvoering van de in dit rapport aanbevolen maatregelen, organiseert het commitment van gerechten om de maatregelen in het plan uit te voeren en monitort de uitvoering van het plan en de effecten op de werkdruk en de belasting door werkdruk. Het actieplan geeft het overzicht van alle al in ontwikkeling zijnde of nog te nemen maatregelen en de samenhang daartussen, met de specifieke focus op verminderen van de werkdruk om een systemische benadering te waarborgen. Deel van het actieplan de communicatie naar de organisatie van het commitment om aanbevelingen uit te voeren en de voortgang daarvan. De Stuurgroep komt een jaar na het verschijnen van dit rapport bijeen om te bezien of voldoende voortgang is gemaakt met de uitvoering van het plan en het effect daarvan op de werkdruk en de belasting daardoor en of bijsturing nodig is om de problematiek nog effectiever te adresseren.*

Actie: nieuw.

- Zie aanpak zoals geschetst in hoofdstuk 5
- Vanzelfsprekend is de Rechtspraak bereid om in de reguliere contacten formele en informele contacten met ministerie van J&V en NVvR de voortgang te bespreken.

10. Overige aanbevelingen

Aanbeveling 28 *Maak trainingen beschikbaar voor medewerkers in de breedte van de organisatie om te leren effectief en gedisciplineerd interne overleggen te voeren.*

Actor: SSR; laat dit een vast onderdeel zijn in opleidingen voor (aankomend) leidinggevenden; de voorbeeldfunctie van bestuurders is hierin ook van belang.

Aanbeveling 32 *Voer in en ontwikkel strategische personeelsplanning binnen de rechtspraak en het openbaar ministerie waarvan het beheersbaar maken van de werkdruk binnen de organisatie een expliciete doelstelling is.*

Actie: lopend; is project in de Uitvoeringsagenda

Actor: Regiegroep HRM/Project Strategische Personeelsplanning (Uitvoeringsagenda)

Aanbeveling 33 *Onderzoek hoe het mogelijk kan worden gemaakt dat maximaal de mogelijkheden worden benut om afdelingen en rechters en officieren van het ene gerecht of arrondissementsparket te laten bijspringen bij afdelingen waar de werkdruk structureel te hoog is en geef uitvoering aan maatregelen die de best mogelijke spreiding van de totale werkvoorraad over de totale formatie creëren.*

Actie: Dit vergt inzicht en delen van cijfers, convenanten, jaarplannen en SPP-ontwikkelcijfers van aantallen fte per gerecht en doorlooptijden/voorraden. Daarnaast bezien wat aantrekkelijke voorwaarden voor rechters/GA zijn om in andere gerechten op tijdelijke basis actief te zijn. Ervaringen van Inloopkamer kunnen daarbij meegenomen worden.

Actor: Voorgesteld wordt om hiervoor een tijdelijke werkgroep van gerechtsbestuurders met ondersteuning van controllers van gerechten en adviseurs bureau Raad deze aanbeveling verder te laten uitwerken. Daarbij kan ook gebruik gemaakt worden van ervaringen van gerechten met laten bijspringen.

houdt geen verband met Woo-verzoek

Van: [Naves, H.C. \(Rvdr 's-Gravenhage\)](#)
Aan: [Welling, O. \(Rvdr 's-Gravenhage\)](#)
Cc: [5.1\(2\)e \[redacted\] \(Rvdr 's-Gravenhage\)](#); [5.1\(2\)e \[redacted\] H. \(Rvdr 's-Gravenhage\)](#)
Onderwerp: Re: aanbieding appreciatienotitie werkdruk aan COR en CvA
Datum: maandag 20 mei 2024 18:53:51
Bijlagen: [image001.png](#)

Akkoord en dank. Henk

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: Welling, O. (Rvdr 's-Gravenhage) <[5.1\(2\)e \[redacted\]@rechtspraak.nl](#)>
Verzonden: Friday, May 17, 2024 8:54:16 AM
Aan: Naves, H.C. (Rvdr 's-Gravenhage) <[5.1\(2\)e \[redacted\]@rechtspraak.nl](#)>
CC: [5.1\(2\)e \[redacted\] \(Rvdr 's-Gravenhage\)](#) <[\[redacted\]@rechtspraak.nl](#)>;
[5.1\(2\)e \[redacted\] \(Rvdr 's-Gravenhage\)](#) <[5.1\(2\)e \[redacted\]@rechtspraak.nl](#)>
Onderwerp: aanbieding appreciatienotitie werkdruk aan COR en CvA

Henk,

Hierbij stuur ik, afgestemd met Julia en Calluna, de aanbiedingsbrieven aan COR en CvA m.b.t. de appreciatienotitie Werkdruk.

Gaarne je akkoord.

De appreciatienotitie is n.a.v. bespreking in het PRO aangepast (ook in afstemming met Julia en Calluna) en zal vandaag door het PRO-secretariaat verstuurd worden naar de leden van het PRO.

Ik zal zelf zorgdragen voor toezending aan directeuren van landelijke diensten en voorzitters en secretarissen van SBO, KPO en GLO.

Ik zal (mede op verzoek van Calluna) ook een exemplaar sturen naar het Openbaar Ministerie (ambtelijk en naar Frederieke Damme).

Aan het ministerie heb ik input gestuurd voor de aanbiedingsbrief van het rapport zelf aan de Tweede Kamer. Daar moeten ze nog wel even aan sleutelen. Het volgende concept zal afgestemd worden met de Raad.

Met vriendelijke groet,

O.F.J. (Olav) Welling
Directeur

Bureau Raad voor de rechtspraak

[redacted]
[redacted]

www.rechtspraak.nl





de Rechtspraak

Raad voor de
rechtspraak

aan ACWB
van 5.1(2)e
doorkiesnummer 5.1(2)e
datum 9 mei 2025
bijlage(n) 2
onderwerp Lamicie a4tje

Landelijk gemiddelde behandelzeiten 2024

Beste Adrie,

In bijlage 1 tref je aan de feitelijke, landelijk gemiddelde behandelzeiten per zaakscategorie zoals gemeten in 2024. Bijlage 2 plaatst deze behandelzeiten in een historisch perspectief. Voor de leesbaarheid is in deze laatste bijlage volstaan met weergave van de ontwikkeling op productgroepniveau.

De behandelzeiten 2024 zijn als volgt tot stand gekomen:

- Capgemini heeft voor *elk gerecht* de gemiddelde behandelzeit 2024 *per productgroep* gemeten. De landelijk gemiddelde uitkomsten en de ontwikkeling in de tijd staan in het landelijke rapport tijdbestedingsonderzoek (TBO) dat door de Raad op Intro is geplaatst.
- Deze behandelzeiten zijn vertaald in het bijbehorende noodzakelijk budget en inmiddels door de Raad ingebracht in de prijsonderhandelingen voor 2026-28 met het ministerie van J&V.
- De lokale behandelzeiten 2024 per productgroep zijn in maart 2025 door de gerechten zelf verfijnd naar behandelzeiten *per zaakscategorie per gerecht*. Sommige gerechten vonden het lastig om tot scores te komen, ook al omdat historisch lokaal vergelijkingsmateriaal ontbrak. Uiteindelijk hebben alle gerechten behandelzeiten aangeleverd.
- Diverse gerechten hebben daarbij aangegeven dat zij deze behandelzeiten niet van toepassing achten op de jaren 2026-28. Zij wezen op het vóórkomen van clusters bij belasting en de beroepen niet tijdig beslissen in 2024 met relatief lage behandelzeiten in 2024 tot gevolg. Die zijn volgens hen niet van toepassing in de komende jaren waardoor met te lage behandelzeiten wordt gerekend. De ACWB begrijpt deze zorg maar is van mening dat de systematiek van bekostiging meebrengt dat we de behandelzeiten 2024 als uitgangspunt moeten nemen. Mocht inderdaad blijken dat deze een sterke afwijking laten zien, kan dat ook in de verantwoording aan het ministerie van J&V worden aangegeven. Wij zien geen mogelijkheid daarop nu vooruit te lopen. De ACWB adviseert de Raad wel om bij de vaststelling van de prijzen 2026-28 nadrukkelijk een voorbehoud bij het ministerie van J&V te maken: in het geval dat de aantallen zaken sterk gaan dalen door het wegvallen van clusters of beroepen niet tijdig beslissen, dan is een aanpassing van de behandelzeiten en zaaksprijzen noodzakelijk.
- Capgemini heeft eind maart 2025 de lokale behandelzeiten (gewogen met de lokale zaaksaantallen per zaakscategorie 2024) omgerekend naar landelijke gemiddelde behandelzeiten per zaakscategorie.
- Alle lokale uitkomsten én de landelijk gemiddelden per productgroep zijn voorgelegd aan de gerechten zodat zij elkaar desgewenst konden bevragen en zo nodig de scores konden aanpassen. Dat is incidenteel gebeurd.

datum 9 mei 2025
onderwerp lamicie a4tje
pagina 2 van 5

- De resulterende behandelzeiten per zaakscategorie per gerecht en de tekstuele toelichtingen door de gerechten worden opgenomen in het benchmarkrapport tijdbestedingsonderzoek. De ACWB zal dit rapport met een separaat memo aanbieden aan de Raad en verzoeken om het (alleen) onder de gerechtsbesturen te verspreiden.
- Om te voorkomen dat de berekende landelijke gemiddelde behandelzeiten onvoldoende draagkracht zouden kennen is de mogelijkheid geboden om zogenaamde landelijke analysesessies te hebben. In een dergelijke sessie worden de vertegenwoordigers als groep in de gelegenheid gesteld met ondersteuning vanuit bureau Raad te schuiven met de gemeten minuten. Alleen bij hof straf heeft uiteindelijk een dergelijke landelijke sessie plaatsgevonden. Die leidde niet tot een aanpassing van de landelijke gemiddelde behandelzeiten. Bij hof belasting hebben de gerechtshoven zélf onderling de landelijk gemiddelde verdeling over de zaakscategorieën bepaald.
- Hiermee beschikken we nu definitief over het beeld van de feitelijke landelijk gemiddelde behandelzeiten in 2024. De ACWB verzoekt je om deze behandelzeiten 2024 over te nemen en op Intro te plaatsen.

