



De Raad voor de rechtspraak  
Postbus 90613  
2514 EM Den Haag  
tevens per e-mail via bureau bestuursondersteuning

**Datum**

19 januari 2025

**Contactpersoon**

██████████

**Onderwerp**

*Commentaar van de NVvR op de voortgangsrapportages inzake de aanpak van werkdruk door Openbaar Ministerie en Rechtspraak.*

Geachte leden van de Raad,

De afgelopen jaren heeft de NVvR bij voortduring en bij verschillende gelegenheden aangegeven dat de werkdruk van officieren van justitie en rechters te hoog is. Magistraten werken substantieel te veel over. Werkdruk stond bij de laatste twee arbeidsvoorwaardenonderhandelingen expliciet op de agenda. In 2023 werd afgesproken (onder andere) dat er een Verkenner aan de slag zou gaan om met concrete aanbevelingen te komen om de werkdruk substantieel terug te brengen.

Na oplevering van het rapport van de Verkenner in april 2024 hebben beide werkorganisaties (Raad en College) aangegeven met de aanbevelingen aan de slag te gaan. De Raad stelde het implementatieplan 'Werkdruk verdient blijvende aandacht' op, naast het al bestaande project om de werkdruk te verlagen<sup>1</sup>. Het OM tuigde het programma 'Aanpak werkdruk' op. Beide organisaties hebben in voortgangsrapportages<sup>2</sup> aangegeven welke maatregelen ze hebben genomen, en welke niet. Tijdens de bestuurlijke overleggen met OM en ZM in 2025 hebben de werkorganisaties de lopende trajecten toegelicht en aangegeven dat ze de 'werkdrukmaatregelen' hebben gecommuniceerd via hun intranet. De NVvR heeft de voortgangsrapportages van OM en ZM bestudeerd en in het bestuur besproken. Daarnaast heeft de NVvR zelf ook enkele aanbevelingen van de Verkenner opgepakt en uitgevoerd.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> In de Uitvoeringsagenda van het PRO 2023-2025 is een aantal HR-projecten opgenomen, waaronder een project dat het verlagen van de werkdruk tot doel heeft.

<sup>2</sup> De NVvR heeft laatstelijk inzage gekregen in de Voortgangsmonitor OM (juni 2025) en de Voortgangsrapportage van de Raad voor de rechtspraak van 6 augustus 2025.

<sup>3</sup> In het Sectoroverleg Rechterlijke Macht (SORM) is bijvoorbeeld afgesproken dat inschaling niet meer plaatsvindt op basis van het laatst verdiende loon, maar op basis van werkervaring (aanbeveling 3). Ook heeft de NVvR een bijdrage geleverd aan de voorbereiding van het salarisonderzoek dat in 2026 uitgevoerd zal worden (aanbeveling 1). Daarnaast droeg de NVvR bij aan de evaluatie van de RIO-opleiding (met als belangrijkste advies om de bureaucratie tijdens de opleiding te beteugelen – aanbeveling 5).

In deze brief, die ook naar het College wordt gezonden, treft u de bevindingen van de NVvR tot nu toe aan. Deze bevindingen, en de vragen die daarmee samenhangen, zullen worden geagendeerd voor de eerstkomende bestuurlijke overleggen in de eerste maanden van 2026.<sup>4</sup> Vervolgens zullen de bevindingen worden ingebracht in het SORM als basis voor een door de minister te initiëren sessie met de Verkenner om te bepalen of, en zo ja welke van de genomen maatregelen kunnen leiden tot substantiële reductie van de werkdruk dan wel welke andere interventies nodig zijn.

### **NVvR-enquête voorjaar 2025**

In het voorjaar van 2025 (een jaar na oplevering van het rapport van de Verkenner) heeft de NVvR een enquête gehouden onder de leden met de vraag of zij iets van verandering merkten op het gebied van werkdruk. Het korte antwoord was 'nee'. Sommige leden gaven weliswaar aan dat vooral lokaal genomen maatregelen of persoonlijke keuzes enig effect sorteerden<sup>5</sup>, maar vijftig procent van de ondervraagden merkte geen verschil en bijna veertig procent ervoer zelfs meer werkdruk dan het jaar daarvoor.<sup>6</sup>

Die situatie lijkt in de maanden daarna niet te zijn verbeterd. Leden van de vereniging blijven aangeven dat ze een (te) hoge werkdruk ervaren en (te) weinig merken van de maatregelen die in gang zijn gezet. Dit is voor de vereniging aanleiding om er bij de minister op aan te dringen een sessie met de Verkenner te (laten) organiseren, samen met vertegenwoordigers van de werkorganisaties. Dat is ook conform de opmerking uit het rapport van de Verkenner *'dat het goed zou dat deze Stuurgroep een jaar na het verschijnen van het rapport bij elkaar komt om gezamenlijk te bezien wat de stand van zaken is met betrekking tot de verschillende maatregelen, wat de voortgang is met de uitvoering daarvan, wat het effect is op de werkdruk en de belasting door werkdruk en op welke wijze mogelijk moet worden bijgestuurd om de problematiek van de werkdruk nog effectiever te adresseren'*.

De NVvR heeft met de werkorganisaties afgesproken in gesprek te gaan over de bevindingen tot nu toe voordat een sessie met de Verkenner wordt gepland. Dit document biedt daartoe, zoals gezegd, de basis. Na bespreking van dit document kan de minister verder op de hoogte worden gesteld.

### **Algemene observatie**

Leden van de NVvR geven aan dat ze (nog) onvoldoende merken dat de maatregelen die Raad en College hebben genomen (en waarvan ze in de voortgangsrapportages verslag hebben gedaan) effect resulteren. Nog altijd ervaren de meeste leden van de vereniging de werkdruk als (te) hoog. Daarnaast geven leden aan eigenlijk niet goed te weten welke maatregelen zijn of worden genomen om de werkdruk aan te pakken. Hoewel beide organisaties in hun rapportages schrijven dat ze hierover wel via intranet hebben gecommuniceerd, komt de boodschap blijkbaar toch niet altijd over.

Een derde constatering betreft de sturing vanuit de werkorganisaties. Uit de voortgangsrapportages blijkt dat veel lokaal wordt geëxperimenteerd of geïmplementeerd, waardoor een overzicht van welke maatregelen wel en niet echt iets opleveren, ontbreekt.

---

<sup>4</sup> Het bestuurlijk overleg met de raad staat gepland op 17 maart 2026. Het bestuurlijk overleg met het College zal plaatsvinden op 10 februari 2026.

<sup>5</sup> Bijvoorbeeld: Bij de strafsector Hof Arnhem - Leeuwarden is naar aanleiding van de gemeten werkdruk en tijdbesteding door rechters aan zaken, de zittingsnorm van 60 zittingen per jaar voor een fulltime werkend raadshere tijdelijk in 2025 verlaagd naar 54 zittingen per jaar. Volgens een van de respondenten leidt dit besluit tot verlichting van de werkdruk. Een andere respondent gaf aan zelf minder te zijn gaan werken om het resterende werk aan te kunnen.

<sup>6</sup> Zie [www.nvvr.org/publicaties](http://www.nvvr.org/publicaties) of deze link: [Werkdruk neemt niet af, stijging baart NVvR zorgen -](#)

Verder valt op dat een substantieel aantal maatregelen betrekking heeft op de ontwikkeling van zogeheten soft skills, zoals mentale weerbaarheid. Zonder aan het belang daarvan iets af te willen doen, vraagt de NVvR zich af welk concreet effect de werkorganisaties verwachten van een instrument als de mental check up of ‘het stimuleren van vitaliteit door zumba-workshops en lunchwandelingen’.<sup>7</sup>

Daarbij zij gezegd dat de NVvR ook merkt dat leden geen of weinig gebruik lijken te maken van het aanbod van dergelijke instrumenten op het gebied van mentale weerbaarheid of effectiever omgaan met tijd. Een veelgehoord argument daarbij is dat mensen het ‘te druk’ hebben om bijvoorbeeld een cursus of e-learning te volgen. Tijdens de sessie met de Verkenner zou de vraag *waarom* mensen blijkbaar geen of te weinig gebruik maken van het geboden instrumentarium verder uitgediept kunnen worden.

### **Veel in gang gezet**

Uit de voortgangsrapportages blijkt dat veel in gang is of wordt gezet. De werkorganisaties nemen werkdruk serieus. Dat is winst. Sommige aanbevelingen van de Verkenner zijn of worden opgepakt, zoals een andere manier van inschaling van rio’s (aanbeveling 3), het vereenvoudigen van de bureaucratie in de opleiding van nieuwe rechters en officieren (aanbeveling 5), het opstarten van een vergelijkend salarisonderzoek (aanbeveling 1, verwacht in de loop van 2026), het experimenteren met een ander takenpakket voor gerechtsjuristen (aanbeveling 10)<sup>8</sup>, het trainen van medewerkers om gedisciplineerd en effectief te leren overleggen (aanbeveling 28) en aandacht voor de vitaliteit van medewerkers (aanbeveling 20). Daarnaast zijn er als gezegd ook lokale initiatieven die gericht zijn op minder (ervaren) werkdruk.

De vraag is echter in hoeverre deze, en andere maatregelen helpen om de werkdruk uiteindelijk tot aanvaardbare proporties terug te dringen. **Bieden de werkorganisaties met de maatregelen die in gang zijn gezet voldoende perspectief dat wijst op een verandering op de lange(re) termijn?** Dat is de centrale vraag die wat de NVvR betreft aan de tafel met de Verkenner aan de orde zou moeten komen.

### **Openbaar Ministerie: vertraging door ICT problemen**

Aanbeveling 12 uit het rapport van de Verkenner luidde: *‘Indien het lopende onderzoek naar werking van de systemen en/of de beleving daarvan op de werkvloer daar aanleiding toe geeft, investeer in gerichte en additionele ondersteuning aan officieren bij het gebruik van huidige ICT- en informatiesystemen, in ieder geval gedurende de periode tot aan realisatie van een stabiele, toekomstbestendige en veilige ICT en informatievoorziening onder Emma.’*

Van deze aanbeveling lijkt niets terecht gekomen, zeker niet na de grote ICT-verstoring die het OM in juli 2025 trof. Die verstoring was de zoveelste spreekwoordelijke druppel in de al eerder diverse keren volgelopen emmer, wat leidde tot een dringende brief van de NVvR

---

<sup>7</sup> Voortgangsrapportage implementatieplan ‘werkdruk verdient blijvende aandacht’ (6 augustus 2025), p. 25

<sup>8</sup> Pilot ‘Uitbreiding taken juridische ondersteuning’. Hier wreekt zich wel wat de Verkenner ook al constateerde, namelijk dat sommige maatregelen potentieel raken aan op zichzelf beschermingswaardige belangen zoals de onafhankelijkheid van de rechter en het waarborgen van de kwaliteit van de rechtspraak. Dit geldt bijvoorbeeld voor de inzet van de teamvoorzitter niet-rechter (aanbeveling 30). Bij het Hof Arnhem-Leeuwarden liep een pilot stuk waarin ervaren gerechtsjuristen getuigen konden horen in het kabinet van de rechter-commissaris. De Hoge Raad bepaalde dat het Wetboek van Strafvordering niet in deze mogelijkheid voorziet (en dat het dus niet mag). [ECLI:NL:HR:2025:I434](https://ecli.nl/HR:2025:I434), [Hoge Raad, <span class="h10">25/00500](https://ecli.nl/HR:2025:00500). De PG bij de Hoge Raad concludeerde in een vordering tot cassatie in belang der wet al eerder dat de werkwijze in de pilot een deugdelijke grondslag ontbeerde. De raadsheer-commissaris had naar het oordeel van de PG zelf de betrokken getuigen moeten horen. [ECLI:NL:PHR:2025:806](https://ecli.nl/PHR:2025:806), [Parket bij de Hoge Raad, 25/00500](https://ecli.nl/PHR:2025:00500)

aan het College<sup>9</sup> en een actie van OM-medewerkers die in heel korte tijd bijna drieduizend keer werd ondertekend. Tegen die achtergrond lijken maatregelen die het OM nam om de werkdruk terug te dringen – bijvoorbeeld actiesessies om de spanning tussen autonomie en begrenzing in het werk te bespreken of trainingen op het gebied van effectief vergaderen – weg te vallen. De effectiviteit van deze en andere maatregelen lijkt in elk geval moeilijk te meten op het moment dat niemand bij zijn e-mail kan, agenda's moeten worden uitgeprint, omdat Outlook het niet doet en niemand thuis kan werken, waardoor de balans werk-privé ernstig onder druk wordt gezet.

Daar staat tegenover dat de instroom van zaken inmiddels duidelijk terugloopt, terwijl de organisatie zegt de formatie 'op orde' te hebben. Gecombineerd (minder zaken met voldoende mensen) zou dit eigenlijk moeten leiden tot minder ervaren werkdruk. De NVvR vraagt zich af hoe deze ontwikkelingen zich tot elkaar verhouden en in hoeverre de nu ontstane onrust (ook over bezuinigingen op de parketten) invloed hebben op het effect van andere maatregelen die de organisatie in gang heeft gezet om de werkdruk echt terug te dringen. Met andere woorden: als er minder zaken binnenstromen, en de formatie zou op sterkte blijven, zou dat kunnen leiden tot het terugdringen van de werklust tot aanvaardbare proporties. Gezien de op handen zijnde taakstelling op de parketten lijkt dit echter niet te gebeuren, wat gezien de wijze van financiering (outputfinanciering) begrijpelijk is. Maar daardoor blijft de situatie (te hoge werkdruk) wel voortdurend bestaan. Dit dilemma zou tijdens de sessie met de Verkenner expliciet aan de orde gesteld kunnen worden.

### **Rechtspraak: veel (lokaal) in werking gezet: wat is het te verwachten effect?**

Wat betreft de ZM constateert de NVvR dat de organisatie de aanbevelingen in drie categorieën heeft gerangschikt. Groen zijn maatregelen die volgens de Raad voorspoedig verlopen, maar waarvan onduidelijk is welke verwachtingen eraan ten grondslag liggen. Geel zijn lopende maatregelen, waarvan niet (altijd) duidelijk is hoe de implementatie verloopt. Wat is de planning en hoe worden deze maatregelen over de hele organisatie uitgerold? Rood ten slotte zijn aanbevelingen die de organisatie bewust niet heeft opgepakt. Dat geldt bijvoorbeeld voor de aanbeveling om meer in zelfsturende teams te werken (aanbeveling 18). Wel zegt de rechtspraak voorstander te zijn van het vergroten van autonomie en regelruimte. 'Dit vraagt om persoonlijk leiderschap', aldus de voortgangsrapportage. Vraag blijf echter wat daarvan nu concreet te verwachten valt als het gaat om werkdruk. Of neem de e-learnings op het gebied van weerbaarheid, vitaliteit of verzuimreductie. Wat is daarvan het effect? Helpt het? Worden aangepaste normstellingen (zie noot 4) of andere maatregelen die concreet effect sorteren rechtspraak- breed geëvalueerd en landelijk uitgerold bij gebleken succes?

Ook deze vragen zou de NVvR graag ter tafel brengen bij de Verkenner. Daarbij kunnen de uitkomsten van het medewerkers-tevredenheidsonderzoek dat eind 2025 is uitgevoerd mogelijk meer inzicht verschaffen in de wijze waarop mensen op dit moment de werkdruk en de genomen maatregelen ervaren. Daarbij zij wel gezegd dat dit een onderzoek onder alle medewerkers van de rechtspraak is. In hoeverre de resultaten ook voor rechters specifiek gelden, is vooralsnog niet duidelijk.

### **Concluderend**

De NVvR spreekt waardering uit voor de manier waarop het Openbaar Ministerie en de rechtspraak werk proberen te maken van werkdruk. Uit beide voortgangsrapportages blijkt

---

<sup>9</sup> Zie [www.nvvr.org](http://www.nvvr.org), of deze link: [NVvR in brief aan College: groeiende onvrede en onrust bij OM -](#)

dat de werkorganisaties erkennen dat de werkdruk tot aanvaardbare proporties moet worden teruggebracht. Maar de vragen in hoeverre dat ook lukt, wat de effecten van de genomen maatregelen zijn, in hoeverre medewerkers van beide organisaties ook ervaren dat de werkdruk afneemt, welke eigen verantwoordelijkheid zij daarbij dragen en wat nog bestaande belemmeringen zijn, blijven vooralsnog onbeantwoord.

De NVvR dringt erop aan deze vragen tijdens een sessie met de Verkenner expliciet op tafel te leggen. Het gaat dan op hoofdlijnen om drie hoofdonderwerpen:

1. Wat wordt er gedaan om *de werklust* (dat wil zeggen het aantal zaken voor het aantal mensen binnen de organisaties) tot aanvaardbare proporties terug te dringen en wat zijn daarbij de uitdagingen dan wel belemmeringen?
2. Wat wordt er gedaan op het gebied van *cultuur* (soft skills) en waarom lijken mensen daarvan geen of onvoldoende gebruik te maken?
3. Hoe kijken de werkorganisaties naar de toekomst als het gaat om werkdruk?

De NVvR hoopt en verwacht dat in een sessie met de Verkenner deze en andere mogelijke onderwerpen op een constructieve wijze besproken kunnen worden, opdat gezamenlijk kan worden vastgesteld wat er nog nodig is om de te hoge werkdruk voor eens en voor altijd terug te brengen tot wat rechters en officieren op een aanvaardbare wijze kunnen dragen.

Marc Fierstra,  
voorzitter



## 5.1(2)e (Rvdr 's-Gravenhage)

---

**Van:** 5.1(2)e (Rvdr 's-Gravenhage)  
**Verzonden:** maandag 23 mei 2022 11:51  
**Aan:** Rappa-Velt, H. (Rvdr 's-Gravenhage)  
**CC:** 5.1(2)e (Rvdr 's-Gravenhage); Naves, H.C. (Rvdr 's-Gravenhage)  
**Onderwerp:** input annotatie overleg NVvR nav brief overwerk  
**Bijlagen:** C1RRALGI537\_8654F1C61B194984AF4465B7EE474045\_20074\_1\_1.pdf

Hallo Herma,

Op 30 mei is weer het overleg met de NVvR.

Over het onderwerp aanvraagtermijn voor verlof/werkdruk had ik een tijdje geleden al informatie ingebracht t.b.v. een annotatie.

Deze week gaat er via Henk Naves, 5.1(2)e een korte brief naar de NVvR uit n.a.v. hun brief van 10 mei over overwerk(TBO)/werkdruk (zie bijlage).

Over dit onderwerp is de volgende aanvullende informatie beschikbaar (mede op basis van input van Olav), Die ik bij deze ook meteen aan 5.1(2)e stuur.

===

Ik adviseer te benadrukken dat de Raad (met de NVvR) van mening is dat het huidige overwerkniveau in de Rechtspraak te hoog is; en te verzekeren dat ook de Raad dit als een ernstig en urgent probleem beschouwt.

Er bestaat niet één allesomvattende en afdoende oplossing voor het verminderen van overwerk (en werkdruk). We zien tot dusver de volgende oplossingen/oplossingsrichtingen.

### OVERWERK

Verwerven van **extra geld** (prijsonderhandeling met J&V 2023-2025):

- zodat **meer rechters** aangesteld kunnen worden bij een gelijk aantal af te handelen zaken en ook meer rechters beschikbaar komen voor de begeleiding van rechters in opleiding
- voor verbetering van de **ICT-ondersteuning**

Daarnaast heeft de Rechtspraak ook de verantwoordelijkheid om te kijken hoe overwerk en werkdruk op andere manieren kunnen worden aangepakt. Bovendien kost het proces van aannemen en opleiden tijd; meer tijd dan de termijn van 1 à 2 jaar die de NVvR in haar brief noemt. En hoe meer rechters worden opgeleid, hoe meer opleidingstijd dit kost voor zittende rechters.