Vervolgtraject

Als het resultaat van de prijsonderhandelingen bekend is en we na de financiële besluitvorming binnen de Rechtspraak de beschikbare bedragen voor elke productgroep voor 2026 en verder kennen, dan worden deze bedragen vertaald naar de zaaksprijzen voor 2026-28. De onderlinge verhoudingen tussen landelijk gemiddelde behandelzeiten per zaakscategorie bepalen de onderlinge verhoudingen tussen die prijzen.

De behandelzeiten in bijlage 1 zijn naar mening van de ACWB echter (nog) niet geschikt om tot zaaksprijzen te komen:

- Met ingang van 1 januari 2026 vinden drie tel/modelwijzigingen plaats. De Raad gaat de behandelzeiten hiervoor corrigeren (zie brief van de Raad aan de presidenten 11 maart 2025, 14465).
- Een aantal zaakscategorieën kent een lage behandelzeit JO maar tevens een omvangrijke inzet van de AO. De inzet van de AO wordt echter gefinancierd via behandelzeiten maar met een vaste opslag op de JO-tijd. Die methodiek kan volgens het Landelijk Controllers Overleg (LCO) in sommige gevallen leiden tot zaaksprijzen die de kosten niet dekken. De ACWB heeft begrepen dat bureau Raad de komende periode samen met het LCO beziet of, en zo ja welke, correcties wenselijk zijn.
- Bij belasting (hof en rechtbank) was er in 2024 sprake van clusters en resulterende lagere behandelzeiten; bij bestuur en vooral VK kwamen veel beroepen niet tijdig beslist voor. De ACWB heeft begrepen dat in het proces van de prijsonderhandelingen moet worden bezien of hier correcties wenselijk zijn. De ACWB verwijst ook naar hetgeen hiervoor daarover is opgemerkt.
- In september is naar verwachting duidelijk of, en zo ja welke, extra middelen de Rechtspraak ontvangt. Bij een deel van dit extra geld kan een gerichte toedeling nodig zijn naar (alleen)



Raad voor de
rechtspraak

datum 9 mei 2025
onderwerp lamicie a4tje
pagina 3 van 5

- specifieke zaaksprijzen en daarmee behandelzeiten. Dit is onderdeel van de reguliere financiële besluitvorming. Dat geldt ook voor het schuiven van geld tussen productgroepen
- Al met al zullen dus naar verwachting pas in september 2025 de definitieve behandelzeiten bekend zijn die ten grondslag liggen aan de zaaksprijzen 2026-28. De ACWB constateert dat in de jaarplanaansrijving 2026 benoemd wordt dat de prijzen in het planningsmodel aangepast gaan worden. De ACWB constateert echter tevens dat hiervoor geen concrete maand wordt genoemd en dat die na de inleverdatum van de jaarplannen ligt. De ACWB adviseert de Raad dit alsnog te doen.
 - De ACWB is voornemens de komende periode de opzet van het TBO 2024 te evalueren en zal de Raad separaat van de uitkomsten op de hoogte stellen.
 - De ACWB adviseert de Raad om het Raadsbesluit naar aanleiding van dit memo op korte termijn te communiceren binnen de Rechtspraak en zo mogelijk niet te wachten tot september.

Met vriendelijke groet,

5.1(2)e

Gerard Tangenberg,
Voorzitter ACWB

datum 9 mei 2025
 onderwerp lamicie a4tje
 pagina 4 van 5

Bijlage 1: landelijk gemiddelde behandelzeiten per zaakscategorie 2024

Zaakscategorieën		minuten per zaak RA			minuten per zaak JO7+		
		Hof/College	Rechtbank	Kanton	Hof/College	Rechtbank	Kanton
I.	BURGERLIJKE ZAKEN						
Handelszaken							
101	Uitspraak arbeidszaak op tegenspraak			413			402
102	Uitspraak handelszaak op tegenspraak	2.695	1.436	283	737	1.797	296
103	Uitspraak ex 2+ enq/oescriptie	4.460	3.585	584	1.086	1.945	494
105	Verstekvoornissen en geregelde arbeidsrekenen		22	3		111	14
106	Beschikking handelsrekest	2.105	179	246	912	301	306
107	Beschikking arbeidszaak (7.685BW)			475			860
109	Uitgesproken faillissement/schuldsanering		282			614	
199	Afdoening zonder uitspraak	118	4	2	148	14	6
Familiezaken							
201	Beslissing scheidingszaak	947	306		1.144	537	
202	Beschikking BOPZ		154			223	
203	Beschikking op rekest van Kinderrechter	858	189		1.016	317	
204	Beslissing andere familiezaak	1.252	321	22	1.393	570	78
299	Overige afdoening familiezaak	146	7	4	189	12	25
Beslissingen president/civielrecht/algemeen							
301	Kortgedingvoornissen/bhandeling ter zitting op tegenspraak		254	319		686	515
302	Vonnissen kortgeding bij verstek		35	120		77	210
303	Beschikking op rekest aan voorzieningenrechter		10			36	
399	Afdoening zonder beslissing		24	63		38	44
II.	BESTUURSZAKEN						
Bestuurszaken							
401	Uitspraak voorlopige voorziening		583			1.066	
402	Appellabele einduitspraak bodemzaak SV EK		582			1.035	
403	Appellabele einduitspraak bodemzaak AW EK		554			982	
404	Appellabele einduitspraak bodemzaak WWB/Studiefinanciering EK		474			871	
405	Appellabele einduitspraak bodemzaak Vania EK		793			1.343	
406	Appellabele einduitspraak bodemzaak MK		2.685			2.724	
499	Overige afdoening bodemzaak/voorlopige voorziening		63			127	
Vreemdelingenzaken							
501	Afdoening VA (= Vertengde Asielprocedure)		207			340	
502	Afdoening regulier		95			189	
503	Afdoening bewaringszaak		74			165	
504	Afdoening AA (= Algemene Asielprocedure)		151			314	
505	Afdoening Dublin zaak		76			137	
III.	BELASTINGZAKEN						
Belastingzaken							
601	Uitspraak MK	802	407		385	407	
602	Uitspraak EK (Lagere Overheid)	342	174		309	306	
603	Uitspraak vereenvoudigde behandeling	15	22		2	49	
604	Uitspraak EK (Rijksoverheid)		171			270	
699	Afdoening zonder uitspraak	29	16		13	36	
IV.	STRAFZAKEN						
Strafzaken							
701	Uitspraak MK	1.751	2.373		1.334	2.047	
702	Uitwerking appel/cassatie uitspraak MK	130	74		443	545	
703	Uitspraak EK	219	137		301	213	
704	Uitwerking appel/cassatie uitspraak EK		42			224	
705	Uitspraak mk LP/FP		3.519			2.768	
706	Uitspraak overtreding	46		10	95		14
707	Beschikking Raadkamer	170	95		43	94	
708	Beschikking ex art. 12 SV	333			770		
709	Afdoening Mulderzaak - beroep/verzet			20			40
710	Afdoening vordering dwangmiddel			3			24
799	Afdoening zonder uitspraak	196	97	4	96	81	7
CENTRALE RAAD VAN BEROEP							
Centrale Raad van Beroep							
852	(Appellabele) uitspraak bodemzaak	1.800			2.666		
853	Overige afdoening bodemzaak	777			1.174		
854	Afdoening voorlopige voorziening	525			790		

datum 9 mei 2025
 onderwerp lamicie a4tje
 pagina 5 van 5

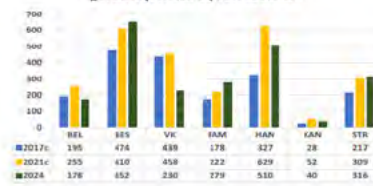
Bijlage 2: landelijk gemiddelde behandeltdijden per productgroep 2017, 2021 en 2024

Behandeltdijden per rechtsgebied
rechters bij rechtbanken



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

Behandeltdijden per rechtsgebied
gerechtsjuristen bij rechtbanken



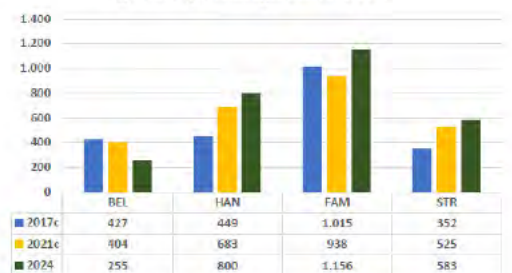
Figuur 2.6 Gemiddelde behandeltdijden per rechtsgebied voor gerechtsjuristen bij rechtbanken in 2017 en 2021 (gecorrigeerd voor de assortimentsmix in 2024) en 2024

Behandeltdijden per rechtsgebied
raadsheren gerechtshoven



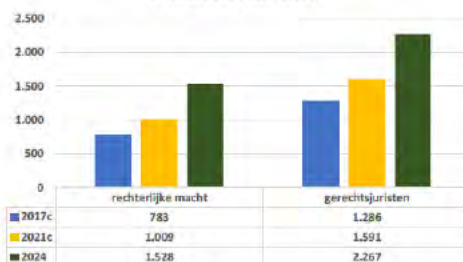
Figuur 3.5 Gemiddelde behandeltdijd raadsheren in 2017 en 2021 (gecorrigeerd voor assortimentsmix) en 2024

Behandeltdijden per rechtsgebied
gerechtsjuristen gerechtshoven



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

Behandeltdijden CRvB



Rapportage rechtercapaciteit¹

Update november 2024

¹ Opsteller: 5.1(2)e

1. Update rapportage rechtercapaciteit

In september 2023 is de rapportage rechtercapaciteit opgesteld (zie bijlage). Deze rapportage had tot doel om inzicht te geven in de ontwikkelingen met betrekking tot de capaciteit aan rechters en raadsheeren, exclusief r(h)io's, ook aangeduid als de rechtercapaciteit.