De Raad wil daarom bezien hoe de **niet-rechterlijke werkzaamheden verminderd kunnen worden, zonder dat dit afbreuk doet aan de kwaliteit** van rechtspreken en de professionele standaarden. Voorbeelden van mogelijke oplossingen die nader onderzocht kunnen worden zijn:

- a. Beperken projectleidersrollen door rechters;  
Bijvoorbeeld door deze taak vaker elders te beleggen of door meer projectondersteuning te bieden
- b. Inzet van niet-rechters als teamvoorzitter;  
Praktijkervaring is hierover al opgedaan
- c. Anders organiseren van de werkzaamheden voor opleiden, selecteren en beoordelen van rechters in opleiding
- d. Nagaan of er effectiever en efficiëntere alternatieven zijn voor de huidige manier van vergaderen, kennisdelen, etc. Binnen het project Tijdige Rechtspraak wordt ervaring opgedaan met andere – efficiëntere - werkwijzen.

### WERKDRUK

Rechters kunnen één keer in de twee jaar een **MCU-gesprek** aanvragen. Dit helpt bij het tijdig signaleren en tegengaan van te hoge werkdruk. Van deze mogelijkheid wordt nog slechts beperkt gebruik gemaakt. Het is daarom van belang deze mogelijkheid nogmaals onder de aandacht te brengen en aan te bevelen. De NVvR kan hieraan een bijdrage leveren, maar de Raad zal dat zeker ook doen.

Binnen de gerechten worden **jaarlijks evaluatiegesprekken** gehouden waarbij in de regel werkdruk en work-life balance onderwerp van gesprek zijn. Waar nodig wordt bezien of bijzondere afspraken nodig zijn (inroostering, arbeidsduur, PAS, aanpassen taken, etc.). Een MCU-gesprek kan hieraan een bijdrage leveren.

Het deelprogramma Roosteren en Plannen van Tijdige rechtspraak werkt tot eind 2023 aan het **professionaliseren van het rooster- en planproces**. Het doel is onder andere dat de rechtzoekenden meer tevreden zijn over het verloop van hun zaak én dat rechters, juridisch en administratief medewerkers meer rust en regelmaat – en daarmee meer werkplezier - ervaren in hun werkbelasting. [zie ook annotatie aanvraagtermijn verlof]

Met vriendelijke groet,

5.1(2)f

Adv. Arbeidswv. en Rechtspositie

Afdeling HRM & OO

5.1(2)e

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







de Rechtspraak

Raad voor de  
rechtspraak

Voorzitter en leden van de COR.

datum 21 mei 2024  
contactpersoon 5.1(2)e  
e-mail 5.1(2)e@rechtspraak.nl  
ons kenmerk UIT 14102 HRM&OO, 5.1(2)e  
onderwerp Notitie PRO rapport verkenner Werkdruk

bezoekadres  
Kneuterdijk 1  
2514 EM Den Haag

correspondentieadres  
Postbus 90613  
2509 LP Den Haag

(088) 3610000  
www.rechtspraak.nl

Geachte leden van de COR,

Op 23 april 2024 overhandigde verkenner Jaap Winter het [rapport \*Verkenning Werkdruk Rechtspraak en Openbaar Ministerie\*](#) aan de minister voor Rechtsbescherming Franc Weerwind en Marc Fierstra, voorzitter van de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (NVvR).

Binnen de Rechtspraak lopen diverse acties m.b.t. werkdruk. Presidenten en Raad realiseren zich echter dat werkdruk blijvende aandacht vergt. Daarbij is er geen eenvoudige oplossing voor vermindering van werkdruk op korte termijn, maar gaat het om een combinatie van maatregelen die op langere termijn impact kunnen hebben.

Het rapport van de verkenner kent dan ook een groot aantal maatregelen. Daarvan sluit een deel aan bij reeds lopende trajecten. Maar de verkenner doet ook nieuwe voorstellen. Om geen tijd verloren te gaan heeft het PRO op 13 mei 2024 een eerste appreciatie van de aanbevelingen geformuleerd, die u bijgevoegd aantreft. Deze notitie bevat ook een voorstel voor verdere aanpak.

Verminderen van werkdruk is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van iedereen die werkt binnen de Rechtspraak. Het PRO legt deze appreciatie en aanpak daarom nu voor om te bespreken in de gerechten. Daarnaast zal het besproken worden binnen enkele landelijke gremia. Ik bespreek graag, zoals eerder aangekondigd, ook met u deze appreciatie en aanpak. Daarbij nodig ik u uit om ook met suggesties te komen voor de verdere aanpak van aanbevelingen, zoals het gebruik maken eerdere ervaringen binnen de Rechtspraak of voorstellen voor experimenten met een bepaalde aanpak.

Ik stel mij voor dat we tijdens de overlegvergadering van 10 juni hier verder met elkaar over van gedachten te wisselen. Zoals in de notitie te lezen is, zullen de verschillende reacties uit de consultatie moeten leiden tot een concreet implementatieplan.

Met vriendelijke groet

5.1(2)e

Henk Naves

Voorzitter Raad voor de rechtspraak





Raad voor de  
rechtspraak

De presidenten van de rechtbanken, de  
hoven en de CRvB

Afdeling Financiën

Cc De president van het CBb, de  
voorzitter van het GLO en de voorzitter  
van het LCO

bezoekadres  
Kneuterdijk 1  
2514 EM Den Haag

correspondentieadres  
Postbus 90613  
2509 LP Den Haag

(088) 3610000  
www.rechtspraak.nl

datum 30 mei 2025  
van A.J.M. Kerkvliet  
contactpersoon 5.1(2)e  
doorkiesnummer 5.1(2)e  
e-mail 5.1(2)e@rechtspraak.nl  
ons kenmerk UIT 14597 5.1(2)e  
bijlage(n) 1. ACWB advies landelijk gemiddelde behandeltijden  
2. Benchmarkrapport  
onderwerp Tijdbestedingsonderzoek 2024

Beste collega's,

Bijgaand stuur ik jullie de eindproducten van het tijdbestedingsonderzoek 2024 zoals ontvangen van de AdviesCommissie Werklastmeting en Bekostiging (ACWB) die als stuurgroep van het onderzoek fungeerde:

1. De landelijk gemiddelde behandeltijden 2024 per zaakscategorie
2. Het benchmarkrapport

De Raad is de ACWB erkentelijk voor de wijze waarop hij de rol van stuurgroep vervuld heeft.

#### Ad 1. Landelijk gemiddelde behandeltijden per zaakscategorie

In februari is het rapport met onder andere de landelijk gemiddelde behandeltijden per *productgroep* op INTRO geplaatst. Samen met het LCO zijn deze behandeltijden vertaald in een financiële claim die is ingebracht in de prijsbesprekingen met de minister van J&V.

We beschikken nu ook over de feitelijke, landelijk gemiddelde behandeltijden 2024 per *zaakscategorie*. De ACWB constateert terecht dat dit nog niet de behandeltijden zijn die ten grondslag zullen liggen aan de zaaksprijzen 2026. Om tot "goede" zaaksprijzen te komen in het planningsmodel 2026 zullen de komende maanden nog correcties op de huidige behandeltijden plaatsvinden:

- De telwijzigingen met ingang van 2026 vereisen aanpassingen van de behandeltijden;
- Na de zomer van 2025 is het resultaat van de prijsbesprekingen bekend. In de daarop volgende financiële besluitvorming stelt de Raad in overleg met het PRO door aanpassing van de minutentarieven de zaaksprijzen 2026 vast waarbij al dan niet wordt geschoven tussen productgroepen. Als (ook) besloten wordt om de prijs van specifieke zaakscategorieën aan te passen betekent dit technisch dat de behandeltijden van (alleen) die zaakscategorieën aangepast moeten worden.



# de Rechtspraak

Raad voor de  
rechtspraak

datum 30 mei 2025  
kenmerk UIT 14597 **5.1(2)e**  
pagina 2 van 2

Zoals ook in de jaarplanaansrijving is vermeld, zullen de definitieve zaaksprijzen (en behandelzeiten) 2026 dus pas bekend zijn nadat de gerechten hun conceptjaarplannen 2026 hebben ingediend. Zowel de huidige, feitelijke landelijk gemiddelde behandelzeiten 2024 als de behandelzeiten in het planningsmodel 2026 zullen op INTRO worden geplaatst.

## Ad 2. benchmarkrapport

Met het huidige benchmarkrapport beschikken we voor het eerst over betrouwbare gegevens per gerecht inzake behandelzeiten, overwerk en niet-direct zaaksgebonden tijd. De Raad merkt daarbij op dat de behandelzeiten met nuance beoordeeld moeten worden. Medewerkers van gerechten hebben immers zelf de door Capgemini gemeten minuten per productgroep verdeeld over de onderliggende zaakscategorieën en dat was – mede door het ontbreken van historische gegevens – soms lastig. Maar het is tegelijkertijd zo dat binnen elke productgroep sprake was van een “zero sum game”: als een gerecht meer minuten toekende aan MK-straf betekent dat het minder minuten kon toekennen aan raadkamerzaak en EK-straf.

De Raad stuurt het benchmarkrapport alleen aan de gerechtsbesturen. Het rapport wordt anders dan het rapport met landelijk gemiddelde cijfers niet aan het ministerie van J&V verstrekt en ook niet op INTRO geplaatst. Ik verzoek jullie het benchmarkrapport naar eigen inzicht verder binnen je gerecht te verspreiden.

In zijn algemeenheid constateert de Raad dat er zowel wat betreft behandelzeiten, overwerk als niet-direct zaaksgebonden tijd soms sprake is van aanzienlijke verschillen tussen rechtsgebieden én tussen individuele gerechten. De Raad adviseert om naar aanleiding van de resultaten in overleg te treden met andere gerechten en na te gaan of er bijvoorbeeld sprake is van een sterk afwijkend zaaksaanbod, verschillen in de werkprocessen en of er wellicht good practices te delen zijn. Duiding van de uitkomsten zal al snel de betrokkenheid van de vakinhoud vergen. Daarom is het rapport ook aan de voorzitter van het GLO toegestuurd, zodat de LOV's daarbij behulpzaam kunnen zijn. De toelichtingen die gerechten hebben gegeven op hun behandelzeiten zijn in een apart document opgenomen. Dit document kan desgewenst bij de Raad worden opgevraagd door de voorzitter van een LOV, mits de leden van dit LOV daarmee instemmen.

De Raad is uiteraard bereid om een bijdrage te leveren aan die analyse als daar behoefte aan is.

Met vriendelijke groet,

**5.1(2)e**

Adrie Kerkvliet,  
Lid Raad voor de rechtspraak



## **ENKELE MOGELIJKHEDEN TER VERLICHTING VAN WERKDRIJK, VERHOOGING VAN WERKPLEZIER, LOOPBAANKANSEN EN HOGERE INSCHALING VOOR GERECHTSJURISTEN, GERICHT OP KWALITEITSVERBETERING VAN DE RECHTSPRAAK**

### **Inleiding**

In de Rechtspraak speelt een aantal belangrijke onderwerpen op het gebied van personeel en rechtspositie, van zowel rechters<sup>1</sup> als gerechtsjuristen. Gezien de functie hebben die onderwerpen al gauw rechtsstatelijke raakvlakken. Er is een groot aantal vacatures voor rechters in het hele land. Werving, selectie en opleiding vraagt veel van de Rechtspraak. Ook binnen de huidige bezetting is het noodzakelijk structureel overwerk te verminderen en tot aanvaardbare proporties te brengen, terwijl de Rechtspraak te gelijker tijd moet blijven staan voor het uitvoeren van de maatschappelijke taak: geschillen beslechten en recht doen in strafzaken binnen een redelijke termijn.

Hoezeer ook de inspanningen gericht zullen zijn op werving, selectie en opleiding, als Rechtspraak zullen we moeten kijken naar onze organisatie en onze werkwijzen om onze maatschappelijke opdracht te kunnen vervullen én recht te doen aan allen die werken binnen de Rechtspraak.

In deze notitie leggen we een aantal denkrichtingen voor ter bespreking. We hebben de overtuiging dat er veel mogelijk is binnen onze huidige organisatie onder nu geldende wetgeving. Waar een – al dan niet bescheiden – wijziging van wetgeving nodig is om mogelijkheden te creëren gaan we dat niet uit de weg. We willen dus vooral praten over de dingen die wél kunnen, en niet stil blijven staan wat niet kan of te problematisch is. Voor ons is niet denkbaar dat er concessies gedaan worden aan de kwaliteit van Rechtspraak of aan de rechtsstatelijke positie van de Rechtspraak. Ook dat spreken we hier uit.

### **De rol en positie van rechters-plaatsvervangers**

De rechter-plaatsvervanger kennen we nu vooral in twee ‘smaken’. De klassieke rol is die van een (zeer) ervaren jurist, al dan niet op een specifiek rechtsterrein, die vanwege de expertise wordt gevraagd zitting te nemen in een

---

<sup>1</sup> Met ‘rechters’ bedoelen we alle leden van de rechterlijke macht met rechtspraak belast, dus alle rechters in de gerechten van eerste aanleg, en alle raadsheren in de gerechtshoven en de bijzondere colleges.

meervoudige kamer waarin een of meer zaken waarin die expertise te pas kan komen worden berecht. Er is wel relativerend gedacht over de inzet van de rechter-plaatsvervanger, en de inzet is in verschillende professionele standaarden ook een onderwerp. Wij gaan ervan uit dat deze rechter-plaatsvervanger een waardevol én volwaardig lid van een meervoudige kamer is en wij zien geen aanleiding de inzet van deze rechter-plaatsvervanger te beperken.

De tweede 'smaak' is de rechter-plaatsvervanger die als een ervaren jurist overweegt 'over te stappen' naar de Rechtspraak, en beter wil kennismaken met het vak van rechter, en een beeld wil krijgen of 'het erin zit'. Ondanks de zorgvuldige selectie en opleiding haalt een beperkt percentage van de 'overstappers' de benoeming niet en dat is voor zowel de kandidaat als het gerecht een teleurstelling. Zitten als plaatsvervanger biedt de mogelijkheid zittings- en schrijfvaardigheden te verkennen en op te doen en meer beslagen ten ijs een inschatting te maken of een overstap gemaakt kan worden. Voor deze kandidaten zouden alle gerechten de deur wijd open moeten zetten.

Naast deze 'MK-plaatsvervangers' zijn er de 'unus-plaatsvervangers'. We hebben afgesproken dat inzet als unus iudex alleen mogelijk is als het een gepensioneerde rechter betreft of na een volledige toetsing door de Landelijke Selectiecommissie Rechters (LSR)<sup>2</sup>. Dat wil zeggen het doorlopen van de algemene testen, het assessment centre en de eindgesprekken met leden van de LSR. Na de LSR-toetsing is inzet dan mogelijk in alle rechtsgebieden en is het – met goedkeuring van de Raad – mogelijk een aanwijzing<sup>3</sup> te krijgen voor maximaal drie jaar. In de rechtbank Limburg en ook elders is geëxperimenteerd met de inzet in bepaalde zaakstromen, zodat de opleiding ook tot dat werk beperkt kan worden en een snelle inzet mogelijk is.<sup>4</sup>

Vraag is of deze niet-wettelijke beperking voor de inzet van de rechter-plaatsvervanger als unus heroverwogen moet worden. De volledige toetsing door LSR blijkt in de praktijk voor potentiële unus-rechters niet altijd een aantrekkelijke optie, omdat de procedure in sommige gevallen als te zwaar wordt ervaren en het afbreukrisico (afvalpercentage) hoog is. Een deel van de

---

<sup>2</sup> Vastgesteld in het PRO van 26 november 2015, vastgelegd in de Beleidsnota rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015. Daarin is ook vastgelegd dat een rechter-plaatsvervanger alleen als MK-voorzitter kan optreden als het een gepensioneerde rechter betreft, of als ook het gehele LSR-traject is doorlopen.

<sup>3</sup> Met een 'aanwijzing' wordt een vast salaris naar omvang van de aanstelling toegekend, in plaats van de (beperkte) vergoeding per zitting.

<sup>4</sup> Zie de notitie van de Rechtbank Limburg.

testen – met name de Matrixtest – is een groter struikelblok voor kandidaten boven de 40, en dat is bij zowel zittende plaatsvervangers als mogelijke kandidaten alom bekend. Voor potentiële plaatsvervangers geldt verder dat rechtbanken meer aanbiedingen krijgen van goede kandidaten dan er em plooi is bij de MK's. Geschikte kandidaten kunnen we daarom niet aannemen omdat zij uitsluitend ingezet kunnen worden in MK's. Als er op termijn doorgroei naar inzet als unus mogelijk zou zijn, zouden anderen kunnen doorstromen, zou er daardoor meer em plooi zijn en zouden we deze kandidaten dus wél aan kunnen trekken.

Dit beleid, gebaseerd op kwaliteitsafwegingen, kan aangepast worden indien onverkort blijft gelden dat de kwaliteit van de unus-plaatsvervanger hoog is en kennis, ervaring en statuur buiten twijfel staan<sup>5</sup>. Verder is denkbaar dat we een aantal specifieke zaakstromen aanwijzen waarvoor deze inzet mogelijk is. Afhankelijk van kennis en ervaring zou het onder andere kunnen gaan om zaken op het gebied van Wvvgz, Mulder en WOZ en in (voorlopige) getuigenverhoren. Het *kan* ook verdergaand: politierechterzaken? Of is dat onwenselijk?

Een kwaliteitstoets zoals die al in de Beleidsnota is vastgelegd, zou onverkort blijven bestaan. Deze kan echter worden verlegd van LSR naar het gerechtshof, dat zich dan moet baseren op functioneringsgespreksverslagen – gebaseerd op input van collega's – en indien er een voordracht ligt van de teamvoorzitter, voorzien van een inwerkplan. Deze eisen kunnen ook in de Beleidsnota worden opgenomen.

Deze beleidsaanpassing is met name interessant voor de eerste lijn omdat daar veruit het grootste deel van de zaken enkelvoudig wordt behandeld. Denkbaar is echter dat een ervaren raadsheer-plaatsvervanger ook in de eerste lijn – buiten het ressort – wordt ingezet als hiervoor belangstelling is en deze daarvoor kwalificeert.

Al deze mogelijkheden zijn binnen bestaande wetgeving in te zetten. Optimale inzet draagt in zekere mate bij aan de genoemde doelen.

---

<sup>5</sup> In de Beleidsnota staan regels met betrekking tot onafhankelijkheid en onpartijdigheid, onverenigbaarheden, eisen aan de kwaliteit van de persoon, organisatorische eisen en eisen omtrent de inzet. Aanleiding was toentertijd het Greco-rapport, met kritische conclusies over het instituut van de rechter-plaatsvervanger in verband met de schijn van belangenverstrengeling. De kwaliteitseisen blijven in de gedachtegang van deze beleidsaanpassing onverkort overeind.

Wanneer de volledige LSR-toetsing heeft plaatsgevonden is het mogelijk aan de benoeming van rechter-plaatsvervanger een 'aanwijzing' te verbinden, zodat gedurende een periode van (nu) maximaal drie jaar een rechterssalaris kan worden toegekend overeenkomstig de omvang van de aanwijzing. Deze kan voltijds zijn, maar ook voor een gedeeltelijke werkweek. Overwogen kan worden het maximum van drie jaar te verlengen tot vijf jaar. Dat zou een wetswijziging vragen.

### **De rol en positie van gerechtsjuristen**

Gerechtsjuristen leveren een zeer belangrijke bijdrage aan het werk in de Rechtspraak. Het belang van die bijdrage is in de afgelopen jaren zowel in de eerste als in de tweede aanleg toegenomen. Er wordt steeds meer werk dat eerder voorbehouden was aan rechters gedelegeerd aan gerechtsjuristen: op het gebied van zittingsvoorbereiding, ondersteuning ter zitting en het schrijven van concept-uitspraken. Werk dat 'achter de schermen' plaatsvindt kan daarom worden gedelegeerd.