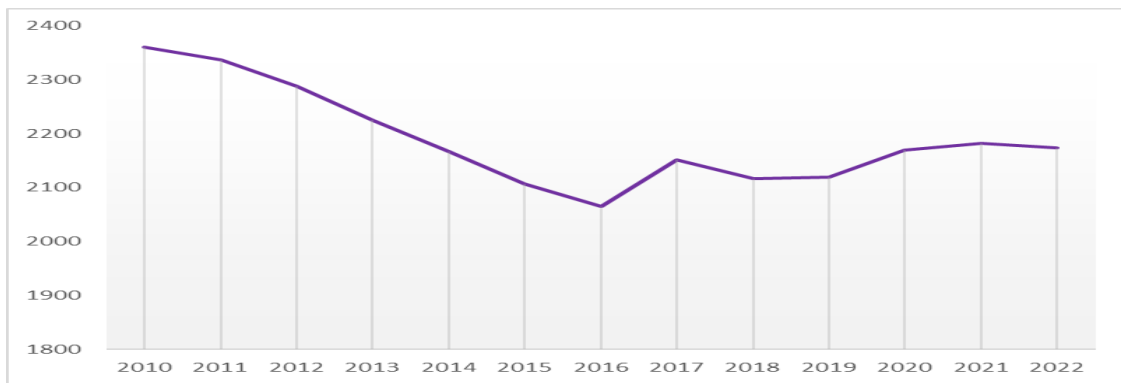
In deze update worden de ontwikkelingen van de rechtercapaciteit over de periode vanaf 1 januari 2023 tot en met 1 juli 2024 in kaart gebracht, door de ontwikkelingen van toen (= per 1 januari 2023) te vergelijken met waar wij nu (= per 1 juli 2024) staan.

Alle voorbehouden die golden ten aanzien van de rapportage rechterscapaciteit van september 2023 gelden onverkort. De scenario's zijn niet aangepast.

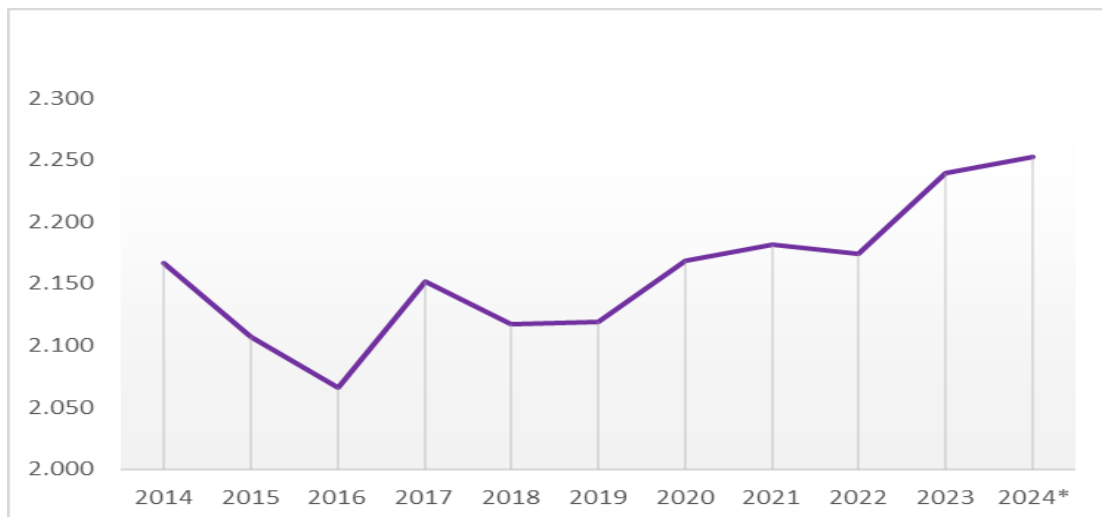
2. Beschikbare rechtercapaciteit

2.1 De ontwikkeling van de rechtercapaciteit in de periode 2023-2024

Grafiek 1A (2023): Ontwikkeling rechtercapaciteit vanaf 2010 tot en met 2022



Grafiek 1B (2024): Ontwikkeling rechtercapaciteit vanaf 2014 tot en met 2024



Tabel 1A (2023): Ontwikkeling rechtercapaciteit vanaf 2010 tot en met 2022 (in fte)

Rechterscapaciteit	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	2.360	2.336	2.288	2.225	2.167	2.107	2.066	2.152	2.117	2.119	2.169	2.182	2.174

Tabel 1B (2024): Ontwikkeling rechtercapaciteit vanaf 2014 tot en met 2024 (in fte)

Rechtercapaciteit	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
	2.167	2.107	2.066	2.152	2.117	2.119	2.169	2.182	2.174	2.240	2.253

In bovenstaande grafieken en tabellen is zichtbaar hoe de rechtercapaciteit zich vanaf 2022 heeft ontwikkeld van 2.174 naar 2.253 fte. De ontwikkeling van de rechtercapaciteit is het resultaat van in- en uitstroom van rechters en raadsheren. Vooral in de afgelopen twee jaar is het positieve effect van het maximaal benutten van de opleidingscapaciteit zichtbaar.

2.2 De instroom van r(h)io's

De afgelopen jaren laten een wisselend beeld zien wat betreft de jaarlijkse instroom van r(h)io's. Vanaf 2020 is de beoogde instroom van r(h)io's structureel verhoogd naar 130 r(h)io's per jaar en vanaf 2023 naar 140 r(h)io's per jaar.

Tabel 2A (2023): Instroom r(h)io's per jaar (in aantallen)

Instroom r(h)io's	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	53	59	34	113	61	83	113	130	128

Tabel 2B (2024): Instroom r(h)io's per jaar (in aantallen)

Instroom r(h)io's per jaar	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	53	59	34	113	61	83	115	130	128	125	127

Bovenstaande tabel laat zien dat het in 2023 en 2024 is gelukt om jaarlijks iets minder dan 130 r(h)io's te werven. Meer dan dit aantal blijkt lastiger te realiseren.

2.3 De uitstroom van rechters en raadsheren

In de geprognosticeerde uitstroom van rechters en raadsheren is ten opzichte van 2023 niets gewijzigd.

De tot nu toe bestendige instroom van circa 130 r(h)io's heeft wel gevolgen voor de ontwikkeling en prognose van de beschikbare rechtercapaciteit, inclusief de vervanging van de rechters en raadsheren die in de komende jaren zullen uitstromen. Deze uitstroom ligt in de komende jaren hoe dan ook hoog.

Tabel 3A, voorheen tabel 4 (2023): Prognose ontwikkeling beschikbare rechtercapaciteit (in fte)

Instroom 130 r(h)io's	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Ontwikkeling capaciteit	2.159	2.142	2.125	2.198	2.230	2.194	2.225	2.226	2.227	2.230	2.237
Groei/krimp		-17	-34	39	71	35	66	67	68	71	78
Extra capaciteit 70+	5	24	20	20	20	20	20	20	20	10	
Groei/krimp totaal	5	7	-14	59	91	55	86	87	88	81	78

Tabel 3B (2024): Ontwikkeling en prognose beschikbare rechtercapaciteit (in fte)

Instroom 130 r(h)io's	2020	2021	2022	2023	2024*	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Ontwikkeling capaciteit	2.159	2.142	2.154	2.220	2.233	2.249	2.219	2.232	2.238	2.243	2.250
Groei/krimp		-17	-5	61	74	90	60	73	79	84	91
Extra capaciteit 70+	5	24	20	20	20	20	20	20	20	10	
Groei/krimp totaal	5	7	15	81	94	110	80	93	99	94	91

Rapportage rechterscapaciteit¹

¹ Opsteller: [5.1\(2\)e](#), 7 september 2023

Inhoud

1.	Doel rapportage	3
2.	Samenvatting	3
3.	Voorgeschiedenis	3
4.	Beschikbare rechterscapaciteit	4
4.1	De rechterscapaciteit in de afgelopen jaren.....	4
4.2	De instroom r(h)io's in de afgelopen jaren.....	5
4.3	Terugkijken op de eerder gehanteerde aannames en uitgangspunten	5
4.4	Vooruitkijken: vervanging.....	5
5.	Benodigde rechterscapaciteit	7
5.1	De ontwikkeling van de instroom van zaken uitgaande van de huidige wet- en regelgeving.....	7
5.2	De effecten van nieuwe wet- en regelgeving	9
5.3	De ontwikkeling van de benodigde tijd per zaak.....	10
5.4	De ontwikkeling van het aantal indirecte uren en de inzetbaarheid	10
5.5	De snelheid waarmee we achterstanden willen terugdringen.....	11
6.	Scenario's	11
6.1	Scenario 1	12
6.2	Scenario 2	12
6.3	Scenario 3	14
7.	Voorlopige conclusies en kanttekeningen.....	15
7.1	Voorlopige conclusies	15
7.2	Kanttekeningen	15
8.	Bijlage	16

1. Doel rapportage

Deze rapportage heeft tot doel om inzicht te geven in de ontwikkelingen met betrekking tot de capaciteit aan rechters en raadsheren, exclusief r(h)io's, ook aangeduid als de rechterscapaciteit. Daarbij staan er twee vragen centraal:

- a. Klopt de eerdere veronderstelling dat met een instroom van 130 r(h)io's per jaar voldaan wordt aan de vervangingsbehoefte voor de korte termijn;
- b. Hoe ontwikkelen de beschikbare en benodigde rechterscapaciteit zich op de langere termijn?