Om die intensieve samenwerking tussen rechter en gerechtsjurist ook publiekelijk te waarderen is geëxperimenteerd met de slotformule onder uitspraken: 'De vonnis is gewezen door mrs X, Y en Z en in het openbaar uitgesproken, in aanwezigheid van de griffier' werd 'bijgestaan door de griffier' tot 'dit vonnis is tot stand gekomen met medewerking van de griffier'. Bij dat laatste gaan we over een grens. Het is van belang te constateren dat de constitutionele en rechtsstatelijke waarborgen van de onafhankelijkheid van de rechter *niet gelden* voor de gerechtsjurist. Deze staat in een gezagsrelatie en heeft een ambtelijke rechtspositie. Zowel vanuit de Raad van Europa (Venice-Commission) als vanuit de Europese Unie is daarop gewezen. Delegatie kent grenzen, als de verantwoordelijkheid van de rechter verwatert voldoet de rechtspraak niet aan verdragsrechtelijke en grondwettelijke waarborgen en komt ook aan de orde of er wel sprake is van een 'tribunal established by law'.

### **Er zijn grenzen, wat kan er wél?**

Delegatie van werkzaamheden 'achter de schermen' in zowel zittingsvoorbereiding als het schrijven van concept-uitspraken kan in hoge mate worden gedelegeerd. Dat werk blijft gedaan worden onder de verantwoordelijkheid van de rechter. Een vergaande delegatie vraagt een hoogwaardige ondersteuning. Binnen de Rechtspraak hanteren we het

Functiegebouw Rijk, wat de mate van complexiteit van werk lijkt te maximaliseren op schaal 10 en de mate van beleidsvrijheid mogelijkheden biedt te verruimen. Deze methodiek doet geen recht aan complexiteit van werk en de beperkte rol van beleidsvorming door gerechtsjuristen binnen de Rechtspraak<sup>6</sup>. Wanneer er ruimte komt om op ruimere schaal juridisch adviseurs en gerechtsauditeurs in te zetten is verdergaande delegatie mogelijk en kan de rechterlijke capaciteit meer ingezet worden in het zittingswerk, het werk ‘voor de schermen’.

Dit kan binnen bestaande wetgeving en organisatie en het draagt niet alleen bij aan de genoemde doelen, het draagt ook bij aan de verruiming van mogelijkheden van wenselijke loopbaanontwikkeling voor gerechtsjuristen.

### **En wat kan óók?**

De gerechtsjurist die de zittingsvoorbereiding ten behoeve van de rechter heeft gedaan, kan de rechter ook op de zitting actief ondersteunen. Aandragen van aanvullende vragen, wijzen op tegenstrijdigheden in verklaringen, direct aanhalen van relevante passages in processtukken. Dit is niet de meer passieve rol van de griffier die zittingsaantekeningen bijhoudt, het is de daadwerkelijke ondersteuner van de rechter ter zitting, een rol naast die van de klassieke griffier.

Inspiratie hiervoor deden we op bij de ‘principal law clerk’ zoals die optreedt ter zitting in civiele processen in de staat New York. Deze zit direct naast de rechter, zit daar om te laten zien dat het niet om een rechter gaat niet in toga, is een zeer actieve jurist die – op de zittingsfilmpjes waarneembaar – op de zitting proactief met de rechter mee werkt, ter ondersteuning van de rechter ook vragen stelt, de rechter briefjes toeschuift met suggesties voor vragen en die de – soms minder digitaal onderlegde rechter – ook met digitale voorzieningen proactief ondersteunt waar nodig. Het is een bijzondere functie in de staat New York: advocaten van buiten die staat kennen die functie onvoldoende en maakten er een punt van dat er een ‘quasi judge’ werkzaam is. Juist daarom werd expliciet uitgelegd wat de inhoud van deze functie is, en dat die is vastgelegd in het recht van de staat New York. Overigens, veel ‘principal law clerks’ worden later zelf rechter.

---

<sup>6</sup> In de competentieprofielen van het functiegebouw Rijk is boven schaal 10 ‘complexiteit’ van het werk geen ‘salarisverhogende’ factor meer. Dan komt het aan op vrijheid van handelen en beleidsvorming. Dat is de bottleneck voor een hogere beloning van gerechtsambtenaren. Binnen het Rijk wordt op dit moment gekeken naar wijziging van de profielen zodat ook in de uitvoering een hogere inschaling mogelijk is. De Rechtspraak kan eigen competentieprofielen maken en daaraan inschaling koppelen. **Daar is tot op heden op uitdrukkelijke wens vanuit COR en ‘Motorblok’ van afgezien.**

Doorontwikkeling van onze gerechtsjuristen tot deze functie biedt een versterking voor de rechter en draagt bij aan een interessante loopbaanmogelijkheid. Wij denken dat het noodzakelijk is dat deze functie een wettelijke basis krijgt. Voor de rolverdeling in de rechtszaal moet duidelijk zijn hoe deze functionaris in de zittingszaal mag opereren: bijv. 'mag alleen in aanwezigheid van en ter ondersteuning van de rechter partijen/advocaten ter zitting vragen stellen; mag de rechter tijdens de zitting suggesties geven voor vragen, etc'. Dit zou natuurlijk al als eerste voordeel opleveren dat de observaties die de griffier nu vaak pas na afloop van de zitting kan meegeven, al tijdens de zitting kunnen worden benut.

Ook zouden de bevoegdheden kunnen worden beschreven van deze functionaris bij de voorbereiding op en in aanloop naar de zitting. Bijvoorbeeld (alleen) bevoegd tot het stellen van vragen, opvragen van stukken. Deze functionaris kan geen beslissingsbevoegdheid krijgen: beslissingen en regievoering zijn en blijven voorbehouden aan de rechter. Om te voorkomen dat er onduidelijkheid is wanneer sprake is van een beslissing of niet (regievoering bijvoorbeeld kan soms ook beslissingen inhouden: hoever mag de ondersteunende jurist dan gaan?) zouden partijen de bevoegdheid kunnen hebben tijdens de voorbereidende fase om een appel op de rechter zelf te doen. Die kan dan – in aanwezigheid van de 'principal law clerk' – bij voorkeur tijdens een online zittingsmoment met advocaten en/of partijen dan een knoop doorhakken waar nodig. Wanneer de praktijk uitwijst dat de rechter de principal law clerk volgt zal het beroep op de rechter mogelijk alleen in uitzonderingsgevallen worden gebruikt.

Een dergelijke wetswijziging zou ook meteen kunnen worden gebruikt om de in WSNP-zaken gebruikelijke maar niet wettelijk ondersteunde praktijk van het rekening en verantwoordingsgesprek door de griffier een wettelijke basis te geven.

Wij zien de werkzaamheden van deze functionaris als veel meer dan 'de griffier mag ter zitting wel een vraag stellen'. Het is niet vergelijkbaar met de positie van eerder de raio tijdens de griffiestage (niet de raio in het verdiepingsjaar als rechter-plaatsvervanger) die onder verantwoordelijkheid én in aanwezigheid van de rechter compareerde of enquêteerde. Dat was in het kader van de opleiding tot rechter en daarover werd duidelijkheid aan partijen gegeven.

Deze functie vraagt om nieuwe/andere competenties dan de huidige griffiersrol die nu tijdens de zitting een passieve rol vervult en in de regel geen vragen

stelt. Het gaat om een hoger te kwalificeren functie tussen de huidige – ter zitting passieve – griffiersrol en het rechterschap. Het leren vragen stellen zou de ontwikkeling van griffier naar rechter kunnen bevorderen en deze functie aantrekkelijk kunnen maken voor uitstekende juristen. Wellicht is het openbaar hanteren van de nu al bestaande wettelijke term en rang in ons functiegebouw ‘gerechtsauditeur’ een goede aanduiding voor een Nederlandse ‘principal law clerk’. Bij ons wél in toga, maar in een rol duidelijk te onderscheiden van de rechter.

Een zittingsvoorbereiding van hoge kwaliteit én de actieve bijstand ter zitting van deze gerechtsauditeur kan de voorbereidingstijd van de zittingsrechter aanzienlijk bekorten, waardoor de zittingsrechter meer zittingen kan doen of meer tijd heeft voor andere werkzaamheden als meelesen<sup>7</sup>.

### **Inzet van jonge juristen: de student-stagiair en de recent afgestudeerde jurist**

Ook kan hier worden gewezen op de traditie in niet alleen Angelsaksische landen maar bijvoorbeeld ook Duitsland om binnen of kort na de rechtenstudie – als onderdeel van het curriculum – te werken binnen de gerechten, zonder het doel te hebben aansluitend binnen de rechterlijke organisatie te blijven werken. In bijvoorbeeld de Verenigde Staten worden studenten niet (zoals in Nederland) als griffier ter zitting (typist) ingezet, maar kunnen zij gedurende een bepaalde periode in een vaste combinatie voor een rechter werken en juridisch inhoudelijk ondersteuningswerk doen. In Duitsland is het voorafgaand aan het eerste staatsexamen noodzakelijk stage te lopen bij onder meer een gerecht en daar juridisch inhoudelijk werk te doen. Deze inzet van ervaren studenten – die zich dus onderscheidt van de nu al bekende studentenstages en inzet van ‘buitengriffiers’ – zou veel extra capaciteit kunnen opleveren, mits wordt voorzien in goede – digitale – begeleiding/instructies bij de start.

Afhankelijk van de wensen van de rechter en juristen zou het daarbij vaker mogelijk kunnen worden gemaakt dat de rechter een tijd lang (bijv. een jaar)

---

<sup>7</sup> Wanneer ervoor gekozen zou worden deze ‘principal law clerk’ alleen taken onder directe verantwoordelijkheid van de rechter te laten doen, is wetwijziging niet nodig. Wel zullen we duidelijk moeten maken dat deze functionaris niet een ‘actieve’ griffier is, maar juist naast de griffier directe zittingsondersteuning biedt en ook vragen kan stellen. Wanneer ervoor gekozen zou worden deze functionaris ook taken toe te delen waarop geen direct toezicht is – zoals een rol in regie voorafgaand aan de zitting of het horen van partijen of getuigen – is die wetwijziging in onze ogen wel nodig. Dat een rechter voor dergelijke handelingen – waarop geen direct toezicht is – verantwoordelijkheid neemt, zien wij als onvoldoende, omdat dit werk niet achter, maar juist vóór de schermen plaatsvindt.

met één jurist samenwerkt, zodat men beter op elkaar is ingespeeld. Het vraagt om een flexibeler personeelsbeleid, en ook om flexibiliteit en samenwerkingsbereidheid van de rechters, maar kan de Rechtspraak helpen aan gemotiveerde en uitstekende bijstand tijdens het rechterswerk.

### **De combinatie: de gerechtsjurist als rechter-plaatsvervanger**

Wat nu niet alleen al kan, maar ook al praktijk is, dat een gerechtsjurist die overigens aan de formele benoemingseisen voldoet (m.n. het civiel effect en de minimale voorervaring van twee jaar buiten de Rechtspraak), werkzaam is als rechter-plaatsvervanger. Wij denken dat het goed is vast te leggen dat een gerechtsjurist werkzaam in een rechtbank alleen rechter-plaatsvervanger kan zijn buiten het eigen arrondissement, en een gerechtsjurist werkzaam in een hof alleen rechter-plaatsvervanger kan zijn buiten het eigen ressort. De scheiding van de rol van juridisch ondersteuner en die van rechter moet binnen en buiten de organisatie duidelijk zijn. Ten aanzien van de hoven geldt dat een vonnis van de gerechtsjurist/rechter-plaatsvervanger niet in het 'eigen hof' in appel behandeld moet worden.

Er lijkt overeenstemming te bestaan om de gerechtsjurist die aan alle formele vereisten van het Besluit opleiding rechters en officieren (Boro) voldoet, behalve de 'tweejaarseis', de gelegenheid krijgt die ervaring op te doen, met een detachering met instandhouding van het bestaande dienstverband of met een terugkeergarantie als gerechtsjurist binnen het eigen gerecht.

### **Inzet van rechters en gerechtsjuristen buiten het eigen gerecht**

De Rechtspraak is decentraal georganiseerd. In toenemende mate werken rechters en gerechtsjuristen af en toe ook in een ander gerecht, in het kader van bijstand of inlopen van achterstanden.

Verwacht mag worden dat er komende jaren nog steeds hier en daar voorraden moeten worden ingelopen. Wanneer we die werkzaamheden die projectmatig 'openvallen' niet zien als last maar als kans, en het ook inzetten om te innoveren en projectmatig te (leren) werken, zal dat bijdragen aan het aantrekkelijk zijn ook elders in de Rechtspraak ervaring op te doen.

De informatievoorziening over mogelijkheden om tijdelijk in een ander gerecht aan de slag te gaan wordt echter belemmerd door de al genoemde decentrale

structuur. Om die informatievoorziening en loopbaankansen aan mensen te koppelen, en onderlinge samenwerking en afwisselend werk als Rechtspraak te bevorderen, zou het kunnen helpen als er een centrale plek is waar deze informatie beschikbaar is en waar ook wensen van medewerkers bekend zijn, zodat er matching kan worden bevorderd.

### **Een stap verder: aanstelling in een ressort in plaats van bij een gerecht?**

De wet voorziet nu in benoeming in de rang van rechter bij Koninklijk Besluit, met een aanwijzingsbesluit van de Raad voor de rechtspraak waar dat ambt wordt vervuld. Binnen dezelfde aanleg zijn we allemaal plaatsvervanger in het gehele land. Is het denkbaar dat we het onderscheid tussen het rechterschap in eerste en tweede aanleg minder scherp maken, en het mogelijk wordt om als rechter zowel in eerste als in tweede aanleg te zitten? Is het denkbaar dat niet de rang, maar ervaring, competenties, zouden maken dat je als rechter een aantal jaar in een rechtbank werk, dan een aantal jaar in een hof en eventueel ook weer terugkeert naar de rechtbank. In de opleiding van rio's en rhio's worden over en weer stages gelopen, en de ervaringen daarmee laten zien dat het verrijkend kan zijn. Als ook de stap gezet wordt dat we meer ressortelijk worden benoemd, is uitwisseling en mobiliteit binnen een ressort nog gemakkelijker.

Natuurlijk, er zijn praktische bezwaren. Reisaftanden, om er een te noemen. Die zijn misschien te meer overkomelijk wanneer de bepaling om online te zitten een bevoegdheid van de rechter is, en niet afhankelijk wordt gesteld van de instemming van partijen. En het loon- en functiegebouw zoals we dat nu kennen staat hieraan in de weg. Een nieuw 'gebouw' met één rechtersschaal met doorgroei op basis van bijvoorbeeld ervaringsjaren, zonder het onderscheid rechter/senior rechter/raadsheer/senior raadsheer, zou dat een oplossing kunnen zijn? Als we deze praktische problemen kunnen oplossen ontstaan er ruimere mogelijkheden voor mobiliteit, roulatie binnen het eigen rechtsgebied op een andere plek, eerste aanleg- of appelrechtspraak waar de nood het hoogst is of waar de eigen competenties van dat moment het best tot hun recht komen.

### **En ook verder: innovatie!**

Het imago van de Rechtspraak is niet die van een innovatieve organisatie. Ten onrechte. Op het gebied van digitalisering maken we nu grote veranderingen mee. Wellicht minder snel en minder ingrijpend dan we zouden we willen, maar onmiskenbaar ziet de Rechtspraak er anders uit dan een decennium geleden. Ook in onze aanpak zijn we innovatief. In het civiele recht zijn we van een voornamelijk schriftelijke procedure overgegaan naar een waarbij de mondelinge behandeling centraal staat en van lijdelijkheid geen sprake meer hoeft te zijn. Diverse vormen van wijkrechtspraak brengen de Rechtspraak dichterbij de burger. Rolzittingen in het strafrecht, beoordeling van procesafspraken van het Openbaar Ministerie met verdachten. De Rechtspraak is innovatief, en zou dat ook moeten 'uitventen'.

Wij vragen hier aandacht voor een innovatie die al ruim tien jaar tot de wettelijke mogelijkheden behoort, maar die nog niet veel gebruikt wordt: de mogelijkheid mondeling vonnis te wijzen.

In veel zaken – EK en MK – is kort na een mondelinge behandeling een beslissing in raadkamer genomen. Het vraagt schriftelijke uitwerking die op zichzelf al veel tijd neemt, en doordat in veel gevallen niet aanstands opschriftstelling mogelijk is, niet zelden herlezing van (delen van) het procesdossier op een later tijdstip noodzakelijk maakt. Waarom niet meer experimenteren met mondeling vonnis of arrest wijzen. Een korte, inzichtelijke uiteenzetting van de redengeving van de beslissing, de verwerping van verweren, en het uitspreken van het dictum. De politierechter doet het in vrijwel alle gevallen, een kort gedingrechter doet het ook meer dan incidenteel, en zo zijn er meer voorbeelden te noemen. Wanneer niet in alle gevallen een volledig uitgewerkte uitspraak op schrift gesteld hoeft te worden, draagt dat onmiddellijk bij aan een verlaging van werkdruk. En zelfs wanneer het percentage van hoger beroep of beroep in cassatie zou toenemen – die percentages zijn laag – geldt nog dat uitwerking op een later moment van een deel van de zaken die zijn behandeld significant minder tijd neemt dan de huidige praktijk.

Het vraagt extra scholing, het vraagt versterking van verschillende competenties en het is natuurlijk niet voor alle rechters en voor alle zaken. Maar ook inzet hiervan kan bijdragen aan de genoemde doelen: structureel overwerk verminderen en tot aanvaardbare proporties brengen, terwijl we blijven staan voor het uitvoeren van onze maatschappelijk taak: geschillen

beslechten en recht doen in strafzaken binnen een redelijke termijn. Recht doen aan rechtzoekenden én recht doen aan al onze collega's.

### **Aanpassingen in het opleidingshuis, aanpassingen in opleiden?**

Ons huidige opleidingshuis bestaat bijna tien jaar. Aan de totstandkoming ervan is lang gewerkt, en in 2017/2018 heeft er een grondige evaluatie plaatsgevonden. In 2024 zal het opnieuw geëvalueerd worden. Wij denken dat het goed is die evaluatie af te wachten, en niet vooruitlopend daarop ingrijpende wijzigingen voor te stellen. Het beperken van (gecertificeerde) opleiders, opleiding in één rechtsgebied, al dan niet gecombineerd met een verdere bekorting van de opleiding, en het doorbreken van de ingestelde scheiding van opleiden en beoordelen vraagt een stevige analyse van de huidige praktijk en het doordenken van (consequenties van) aanpassingen. Het is overigens de vraag of dergelijke wijzigingen zouden maken dat wij meer rio's en rhio's zouden kunnen aantrekken en het de opleidingscapaciteit daadwerkelijk zou vergroten. Het laat onverlet dat bijvoorbeeld vereenvoudiging van het beoordelingssysteem – zoals het comprimeren van de toetsingscriteria – ook nu al ter hand kan worden genomen, en ook al wordt genomen.

### **Hoe nu verder?**

Met deze notitie beogen wij een bijdrage te leveren aan de discussies over verlaging van werkdruk/vermindering van overwerk en de vergroting van capaciteit binnen de Rechtspraak, mede in de sleutel van loopbaanbeleid gerechtsjuristen. Er zullen meer en andere oplossingen zijn, en door ons besproken oplossingen kunnen in meer of mindere mate op draagvlak rekenen. De discussie daarover is belangrijk, we werken graag mee aan het vinden van goede en werkbare oplossingen.

Marieke Koek en Gerard Tangenberg/DB Presidentenvergadering

6 december 2023

## **Samenvatting – bestaande praktijk, de voorstellen en beslispunten op een rij**

**Rechter-plaatsvervanger – MK:** ervaren jurist die al dan niet met specialisme zitting heeft in de meervoudige kamer en/of overweegt vanuit de eigen juridische professie over te stappen naar de Rechtspraak. Werving en selectie door een gerecht, alleen formele toets door LSR. Bij overstap: opleiding als r(h)io.<sup>8</sup>

**Rechter-plaatsvervanger – EK:** ervaren jurist die ingezet wordt als unus iudex, in algemene praktijk of in een of meer bijzondere zaakstromen, waarvoor een korte en specifieke opleiding wordt doorlopen. 1) Werving door een gerecht, 2a) volledige toets door LSR, of, zoals hiervoor is voorgesteld, 2b) door het gerechtsbestuur<sup>9</sup>. Aanwijzing mogelijk voor maximaal drie jaar.