Deze rapportage is opgesteld voor interne bespreking binnen de Rechtspraak. Op basis van deze rapportage wordt informatie aan de minister voor Rechtsbescherming verstrekt, zodat hij invulling kan geven aan een verzoek van de Tweede Kamer om nadere informatie inzake de rechterscapaciteit.

2. Samenvatting

Met een instroom van 130 r(h)io's per jaar neemt op korte termijn de rechterscapaciteit toe en kan voldaan worden aan de vervangingsbehoefte.

De vraag of daarmee de rechterscapaciteit op de lange termijn voldoende is, is lastiger te beantwoorden. Het antwoord op die vraag is immers afhankelijk van tal van ontwikkelingen zoals:

- De ontwikkeling van de zaaksinstroom uitgaande van de huidige wet- en regelgeving;
- De effecten van nieuwe wet- en regelgeving
- De ontwikkeling van de benodigde tijd per zaak;
- De ontwikkeling van het aantal indirecte uren² en van de inzetbaarheid³;
- De snelheid waarmee we de achterstanden willen terugdringen.

Op basis van de huidige inzichten en aannames kan worden geconcludeerd dat de Rechtspraak ook in de komende jaren over voldoende rechterscapaciteit zal beschikken.

3. Voorgeschiedenis

Tijdens de tweedaagse van het PRO op 26 november 2020 is gesproken over de rechterscapaciteit op de korte en langere termijn. De voorlopige bevindingen waren toen als volgt: om de huidige (= in oktober 2020 bestaande) capaciteit aan rechters en raadsheren van 2.159 fte (exclusief r(h)io's)⁴ in de komende 10 jaar op peil te houden moet de verwachte uitstroom van rechters en raadsheren wegens pensionering en om andere redenen tijdig worden opgevangen. Het tekort aan rechters en raadsheren op de korte termijn (2021 – 2024) zal niet door de werving van r(h)io's kunnen worden opgevangen. Het tekort aan rechters en raadsheren op de langere termijn (2025 – 2030) zal wel door de werving van r(h)io's kunnen worden opgevangen, mits jaarlijks 120 tot 130 nieuwe rechters en raadsheren worden geworven en daarmee tijdig, in 2021, wordt gestart.

Deze bevindingen waren – zoals toegelicht in een aantal tabellen en overzichten op macro niveau - gebaseerd op ontwikkelingen in de afgelopen 10 jaar. De daarbij gehanteerde aannames en uitgangspunten zijn te vinden in de [bijlage](#). In de berekeningen die aan deze bevindingen ten grondslag lagen is, zoals gezegd, uitgegaan van de in oktober 2020 bestaande rechterscapaciteit (= 2.159 fte) als streefgetal. Het op dat moment reeds bestaande rechterstekort, destijds ingeschat op circa 200 fte, is niet in de berekeningen meegenomen, omdat (i) dat getal was gebaseerd op de jaarplannen 2019 van de gerechten, maar niet was gevalideerd, en (ii) de mogelijkheid bestond dat de instroom van zaken in de komende jaren nog zou kunnen

² Naast de behandeling van rechtszaken wordt er tijd besteed aan vakinhoudelijk en niet vakinhoudelijk indirect werk. Onder indirect vakinhoudelijk werk valt lokaal en landelijk vakinhoudelijk overleg, het volgen van opleidingen, het geven van opleidingen en overige vakinhoudelijke ondersteuning. Onder indirect niet vakinhoudelijk werk valt lokaal en landelijk werkoverleg, het doen van projecten, het uitvoeren van managementtaken, reistijd en overige niet vakinhoudelijke werkzaamheden.

³ Factoren die van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid van medewerkers zijn bijvoorbeeld het percentage ziekteverzuim en de gebruikmaking van verlofregelingen (zoals PAS) etc.

⁴ 2.379 fte inclusief r(h)io's, verdeeld als volgt: rechtbanken 1.751 fte, gerechtshoven 484 fte en bijzondere college's 143 fte.

dalen, dit vanuit de gedachte dat het tekort dan door de dalende instroom zou kunnen worden gecompenseerd. Vervolgens is besloten om met ingang van 2021 jaarlijks 130 r(h)io's te werven.

Wij zijn nu ruim twee jaar verder. Om te kunnen beoordelen of wij op de goede weg zijn wordt hierna in hoofdstuk 4 de ontwikkeling van de rechtercapaciteit gedurende de afgelopen twee jaar in kaart gebracht met gebruikmaking de eerder (in 2020) opgestelde overzichten en tabellen op macro niveau (= op het niveau Rechtspraak). Dit geeft een beeld van hoe de rechtercapaciteit zich in deze periode verder heeft ontwikkeld en wat de verwachtingen zijn voor de toekomst. In hoofdstuk 5 wordt beschreven met welke ontwikkelingen en factoren de Rechtspraak rekening moet houden als het gaat om de gewenste en de beschikbare rechtercapaciteit. Anders gezegd: is een instroom van 130 nieuwe r(h)io's per jaar⁵ nog steeds voldoende of is er op de langere termijn toch sprake een tekort aan rechters en wat is de omvang daarvan? In hoofdstuk 6 wordt aan de hand van deze ontwikkelingen en factoren een drietal scenario's geschetst. Dit alles leidt tot een aantal voorlopige conclusies die zijn weergegeven in hoofdstuk 7.

Om een goed beeld te hebben van de rechtercapaciteit moet een tweetal zaken worden onderscheiden. Dat zijn:

Vervanging:

De vervangingsbehoefte. Het opvangen van de uitstroom van rechters en raadsheren wegens pensionering e.d. in de komende jaren. De bezetting van het aantal rechters en raadsheren in oktober 2020 (2.159 fte) geldt hiervoor als uitgangspunt.

Rechterstekort/-overschot:

Dit is het geschatte tekort respectievelijk het geschatte 'overschot' aan rechters en raadsheren dat nodig is om alle zaken tijdig af te kunnen afhandelen en de voorraden weg te werken afgezet tegen het beschikbare aantal rechters en raadsheren.

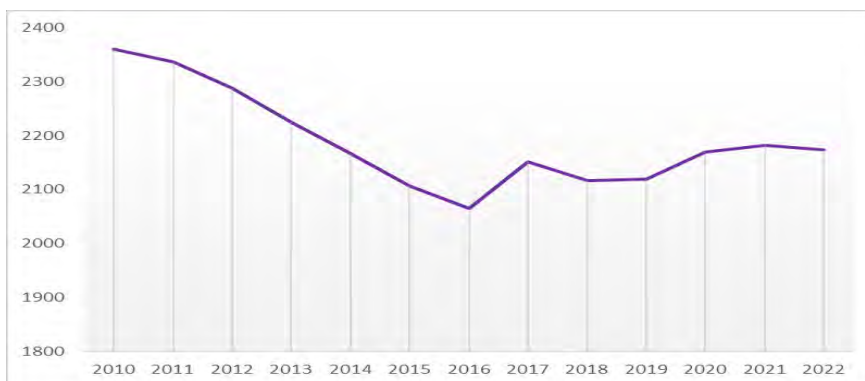
4. Beschikbare rechterscapaciteit

In dit hoofdstuk wordt eerst de ontwikkeling van de rechterscapaciteit in de afgelopen jaren weergegeven (paragraaf 4.1.). Vervolgens wordt (in paragraaf 4.2) de instroom van r(h)io's in de afgelopen jaren geschetst, daarna wordt (in paragraaf 4.3) ingegaan op de vraag of de eerder gehanteerde aannames en uitgangspunten nog steeds valide zijn en vervolgens wordt dit (in paragraaf 4.4) vertaald naar de ontwikkeling van de beschikbare rechterscapaciteit bij een jaarlijkse instroom van 130 r(h)io's.

4.1 De rechterscapaciteit in de afgelopen jaren

De ontwikkelingen van de rechtercapaciteit in de afgelopen jaren laten het volgende beeld zien.

Grafiek 1: Ontwikkeling rechtercapaciteit vanaf 2010 tot en met 2022



⁵ Met SSR is afgesproken dat de opleidingscapaciteit in 2024 kan worden uitgebreid tot 140 r(h)io's. In deze rapportage wordt voor 2024 (en de daarop volgende jaren) evenwel uitgegaan van 130 r(h)io's, omdat de effecten hiervan nog niet bekend zijn.

Tabel 1: Ontwikkeling rechtercapaciteit vanaf 2010 tot en met 2022 (in fte⁶)

Rechterscapaciteit	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	2.360	2.336	2.288	2.225	2.167	2.107	2.066	2.152	2.117	2.119	2.169	2.182	2.174

In bovenstaande grafiek en tabel is zichtbaar hoe de rechtercapaciteit zich in de afgelopen 12 jaren heeft ontwikkeld (van 2.360 fte naar 2.174 fte, peildatum 31 december). Tussen 2010 en 2016 is de rechterscapaciteit afgenomen, daarna laat zij weer een lichte groei zien. Daar staat tegenover dat in 2010 sprake was van een hogere jaarlijkse instroom van zaken (1.835.690 zaken ten opzichte van 1.396.740 zaken in 2022, zie grafiek 4).

4.2 De instroom r(h)io's in de afgelopen jaren

De afgelopen jaren laten een wisselend beeld zien wat betreft de jaarlijkse instroom van r(h)io's in de opleiding. Vanaf 2020 is de instroom van r(h)io's structureel verhoogd.

Tabel 2: Instroom r(h)io's per jaar (in aantallen⁷)

Instroom r(h)io's	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	53	59	34	113	61	83	113	130	128

4.3 Terugkijken op de eerder gehanteerde aannames en uitgangspunten

Bij de eerdere berekeningen van de geprognosticeerde uitstroom van rechters en raadsheren is uitgegaan van de in [bijlage](#) genoemde uitgangspunten. Deze uitgangspunten zijn grotendeels nog steeds van toepassing.

Op basis van recente gegevens en ontwikkelingen zijn de uitgangspunten waar nodig bijgesteld als volgt:

- *De gemiddelde opleidingsduur van r(h)io's:*
Deze opleidingsduur lijkt te dalen en lager te liggen dan 36 maanden. Bij de nieuwe prognoses wordt nu gerekend met een gemiddelde opleidingsduur van 33 maanden.
- *De inzet van 70+ rechters en raadsheren, hierna tezamen ook de 70+ rechters:*
De huidige wettelijke regeling wordt verlengd tot en met 2026. Dit betekent dat tot en met medio 2029 70+ rechters kunnen worden ingezet. Bij de nieuwe prognose wordt ervan uitgegaan dat deze inzet gemiddeld 20 fte extra rechtercapaciteit per jaar oplevert.

Verder is er bij de nieuwe berekeningen van uitgegaan dat er geen verandering plaatsvindt in de verhouding directe en indirecte uren (zie voetnoot 2). De toename van het ziekteverzuim in 2022 wijst op een vermindering van de inzetbaarheid. Het gaat waarschijnlijk om een incidentele toename van het ziekteverzuim; daarom is ook deze factor niet structureel meegenomen in de nieuwe prognose van de beschikbare rechtercapaciteit.

4.4 Vooruitkijken: vervanging

Als we kijken naar de beschikbare rechterscapaciteit gaat het om het saldo van instroom en uitstroom van rechters en raadsheren.

De uitstroom van rechters en raadsheren ligt in de komende jaren hoog. Op basis van de (huidige) bezetting en leeftijd is berekend wat de gemiddelde uitstroom van rechters en raadsheren in fte per jaar zal zijn. Daarbij zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De gemiddelde pensioenleeftijd van rechters en raadsheren (68 jaar) zal in de komende jaren dezelfde zijn als in de afgelopen jaren.
- Het vertrek van rechters en raadsheren om andere reden dan pensioen (1% van de totale rechterscapaciteit) blijft de komende jaren gelijk.

⁶ In de tabel staat de bezetting in fte per 31 december van ieder jaar. Dit aantal wijkt licht af van de rechtercapaciteit die in deze rapportage als uitgangspunt is genomen (2.159 fte gemeten in oktober 2020) zowel voor het bepalen van de beschikbare rechterscapaciteit (in hoofdstuk 4), de benodigde rechterscapaciteit (hoofdstuk 5) als voor de scenario's naar de toekomst (hoofdstuk 6). Bij de scenario's naar de toekomst wordt gerekend met een gemiddelde bezetting per jaar.

⁷ De gemiddelde aanstelling van een r(h)io is 0,98 fte. De instroom in aantallen is daarmee vrijwel gelijk aan het aantal fte.

Grafiek 2: Prognose uitstroom rechters en raadsheren

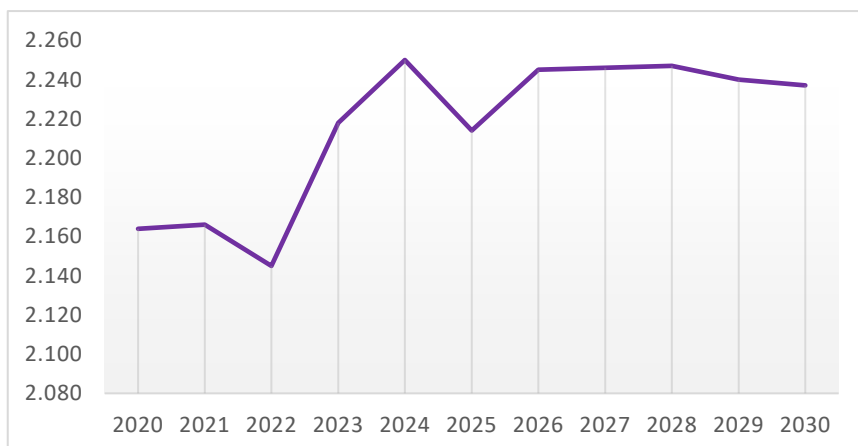


Tabel 3: Prognose uitstroom rechters en raadsheren (in fte)

jaar	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
fte	57	67	101	105	122	120	118	116

Wanneer vanaf 2023 wordt gerekend met een instroom van 130 r(h)io's ontstaat op macro niveau het volgende beeld van de ontwikkeling van de rechtercapaciteit:

Grafiek 3: Prognose ontwikkeling beschikbare rechterscapaciteit



Tabel 4: Prognose ontwikkeling beschikbare rechterscapaciteit (in fte)

Instroom 130 r(h)io's	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Ontwikkeling capaciteit ⁸	2.159	2.142	2.125	2.198	2.230	2.194	2.225	2.226	2.227	2.230	2.237
Groei/krimp ⁹		-17	-34	39	71	35	66	67	68	71	78
Extra capaciteit 70+	5	24	20	20	20	20	20	20	20	10	
Groei/krimp totaal ¹⁰	5	7	-14	59	91	55	86	87	88	81	78

Bovenstaande grafiek en tabel laten zien dat bij een jaarlijkse instroom van 130 r(h)io's in de rio-opleiding en rekening houdende met een uitvalpercentage van circa 13%, zie de [bijlage](#), de verwachting bestaat dat vanaf 2023 de uitstroom van rechters en raadsheren wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd e.d.

⁸ Exclusief r(h)io's en 70+ rechters.

⁹ Ten opzichte van de capaciteit in 2020, exclusief r(h)io's en 70+ rechters.

¹⁰ Per kalenderjaar.

(in totaal 806 fte rechters en raadsheren, zie tabel 3) zal kunnen worden opgevangen en dat er vanaf 2023 bovendien extra rechtercapaciteit beschikbaar zal zijn. Het aantal extra rechters en raadsheren zal in de komende jaren wisselen (in het ene jaar is de uitstroom van rechters en raadsheren vanwege pensionering e.d. groter dan in het andere jaar), maar in 2030 gaat om het 78 fte. Dit betekent dat vanaf 2023 tot en met 2030 in totaal **884** fte nieuwe rechters en raadsheren zullen instromen.

5. Benodigde rechterscapaciteit

Er moet echter niet alleen worden gekeken naar de beschikbare rechterscapaciteit, maar ook naar de benodigde rechterscapaciteit. Bij het rechterstekort hebben we immers te maken met het verschil tussen de benodigde en de beschikbare capaciteit. Hiervoor zijn we ingegaan op de vervangingsvraag. In 2020 is het rechterstekort, zoals gezegd, voorlopig berekend op circa 200 fte. In deze rapportage wordt geprobeerd de in de komende jaren benodigde rechterscapaciteit (en daarmee het in de komende jaren mogelijk bestaande rechterstekort) nader te onderbouwen.

Bij de berekening van de in de komende jaren benodigde rechterscapaciteit moet rekening worden gehouden met een groot aantal onzekerheden. Het gaat daarbij o.a. om de volgende ontwikkelingen en factoren:

- De ontwikkeling van de instroom van zaken uitgaande van de huidige wet- en regelgeving
- De effecten van nieuwe wet- en regelgeving
- De ontwikkeling van de benodigde tijd per zaak
- De ontwikkeling van het aantal indirecte uren en van de inzetbaarheid
- De snelheid waarmee we de achterstanden willen terugdringen.

In de volgende paragrafen worden deze ontwikkelingen en factoren en de mogelijke gevolgen daarvan kort toelicht.

5.1 De ontwikkeling van de instroom van zaken uitgaande van de huidige wet- en regelgeving

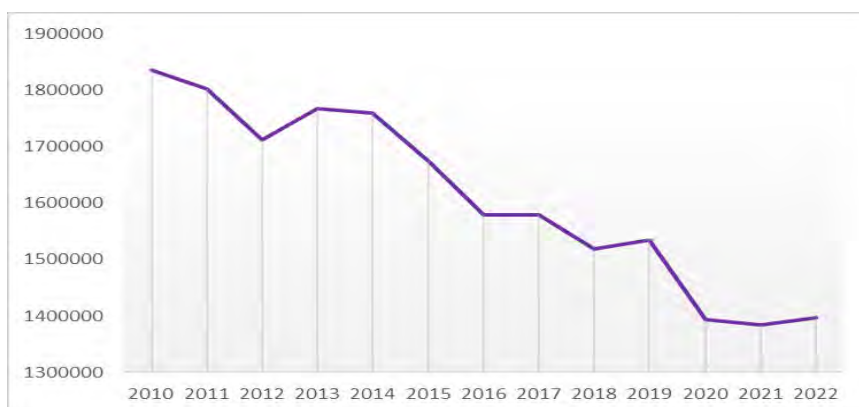
Bij het prognosticeren van de verwachte instroom van zaken wordt het Prognosemodel Justitiële ketens (PMJ) gehanteerd. Het PMJ raamt op een wetenschappelijk onderbouwde en gevalideerde wijze de capaciteitsbehoefte voor de civiele, bestuursrechtelijke en strafrechtelijke keten voor het lopende en de komende jaren.

Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) berekent in samenwerking met de Raad voor de rechtspraak wat de capaciteitsbehoefte in de ketens is bij ongewijzigd beleid, de zogeheten beleidsneutrale raming. Dit gebeurt middels een econometrisch model, waarbij gebruik gemaakt wordt van in het verleden gevonden verbanden tussen externe ontwikkelingen (demografisch, economisch en maatschappelijk) en ontwikkelingen in de verschillende justitieketens. De beleidsdirecties, het OM, de Raad voor de rechtspraak en de taakorganisaties leveren ramingen aan voor de capaciteitsgevolgen van nieuw beleid en nieuwe wetgeving. Deze effecten worden ook wel de beleidsrijke kop genoemd. De beleidsneutrale ramingen en de beleidsrijke kop vormen tezamen de beleidsrijke raming. De nieuwe maatregelen (beleid en wetgeving) worden getoetst aan de volgende criteria: (i) is sprake van een substantiële (keten)effect, (ii) de inwerkingtreding van desbetreffende maatregel (oftewel: is de maatregel al is door de Tweede Kamer geaccordeerd en betreft geen nieuwe beleidswensen) en (iii) de kwantitatieve effecten inclusief de benodigde financiering zijn aan de Tweede Kamer gemeld (oftewel: is de maatregel al van dekking voorzien). Het PMJ wordt jaarlijks door het ministerie van Justitie en Veiligheid vastgesteld.

Het PMJ 2023 is inmiddels bekendgemaakt. Een aantal lopende wetgevingstrajecten die in de komende jaren van invloed zullen zijn op de toekomstige capaciteitsbehoefte is niet in het PMJ 2023 meegenomen. Deze zullen in paragraaf 5.2 worden besproken.

De instroom van het aantal zaken is in de afgelopen jaren afgenomen. In onderstaande grafiek wordt de ontwikkeling van de zaaksinstroom van 2010 tot en met 2022 weergegeven.

Grafiek 4: Ontwikkeling instroom van zaken 2010 – 2022



De instroom lag in de jaren 2010 tot en met 2022 lager dan op basis van de toen geldende PMJ's was geprognosticeerd. Vanaf 2022 is de instroom van zaken weer gestegen, maar het totale aantal zaken dat instroomt bevindt zich nog lang niet op het oude niveau.

Grafiek 5: Vergelijking ingestroomde en afgedane zaken 2014 – 2022

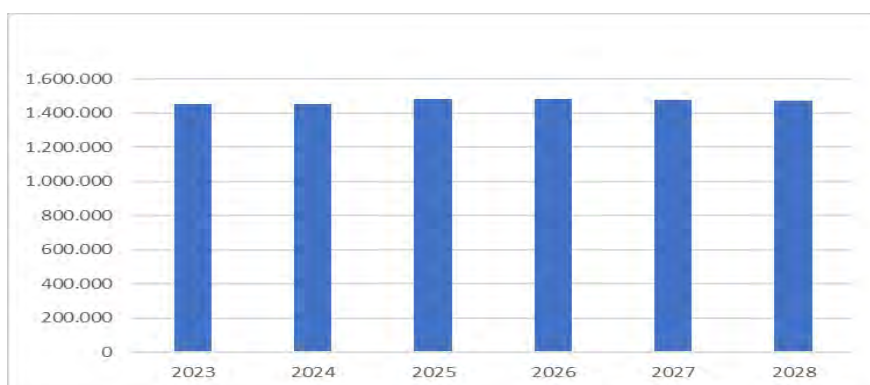


Tabel 5: Vergelijking ingestroomde en afgedane zaken 2014 -2022 (in aantallen)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Instroom	1.758.850	1.674.350	1.579.120	1.579.650	1.518.200	1.535.360	1.393.620	1.384.740	1.396.740
Afgedaan	1.686.124	1.635.605	1.534.092	1.511.804	1.474.833	1.481.264	1.318.494	1.372.851	1.365.104

Uit bovenstaande grafiek en tabel blijkt dat het aantal afgedane zaken in de afgelopen jaren eveneens is gedaald. N.B. Het aantal afgedane zaken is, anders dan het aantal ingestroomde zaken, pas sinds 2014 goed meetbaar en laat een redelijk vergelijkbaar beeld zien met het aantal ingestroomde zaken in diezelfde periode. Het gaat hier enkel om het totale aantal afgedane zaken; dit zegt niets over het soort zaken dat is afgedaan of de complexiteit daarvan.

Grafiek 6: Verwachte ontwikkeling zaaksinstroom 2023 – 2028¹¹



Voor de periode 2023 tot en met 2028 wordt de verwachte instroom van zaken op basis van de huidige wet- en regelgeving op gemiddeld circa 1,5 miljoen zaken per jaar geprognoseerd. Deze prognose is gebaseerd op het PMJ 2023 en gaat ervan dat de samenstelling van de zaken die instromen (de zogenoemde zaaksmix) en daarmee ook de zwaarte van de zaken] in de komende jaren niet zal wijzigen. De ervaring heeft geleerd dat de PMJ-prognoses als het gaat om zaaksaantallen meestal te hoog zijn. Desalniettemin wordt ervan uitgegaan dat deze prognoses goede indicatoren zijn van de aantallen zaken die op de gerechten afgekomen. Bovendien is er geen ander prognosemodel beschikbaar.

5.2 De effecten van nieuwe wet- en regelgeving

De Raad voor de rechtspraak geeft in zijn wetgevingsadviezen een indicatie van de eventuele gevolgen die de betrokken wet- en regelgeving voor de werklast van de Rechtspraak heeft. Bij de PMJ-prognoses wordt, op basis van veronderstellingen, rekening gehouden met deze door de Raad voor de rechtspraak gemelde werklastgevolgen.

Zoals hiervoor gezegd is een aantal lopende wetgevingstrajecten die in de komende jaren van invloed zullen zijn op de toekomstige capaciteitsbehoefte niet in het PMJ 2023 meegenomen. Het gaat daarbij vooral om de modernisering van het Wetboek van Strafvordering en de Fiscale vereenvoudigingswet¹².

Van deze wetgevingstrajecten is nog niet bekend wat de invoeringsdatum zal zijn. In het navolgende wordt ervan uitgegaan dat dit per 1 januari 2026 het geval zal zijn. Deze wetten zullen zeker niet eerder worden ingevoerd. De kans is groter dat het later wordt.

Tabel 6: Prognose totaal benodigde extra rechterscapaciteit (in fte) per wetgevingstraject

Wetgevingstraject	Mogelijke Invoeringsdatum	Benodigd aantal extra fte
Modernisering Wetboek van strafvordering	1 januari 2026	Oplopend: Vanaf 1 januari 2025 in totaal: + 13 fte (rechters) Vanaf 1 januari 2027 in totaal: + 19 fte (rechters) Vanaf 1 januari 2028 in totaal: + 25 fte (rechters en raadsheren)
Fiscale vereenvoudigingswet	1 januari 2026	+ 50 fte

¹¹ Het PMJ geldt voor een periode van telkens vijf jaar.

¹² Er lopen ook andere wetgevingstrajecten, zoals de Omgevingswet en de herziening van het pensioenstelsel inclusief de Wet Toekomst Pensioenen, maar daarvan worden de gevolgen voor de rechterscapaciteit ofwel zeer gering geacht (3 fte in verband met de Omgevingswet) ofwel is dienaangaande met het ministerie van Justitie en Veiligheid afgesproken dat het aantal benodigde rechters en raadsheren in een later stadium zal worden berekend.

De in bovenstaande tabel genoemde invoeringsdata zijn dus nog niet zeker. Bij de modernisering van het Wetboek van Strafvordering is dat onder meer afhankelijk van de behandeling van het wetsvoorstel in Eerste en Tweede Kamer en het moment waarop de verschillende ketenpartners gereed zijn voor invoering. Inzake de Fiscale vereenvoudigingswet vindt overleg met de wetgever plaats over de mogelijkheden om de instroom van bepaalde zaken (de zogenoemde no cure-no pay zaken) te verminderen en een fasering van de invoering van de wet.

Tabel 7: Prognose totaal benodigde extra rechterscapaciteit (in fte) periode 2025 – 2028 per kalenderjaar

Kalenderjaar	Aantal
2025	+ 13 fte
2026	+ 63 fte
2027	+ 69 fte
2028	+ 75 fte

5.3 De ontwikkeling van de benodigde tijd per zaak

De ontwikkeling van de benodigde tijd per zaak is afhankelijk van diverse factoren, zoals de ontwikkeling van de complexiteit van zaken, de aanpassing van de werkzaamheden aan (nieuwe) professionele standaarden en (de mogelijke impact van de) digitalisering. Ook de ontwikkeling van nieuwe werkwijzen, zoals de procesafspraken in het strafrecht, hebben invloed op de benodigde tijd per zaak.

Het is niet mogelijk om de effecten van deze ontwikkelingen voor de in de komende jaren benodigde rechterscapaciteit te prognosticeren; hiervoor kan alleen met aannames worden gewerkt.

5.4 De ontwikkeling van het aantal indirecte uren en de inzetbaarheid

In 2020 is aan de hand van een meerjarige analyse gekeken of de inzetbaarheid van rechters en raadsheren in het primaire proces in de afgelopen jaren is gewijzigd. Dit bleek het geval. Zichtbare (= meetbare) oorzaken van verminderde inzetbaarheid (en van de daarmee samenhangende productiviteit per fte) van rechters en raadsheren waren de toename van het PAS gebruik, de toename van het verzuimpercentage en de opname van een groot aantal verlofuren (de verlofstuwmeren) door met pensioen gaande rechters en raadsheren. De gemiddelde leeftijd van rechters en raadsheren is in de afgelopen toegenomen en daarmee ook het aantal rechters en raadsheren dat jaarlijks vanwege pensionering vertrekt. In de praktijk blijkt dat de inzetbaarheid van rechters en raadsheren kort voor de pensioendatum als gevolg van het opnemen van verlofstuwmeren zeer beperkt is.

Al met al is gebleken dat de meetbare effecten op de inzetbaarheid en de daarmee samenhangende productiviteit, zeker een negatieve invloed hebben van minimaal 10% in de afgelopen 12 jaar. Vooral de toename van het PAS gebruik speelt hierbij een rol. De verwachting is dat ook in de toekomst de inzetbaarheid zal afnemen. Deze verwachting is gebaseerd op de samenstelling van het personeelsbestand en de nieuwe overgangsregeling PAS.

Daarnaast was in de afgelopen jaren sprake van een toename van het aantal indirecte uren door bijvoorbeeld inzet van rechters en raadsheren op andere functies. De afgelopen jaren hebben we gezien dat het aantal indirecte uren toeneemt. Bij de prognose van de benodigde rechtercapaciteit wordt ervan uitgegaan dat er in de komende jaren geen verdere toename van het aantal indirecte uren of afname van de inzetbaarheid zal plaatsvinden. Belangrijke onzekere factor daarbij is wel de impact van de nieuwe CAO Rechterlijke Macht op de inzetbaarheid¹³. Een andere onzekere factor is de ontwikkeling van het ziekteverzuim.

Factoren die verder van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid maar niet of nauwelijks zijn toe- of afgenomen in de afgelopen jaren zijn werken in deeltijd, opname ouderschapsverlof en detacheringen.

¹³ In de nieuwe CAO krijgen rechters en raadsheren meer verlofuren. Daarnaast bevat de nieuwe cao een overgangsregeling PAS, waarbij naast de PAS-regeling aan diegenen die geen gebruik maken van de PAS-regeling extra vanaf 45 jaar extra verlofuren worden toegekend.

5.5 De snelheid waarmee we achterstanden willen terugdringen

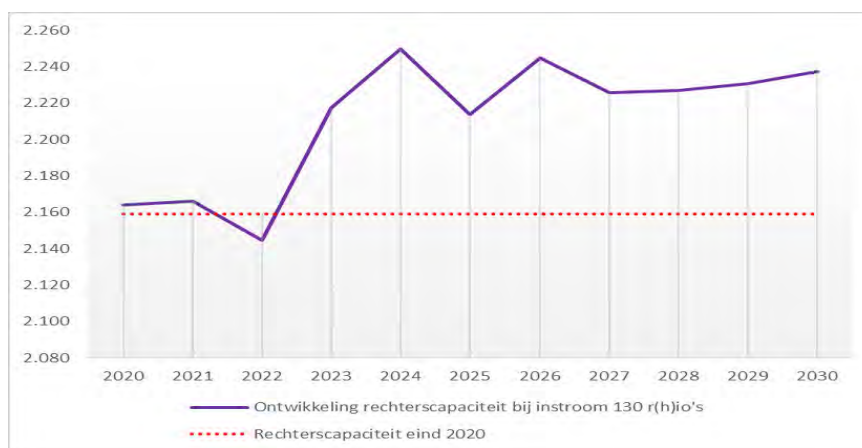
De huidige werkvoorraad bedraagt circa 350.000 zaken, hiervan moet de helft (circa 175.000 zaken) worden aangemerkt als zogenoemde ijzeren voorraad en de andere helft als achterstand¹⁴. Deze achterstand komt (omgerekend) neer op circa 12 % van de totale productie van de Rechtspraak in een jaar (circa 1,5 miljoen zaken). Voor het wegwerken van deze achterstand is alleen tijdelijk capaciteit nodig. Dit kan op verschillende manieren organisatorisch worden ingericht.

Indien deze achterstand in drie jaar wordt weggewerkt zijn jaarlijks circa 90 rechters en raadsheren extra nodig; indien deze achterstand in vijf jaar wordt weggewerkt zijn jaarlijks circa 55 rechters en raadsheren extra nodig. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat er voldoende ondersteuning beschikbaar is en dat de zaaksmix van de zaken die in deze periode worden afgedaan (de zogenoemde productiemix) gelijk is aan de totale productiemix.

6. Scenario's

In dit hoofdstuk is de prognose van de ontwikkeling van de beschikbare rechtercapaciteit (zie paragraaf 4.4) als basis genomen voor het uitwerken van een aantal scenario's voor de ontwikkeling van de benodigde rechtercapaciteit. De geprognostiseerde ontwikkeling van de benodigde rechtercapaciteit wordt hieronder nogmaals afgezet tegen de vervangingsbehoefte. Bij de vervangingsbehoefte is de in oktober 2020 bestaande rechterscapaciteit (2.159 fte) als uitgangspunt genomen.

Grafiek 7: Prognose ontwikkeling beschikbare rechtercapaciteit ten opzichte van vervangingsbehoefte



Op basis van de in hoofdstuk 5 beschreven ontwikkelingen en factoren die van invloed kunnen zijn op de ontwikkeling van de behoefte aan rechtercapaciteit, worden hierna drie scenario's uitgewerkt voor 2023 tot en met 2030. In deze scenario's is een aantal van deze ontwikkelingen en factoren gecombineerd.

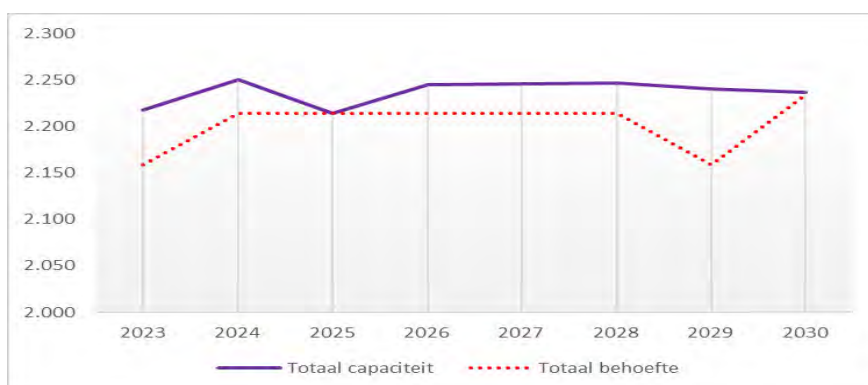
¹⁴ Het programma Tijdige Rechtspraak hanteert de volgende definitie voor achterstand: Alle zaken die op het moment van meting de totale doorlooptijdstandaard van de desbetreffende zaakstroom hebben overschreden. N.B. Iedere zaakstroom kent een eigen doorlooptijdstandaard, dus verschilt het per zaakstroom welke termijn dit betreft. De totale achterstand is de optelling van de achterstanden binnen de verschillende zaakstromen

6.1 Scenario 1

Bij dit scenario is rekening gehouden met de volgende ontwikkelingen en factoren:

- De instroom van zaken ontwikkelt zich volgens het PMJ 2023, waarbij de behoefte aan rechterscapaciteit gelijk blijft aan de vervangingsbehoefte.
- De tijdelijke regeling voor de inzet van 70+ rechters wordt verlengd tot en met 2026. Dit betekent, zoals gezegd, dat tot medio 2029 70+ rechters kunnen worden ingezet.
- De in paragraaf 5.2 beschreven nieuwe wet- en regelgeving wordt op 1 januari 2030 ingevoerd.
- De in paragraaf 5.5 genoemde achterstand wordt in vijf jaar (van 2024 tot en met 2028) weggewerkt.

Grafiek 8: Ontwikkeling rechterscapaciteit en behoefte bij scenario 1



Tabel 8: Ontwikkeling rechterscapaciteit en behoefte bij scenario 1 (in fte)

Rechterscapaciteit bij instroom 130 r(h)io's	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Ontwikkeling capaciteit ¹⁵	2.198	2.230	2.194	2.225	2.226	2.227	2.230	2.237
Extra capaciteit 70+	20	20	20	20	20	20	10	0
Totaal capaciteit	2.218	2.250	2.214	2.245	2.246	2.247	2.240	2.237

Behoefte rechterscapaciteit	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Rechterscapaciteit eind 2020	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159
Invoering nieuwe regelgeving in 2030	0	0	0	0	0	0	0	75
Achterstanden terugdringen in 5 jaar	0	55	55	55	55	55	0	0
Totaal behoefte	2.159	2.214	2.214	2.214	2.214	2.214	2.159	2.234

Vershil ¹⁶	59	36	0	31	32	33	81	3

6.2 Scenario 2

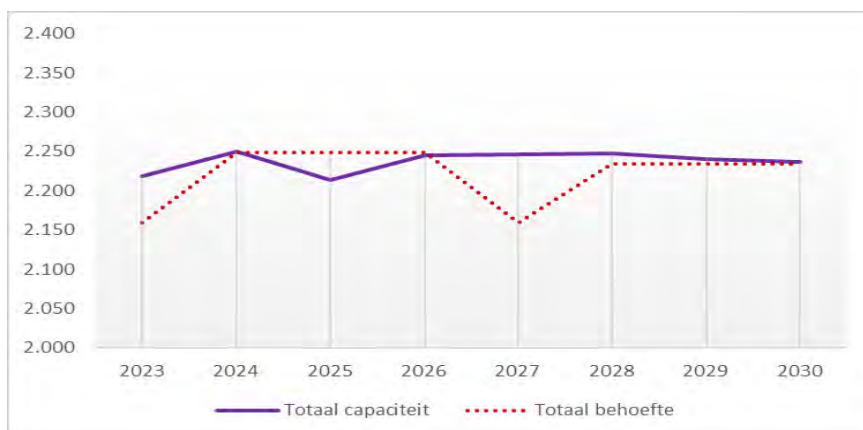
Bij dit scenario is rekening gehouden met de volgende ontwikkelingen en factoren:

- De instroom van zaken ontwikkelt zich volgens het PMJ 2023, waarbij de behoefte aan rechterscapaciteit gelijk blijft aan de vervangingsbehoefte.
- De tijdelijke regeling voor de inzet van 70+ rechters wordt verlengd tot en met 2026.
- De in paragraaf 5.2 beschreven nieuwe wet- en regelgeving wordt op 1 januari 2028 ingevoerd.
- De in paragraaf 5.5 genoemde achterstand wordt in drie jaar (van 2024 tot en met 2026) weggewerkt.

¹⁵ Exclusief r(h)io's en 70+ rechters en raadsheren.

¹⁶ Per kalenderjaar.

Grafiek 9: Ontwikkeling rechterscapaciteit en behoefte bij scenario 2



Tabel 9: Ontwikkeling rechterscapaciteit en behoefte bij scenario 2 (in fte)

Rechtercapaciteit bij instroom 130 r(h)io's	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Ontwikkeling capaciteit	2.198	2.230	2.194	2.225	2.226	2.227	2.230	2.237
Extra capaciteit 70+ rechters	20	20	20	20	20	20	10	0
Totale capaciteit	2.218	2.250	2.214	2.245	2.246	2.247	2.240	2.237

Behoeftre rechterscapaciteit	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Rechterscapaciteit eind 2020	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159
Invoering nieuwe regelgeving in 2028	0	0	0	0	0	75	75	75
Achterstand in 3 jaar weggewerkt	0	90	90	90	0	0	0	0
Totale behoefte	2.159	2.249	2.249	2.249	2.159	2.234	2.234	2.234

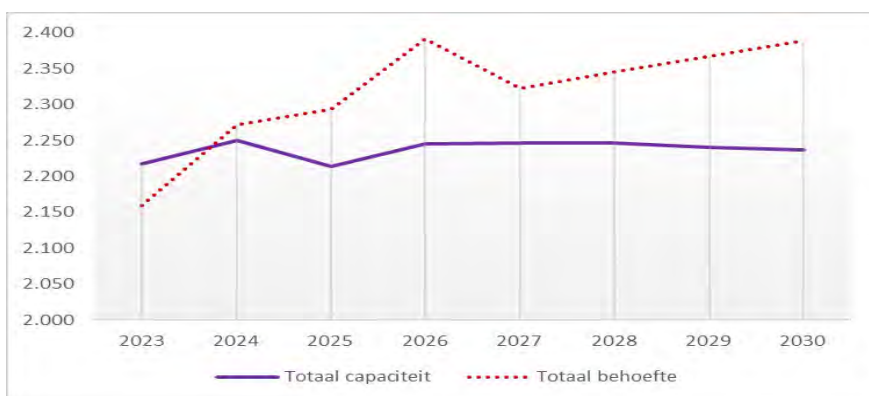
Verschil	59	1	-35	-4	87	13	6	3
-----------------	-----------	----------	------------	-----------	-----------	-----------	----------	----------

6.3 Scenario 3

Bij dit scenario is er rekening gehouden met de volgende factoren:

- De instroom van zaken ontwikkelt zich volgens het PMJ, waarbij de behoefte aan rechterscapaciteit gelijk blijft aan de vervangingsbehoefte.
- De tijdelijke regeling voor de inzet van 70+ rechters wordt verlengd tot en met 2026.
- De in paragraaf 5.2 beschreven nieuwe wet- en regelgeving wordt op 1 januari 2026 ingevoerd.
- De in paragraaf 5.5 genoemde achterstand wordt in drie jaar (van 2024 tot en met 2026) weggewerkt.
- Als gevolg van een toename van de complexiteit van zaken en een afname van de inzetbaarheid neemt de behoefte aan rechterscapaciteit vanaf 2024 toe met 1%. Deze toename van de behoefte aan rechterscapaciteit met 1% geldt voor ieder jaar vanaf 2024.

Grafiek 10: Ontwikkeling rechterscapaciteit en behoefte bij scenario 3



Tabel 10: Ontwikkeling rechterscapaciteit en behoefte bij scenario 3 (in fte)

Rechterscapaciteit bij instroom 130 r(h)io's	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Ontwikkeling capaciteit	2.198	2.230	2.194	2.225	2.226	2.227	2.230	2.237
Extra capaciteit 70+	20	20	20	20	20	20	10	0
Totaal capaciteit	2.218	2.250	2.214	2.245	2.246	2.247	2.240	2.237

Behoefte rechterscapaciteit	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Rechterscapaciteit eind 2020	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159	2.159
Invoering nieuwe regelgeving in 2026	0	0	0	75	75	75	75	75
Achterstanden terugdringen in 3 jaar	0	90	90	90	0	0	0	0
Effect complexiteit inzetbaarheid -1%		23	45	67	89	111	133	155
Totale behoefte	2.159	2.272	2.294	2.391	2.323	2.345	2.367	2.389

Verschil	59	-22	-80	-146	-77	-98	-127	-152
----------	----	-----	-----	------	-----	-----	------	------

7. Voorlopige conclusies en kanttekeningen

7.1 Voorlopige conclusies

- De in de komende jaren op basis van de huidige wet- en regelgeving verwachte instroom van zaken heeft geen directe gevolgen voor de (totale) benodigde rechterscapaciteit (zie paragraaf 5.1). Dit laat onverlet dat bij de afzonderlijke gerechten wel degelijk behoefte kan bestaan aan een vergroting van de eigen rechterscapaciteit.
- De in paragraaf 5.2 beschreven nieuwe wet- en regelgeving heeft in de komende jaren hoe dan ook gevolgen voor de benodigde rechterscapaciteit. Of deze gevolgen bij een jaarlijkse instroom van 130 r(h)io's volledig kunnen worden opgevangen is mede afhankelijk van de datum van inwerkingtreding van de desbetreffende wet- en regelgeving.
- Ook de huidige achterstand (zie paragraaf 5.5) zal bij een jaarlijkse instroom van 130 r(h)io's kunnen worden weggewerkt, zeker als daarvoor een termijn van vijf jaar wordt genomen.
- De (ontwikkeling van) de het aantal indirecte uren, de inzetbaarheid en de daarmee samenhangende productiviteit van rechters en raadsheren (zie paragraaf 5.4) blijft in de komende jaren de nodige aandacht vergen. In de scenario's is geen rekening gehouden met een afname van het aantal indirecte uren en een toename van de inzetbaarheid en de daarmee samenhangende productiviteit, omdat de verwachting bestaat dat hierin, gezien ook de problematiek rond de werkdruk, geen wijzigingen zullen optreden. Indien het evenwel zou lukken om de inzetbaarheid in de komende jaren (van 2024 tot en met 2026) te verhogen en de indirecte tijd in deze periode terug te brengen met (bijvoorbeeld) 1 % per jaar zal de totale behoefte aan rechterscapaciteit afnemen.

7.2 Kanttekeningen

- De in deze rapportage opgenomen prognoses zijn gebaseerd op aannames. Het gaat daarbij om inschattingen op basis van ervaringscijfers uit het verleden die enig houvast bieden voor de capaciteitsbehoefte in de komende jaren. Hieruit kan een lineair toekomstbeeld ontstaan. De scenario's pogen hierin enige nuancering aan te brengen.
- Bij de in deze rapportage opgenomen prognoses en aannames is ervan uitgegaan dat jaarlijks een instroom van 130 r(h)io's in de opleiding kan worden gerealiseerd. Hiermee zullen wij in de komende jaren de uitstroom van rechters en raadsheren wegens pensionering kunnen opvangen en zal er in de komende jaren bovendien extra rechterscapaciteit beschikbaar zijn. Dit betekent wel dat vanaf 2023 tot en met 2030 in totaal **884 fte** nieuwe rechters en raadsheren zullen instromen (zie paragraaf 4.4). Dit komt neer op een vervanging van circa **40%** van het huidige, totale rechtersbestand. De vervanging van zoveel rechters en raadsheren houdt een (groot) verlies aan kennis en ervaring in. Bovendien zal de Rechtspraak, evenals andere (overheids)organisaties, in de komende jaren naar verwachting in toenemende mate te maken krijgen met schaarste. De werving en selectie van nieuwe r(h)io's zal in de komende jaren dan ook de nodige (extra) inzet vergen. Er zijn nu al signalen dat het aantal potentiële kandidaten, althans bij een aantal gerechten, daalt.

8. Bijlage

Aannames en uitgangspunten die bij de berekeningen die ten grondslag liggen aan de prognose uitstroom van rechters en raadsheren onder meer op basis van ervaringscijfers over de afgelopen 10 jaar:

- Een gelijkblijvende instroom van zaken;
- Een uitstroom van rechters en raadsheren vanwege pensioen op 68-jarige leeftijd;
- Een gemiddelde opleidingsduur van r(h)io's van 36 maanden¹⁷;
- Een maximale benutting van opleidingscapaciteit van de gerechten;
- De benodigde tijd per zaak blijft ongewijzigd; mogelijkheden om de (directe of indirecte) rechterscapaciteit te verhogen hebben niet of nauwelijks effect;
- De inzetbaarheid van rechters/raadsheren blijft gelijk (denk hierbij aan eventuele groei/krimp van verzuim en gebruik van regelingen die effect hebben op de inzetbaarheid);
- Uitstroom om andere reden is 1% van huidige bezetting. Dit percentage is gebaseerd op het landelijk historische gemiddelde van vertrek rechterlijk ambtenaren niet zijnde vanwege pensioen in de afgelopen 10 jaar;
- Uitvalpercentage van r(h)io's tijdens opleiding ligt op 13% (wegens bijvoorbeeld negatieve beoordeling of vrijwillig vertrek);
- De inzet van 70+ rechters wordt voortgezet tot medio 2023¹⁸;
- Inzet van honorair rechter- en raadsheer plaatsvervangers (naast de 70+ regeling) is bij de prognose rechtercapaciteit buiten beschouwing gelaten. De inzet van honorair rechter- en raadsheer plaatsvervangers omgerekend naar fte van de bezetting komt op kleine aantallen en waarschijnlijk blijft dit naar de toekomst ongeveer gelijk.

¹⁷ In deze rapportage teruggebracht tot 33 maanden.

¹⁸ In deze rapportage wordt ervan uitgegaan dat de inzet van 70+ rechters wordt voortgezet tot medio 2029.