### **Aanwijzingsmogelijkheid voor maximaal vijf jaar wenselijk?**

**Inzet van jonge juristen: de student-stagiair en de recent afgestudeerde jurist** als gerechtsjurist, als deel van de opleiding – een verplicht onderdeel van het curriculum – of als start van een juridische carrière, buiten de Rechtspraak.

### **Herinrichting van het loon- en functiegebouw voor gerechtsjuristen.**

Maximaliseren van mogelijkheid van delegatie van zittingsvoorbereiding en concipiëren, met functie-onderscheid verband houdend met complexiteit van te behandelen zaken en de mate van delegatie. Dit vraagt een andere hantering van het Functiegebouw Rijk, maar kan binnen bestaande regelgeving worden gerealiseerd.

### **Instellen van de nieuwe functie van ‘principal law clerk’ (‘gerechtsauditeur’).**

Een hooggekwalificeerde gerechtsjurist met taken op het gebied van zittingsvoorbereiding en concipiëren, en daarnaast taken op het gebied van

<sup>8</sup> In de hoofdtekst maakten we onderscheid tussen de expert en de potentiële overstapper. Samenloop van deze categorieën is natuurlijk zonder meer denkbaar.

<sup>9</sup> Toets door gerechtsbestuur kan eenvoudig door aanpassing van de Beleidsnota met de (**vet weergegeven**) aanvulling in punt 6, 2e bullit:

1. *Het gerecht zet de rechter-plaatsvervanger niet in als MK voorzitter, tenzij het om een gepensioneerde rechter gaat.*

2. *Het gerecht zet de rechter-plaatsvervanger niet in als unus, tenzij het gaat om:*

- *een gepensioneerde rechter;*

- *een rechter-plaatsvervanger die langs de grote commissie van de LSR is geweest;*

- *een ervaren rechter-plaatsvervanger die naar het oordeel van het gerechtsbestuur in de praktijk heeft bewezen over de vereiste kennis en vaardigheden te beschikken om in een of meer bepaalde zaakstro(m)en als unus op te treden.*

actieve zittingsondersteuning. Deze functionaris heeft de bevoegdheid vooroverleg met partijen te voeren over zittingsregie, horen van partijen op bijvoorbeeld het gebied van WSNP, bewind, curatele en mentorschap, kan getuigenverklaringen opnemen. Deze functionaris maakt geen zittingsaantekeningen, daarvoor is er de griffier. Deze functionaris heeft géén rechterlijke beslissingsbevoegdheden en onderscheid zich dus van de rechter. In het geval een geschil ontstaat dat rechterlijke beslissingen vraagt, wordt daarin door de rechter beslist. De aard van de bevoegdheden maakt dat de wetgever deze moet toekennen; uitvoeren van deze werkzaamheden samen met procespartijen 'onder verantwoordelijkheid van de rechter' die daarop geen direct toezicht heeft ondermijnt de legitimiteit van het optreden van deze functionaris. Het is een belangrijke verlichting van het werk van de rechter, geeft mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling voor gerechtsjuristen en kan een goede opstap zijn naar rechterschap.

**De gerechtsjurist als rechter-plaatsvervanger.** Selectie in samenwerking tussen 'ontvangende' en 'uitgevende' gerecht. Toetsing door LSR in overeenstemming met de beoogde inzet (MK of EK). Inzet als rechter-plaatsvervanger uitsluitend buiten het eigen gerecht c.q. buiten het eigen ressort. Tweejaarseis geldt onverkort. Gerechten bieden de mogelijkheid daaraan te kunnen voldoen door detachering of terugkeergarantie. Bij overstap: opleiding als rio.

**Loopbaankansen/Mobiliteit.** Instellen van een centraal informatiepunt over bestaande ontwikkelmogelijkheden te matchen met gewenste loopbaanontwikkeling buiten eigen gerecht.

**Ressortelijke aanstelling?** Herziening van loon- en functiegebouw. Eén rechterlijke aanstelling voor eerste en tweede aanleg met ressortelijke standplaats. Bezoldiging conform ervaringsjaren. Mogelijkheid van horizontale en verticale mobiliteit, roulatie binnen één rechtsgebied op verschillende locaties.

**Meer gebruik maken van de mogelijkheid mondeling vonnis te wijzen. Niet als uitzondering, maar als uitgangspunt. (Waarom niet?)**

Document nr. 18



de Rechtspraak

Raad voor de  
rechtspraak

# Voortgangsrapportage

Implementatieplan 'werkdruk verdient  
blijvende aandacht'

# Inleiding

Met deze voortgangsrapportage verschaft de Rechtspraak inzicht in de lopende en afgeronde initiatieven om de ervaren werkdruk af te doen nemen. Zoals in de titel van het implementatieplan ook al naar voren kwam, verdient dit onderwerp blijvende aandacht. De Rechtspraak is er van overtuigd dat de genoemde initiatieven uit de voortgangsrapportage zullen bijdragen aan een goede werkdruk.

De Rechtspraak wil de rapportage bewust niet beperken tot de aanbevelingen uit het rapport Verkenning Werkdruk Rechtspraak en Openbaar Ministerie.

In de voortgangsrapportage wordt daarom ingegaan op opvolging van de aanbevelingen van de verkenner uit het implementatieplan 'werkdruk verdient blijvende aandacht' van 14 oktober 2024, de resultaten van het programma verlagen werkdruk in het kader van de Uitvoeringsagenda 2023-2025 en de lokale initiatieven op het gebied van werkdruk.

## Stand van zaken - Legenda

- ✓ Afgerond of verloopt voorspoedig, geen obstakels voorzien in implementatie
- Loopt – deels afgerond – vergt enige aandacht, implementatie waarschijnlijk in 2025
- Nog niet opgepakt, geen voortgang
- ↗ Actiehouders buiten de Rechtspraak

# Implementatieplan 'werkdruk verdient blijvende aandacht'



In het implementatieplan 'werkdruk verdient blijvende aandacht' - vastgesteld in het President-Raad overleg (PRO) op 14 oktober 2024 - is uiting gegeven aan aanbeveling 26 uit het rapport Verkenning Werkdruk Rechtspraak en Openbaar Ministerie om 'overkoepelend actieplan op ter uitvoering van de in dit rapport aanbevolen maatregelen' op te stellen. Dit implementatieplan geeft aan hoe de Rechtspraak met het rapport om wil gaan.

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 mee aan de slag gaat
- d) Nieuw zijn en die de Rechtspraak niet (geheel) overneemt
- e) Zich alleen richten op het Openbaar Ministerie (8 aanbevelingen).

De cijfers in de tabel van de aanbevelingen zijn de nummers van de aanbevelingen. Deze staan in de volgorde van het implementatieplan 'werkdruk verdient blijvende aandacht'. De aanbevelingen die niet zijn overgenomen, komen niet terug in deze voortgangsrapportage.


# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>1. Onderzoek benchmark salarispositie RA</p> <p>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.</p>	<p>Dit onderwerp is door minister en NVvR naar het cao-overleg overgeheveld. In de arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector RM 2024-2025 is hierover het volgende opgenomen:</p> <p>'Afgesproken is dat de Minister een arbeidsmarktonderzoek uitzet naar de relatieve salarispositie, waarbij het streven is om het onderzoek binnen de looptijd van deze overeenkomst af te ronden. De (concept)opdracht wordt na overeenstemming in het SORM vastgesteld. De voortgang en uitkomsten worden in het SORM nader besproken. Op het moment dat het ministerie van Binnenlandse Zaken weer een nieuw breed arbeidsvoorwaardenonderzoek doet, zal worden gemonitord wat dit betekent voor de sector RM.'</p> <p>De looptijd van de arbeidsvoorwaardenovereenkomst is tot eind 2025.</p>	
<p>4. Vergoeding structureel overwerk</p> <p>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.</p>	<p>In de arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector RM 2024-2025 is hierover het volgende opgenomen:</p> <p>'De NVvR heeft aangevoerd het van groot belang te vinden dat deze aanbeveling, die ziet op compensatie voor structureel bovenmatig overwerk, in tijd of geld wordt uitgevoerd. De Minister heeft aangevoerd dat een compensatie in tijd of geld op structurele basis niet mogelijk is. Daarvoor bestaan binnen de huidige kaders geen mogelijkheden. De minister heeft met het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de incidentele vergoedingen, een beeld van zijn waardering gegeven voor de extra inspanningen die rechterlijke ambtenaren leveren. Intentie is om de werkdruk verder te verminderen zodat het vraagstuk werkdruk bij een volgende onderhandeling geen thema meer zal zijn. Structureel blijft de inzet ervoor te zorgen dat structureel bovenmatig overwerk wordt tegengegaan.'</p>	


# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>8. Rechter-plaatsvervanger als unus</p> <p>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.</p>	<p>In 2025 zijn er 41 juristen van buiten de Rechtspraak die als rechter-plaatsvervanger enkelvoudig zittingen doen in specifieke zaakstromen. De werkgroep zal in oktober 2025 het Presidenten-Raad overleg (PRO) adviseren over het versoepelen of verruimen van de te hanteren criteria voor deze plaatsvervangers.</p>	
<p>9. Reële vergoeding rechter-plaatsvervanger</p> <p>Zorg dat de vergoeding die de rechter-plaatsvervanger ontvangt structureel een reële vergoeding is voor de te leveren inzet.</p>	<p>De NVvR heeft deze aanbeveling ingebracht in de onderhandelingen voor de cao RM 2024-2025. Dit heeft geleid tot de volgende afspraak in de arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector RM 2024-2025.</p> <p>'Op dit moment beraadt de Minister zich op de (wettelijke) vergoeding van deze hierboven bedoelde plaatsvervangers in overleg met de Rechtspraak en het OM. Daarbij worden ook mogelijk relevante internationaalrechtelijke uitspraken betrokken. De Minister zal de uitkomst hiervan gedurende de looptijd van het Arbeidsvoorwaardenakkoord rapporteren aan het SORM.'</p> <p>Bij brief van 28 mei 2025 heeft de voorzitter van de Raad voor de rechtspraak aan de staatssecretaris Rechtsbescherming verzocht om spoedig het initiatief te nemen om in overeenstemming met de NVvR te komen tot een adequate verhoging van de wettelijke vergoeding voor honoraire rechters-plaatsvervangers.</p>	


# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>11. Gerechtsauditeur</p> <p>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.</p>	<p>Op 12 mei 2025 heeft het PRO ingestemd met het voorstel om een pilot in te richten om te onderzoeken welke nieuwe taken geschikt zijn om uit te laten voeren door gerechtsjuristen. De pilot 'Uitbreiding taken juridische ondersteuning' met de doorlooptijd van een jaar zal plaatsvinden bij de rechtbanken Gelderland, Limburg en Noord-Nederland en gerechtshof 's-Hertogenbosch. Er wordt een projectgroep ingericht die de deelnemende gerechten tijdens de pilot zal ondersteunen en zal zorgen voor een evaluatie. Vervolgens wordt naar aanleiding van de evaluatie een vervolg bepaald.</p>	
<p>16. Zelfsturende teams</p> <p>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.</p>	<p>Het letterlijk overnemen van de aanbeveling van zelfsturende teams vergt grote organisatorische ingrepen waar geen draagvlak voor is. Eerdere experimenten bij gerechten met zelfsturende teams zijn geen succes gebleken. De aanbeveling wordt daarom niet overgenomen. Wel is duidelijk dat professionele ruimte een belangrijke factor is voor professionals.</p> <p>Gerechten zijn gevraagd om best practices te delen en te experimenteren met meer zelfsturing.</p>	<p>n.v.t.</p>


# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>28: Training effectief overleggen</p> <p>Maak trainingen beschikbaar voor medewerkers in de breedte van de organisatie om te leren effectief en gedisciplineerd interne overleggen te voeren.</p>	<p>Er zijn twee trainingen ontwikkeld door SSR, te weten 'effectief voorzitten' en 'kort &amp; krachtig vergaderen (met je team)'. De pilot van 'effectief voorzitten' vindt plaats in juni. De training 'kort &amp; krachtig vergaderen (met je team)' is per september beschikbaar voor teams.</p>	
<p>33: Bijspringen tussen gerechten onderling</p> <p>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.</p>	<p>Samenwerking tussen gerechten binnen de Rechtspraak vond al plaats en wordt waar mogelijk uitgebreid. In deze voortgangsrapportage wordt een beperkt aantal voorbeelden uitgelicht.</p> <p>De huidige werkwijze met de Inloopkamer is een vorm waarbij in feite onderling wordt bijgesprongen. De afgelopen jaren hebben er reeds diverse vormen van onderling bijspringen plaatsgevonden. De hoven kijken doorlopend onderling naar werkvoorraden en personele capaciteit en werken hierin samen, door het overdragen van zaken en het organiseren van extra MK-zittingen in Utrecht. Er zijn ook voorbeelden van rechtbanken die onderling bijspringen.</p> <p>Om deze wijze van samenwerking nog meer te stimuleren binnen de Rechtspraak zal een verkenning worden gedaan naar de verschillende wijzen van bijspringen die worden gedaan. De bevindingen uit deze verkenning zullen worden teruggebracht tot een aantal modellen die door gerechten kunnen worden gebruikt om bij te springen. Bij de verkenning worden ook de mogelijkheden en beperkingen van het huidige wettelijk kader betrokken.</p>	



# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>13: Actieve regievoering</p> <p>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.</p>	<p>Actieve regievoering is een belangrijk onderwerp binnen de Rechtspraak, omdat het in veel gevallen direct resulteert in een efficiënter proces met positieve gevolgen voor de werklust en -druk. Voor deze voortgangsrapportage is gekozen om een beperkt aantal voorbeelden uit te lichten.</p> <p>Zo wordt bij een aantal gerechten in het strafrecht d.m.v. voorinzage of 'appointering' ongeveer zes weken voor de zitting een laatste check gedaan op de zittingsrijpheid van de zaak. Eventueel wordt een regiezitting gehouden waarin o.a. afspraken kunnen worden gemaakt over het verdere verloop van de procedure, de onderzoekswensen aan bod komen en kan worden gesproken over eventuele mediation of procesafspraken. Er is een samenwerkingsstandaard rechter-gerechtsjurist ontwikkeld om bij dit proces te helpen.</p> <p>Vanuit rechtbanken Gelderland en Overijssel is samen met OM en advocatuur een project gedaan om te komen tot een eenduidige manier van het uitvragen van onderzoekswensen. In alle zaken (m.u.v. verkeer, zeden en jeugd) wordt al vroeg in het proces (nog voordat de zaak naar de rechtbank gaat) gevraagd naar onderzoekswensen van verdediging. De discussie en afwikkeling van de onderzoekswensen gebeurt zoveel mogelijk schriftelijk en buiten zitting. Het doel hiervan is dat de regiezitting alleen nog wordt gebruikt voor de zaken waarin er ook echt iets te bespreken is. Het is de bedoeling dat deze nieuwe werkwijze op 1 september aanstaande ingaat.</p> <p>Ook binnen het bestuursrecht zijn initiatieven genomen die zien op actieve regievoering binnen de diverse zaakstromen. Denk hierbij aan een vroege screening van zaken, clusteren van zaken, zaakgericht werken en bijvoorbeeld de inzet van mediation</p> <p>Meerdere gerechten werken met regiebureau die zaken bekijkt en een verdeling maakt o.b.v. wat er in een zaak moet gebeuren, welke er rechter aan gekoppeld wordt, of er extra tijd nodig is en de zaakswaarte.</p> <p>Een ander voorbeeld is handel bij de hoven waar wordt ingezet op selectie van binnenkomende hoger beroepen op een eventuele mondelinge behandeling na aanbrengen. Ook vinden er regie-gesprekken en –zittingen plaats. Bij belasting bij de hoven worden bijvoorbeeld WOZ-zaken waarvan een groot deel o.b.v. no cure no pay wordt gevoerd bij gelijke geschilpunten/gelijke gronden gebundeld en gelijktijdig afgedaan.</p>	



# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>14: Werkdruk meenemen in professionele standaarden en opvolging visitatierapport</p> <p>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.</p>	<p>Is ondergebracht bij het actieteam Samen in Beweging. Concreet zijn de volgende stappen gezet waarvan de inspanningen op lange(re) termijn een positieve bijdrage zouden kunnen leveren aan de ervaren werkdruk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwikkeling van een communicatiestrategie en een dynamische netwerkwijzer met in- en externe stakeholders;</li> <li>- Start van online bijeenkomsten met influencers;</li> <li>- Workshops gepland op landelijke momenten: o.a. Bestuurdersdag, Dag voor Leidinggevend, Dag voor Communicatieprofessionals;</li> <li>- Verdere uitbouw van de community via Teams;</li> <li>- Onderzoek naar rechterlijke autonomie. Dit is een wetenschappelijk onderzoek naar hoe rechters betekenis geven aan hun rechterlijke onafhankelijkheid en professionele autonomie, om daarmee meer begrip te krijgen van hoe rechters balanceren tussen het rechterlijke- en het organisatiedomein. Het wetenschappelijk onderzoek wordt gelinkt aan de initiatieven van SIB en geborgd in leerlijnen;</li> <li>- Verkenning van inbedding in het SSR-opleidingsaanbod.</li> </ul>	
<p>18: Visie op leiderschap met het oog op meer zelfsturing</p> <p>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.</p>	<p>De Rechtspraak heeft aanbeveling 18 niet overgenomen. Wel is de Rechtspraak voorstander van het vergroten van autonomie en regelruimte. Dit vraagt om persoonlijk leiderschap. De visie op leiderschap is uitgewerkt in gedragsvoorbeelden. Deze uitwerking is in april 2025 goedgekeurd door de opdrachtgevers en gaat nog door de besluitvorming. Het doel van de uitwerking van de visie is inderdaad dat het voor de leidinggevenden duidelijker wordt welk gedrag er als wenselijk wordt gezien, dat het gesprek over leiderschap in de gerechten gestimuleerd wordt en daarmee ook dat leidinggevenden en medewerkers gestimuleerd worden om te investeren in hun eigen persoonlijk leiderschap en impactvol leiderschap waarbij wordt aangestuurd op resultaten die er toe doen. De volgende stap is het gebruik van de uitwerking in de werving, selectie en opleiding van (potentieel) leidinggevenden. Dit zal nog verder invulling moeten krijgen qua implementatie, waarbij de relatie met het leiderschapsprogramma SSR, het Functiegebouw Rijk en het Organisatiehandboek (hulpmiddel binnen de Rechtspraak voor het werken met het Functiegebouw Rijk) wordt gelegd en bewaakt.</p>	<p>n.v.t.</p>



# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>22: Transparantie bekostigingssysteem</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De afgelopen periode heeft in het teken gestaan van het formuleren van een inhoudelijke en financiële inzet van de rechtspraak voor de prijsbesprekingen met JenV voor de periode 2026-2028. Die inzet – inclusief bijbehorende afwegingen en dilemma's – is in nauwe afstemming tussen de Raad en een interne begeleidingscommissie tot stand gekomen waarin deelnemers uit diverse interne bestuurlijke geledingen (namelijk: DB PV, SBO, KPO, GLO) hebben plaatsgenomen. Ook heeft de Raad de inzet in separate sessies toegelicht aan COR en CvA en is de organisatie via Intro op hoofdlijnen geïnformeerd over inhoud en proces. Qua inhoud is verder het vermelden waard dat de uitkomsten van het periodieke tijdbestedingsonderzoek door Bureau Raad in samenwerking met SBO en LCO financieel vertaald zijn en expliciet een plek hebben gekregen in de inzet van de rechtspraak.</li> <li>- Ten aanzien van meer begrip van en uitleg in de organisatie over de bekostigingssystematiek is het noemen waard dat Bureau Raad op dit moment met SSR en een aantal financiële collega's bij de gerechten bezig is om een module financiën in een e-learning voor leidinggevendenden binnen de rechtspraak te vernieuwen. Ook is het onderwerp financiën/bekostiging een blok in de onboarding-sessies dit voorjaar van nieuwe bestuurders en bestuurssecretarissen binnen de rechtspraak.</li> <li>- Ten aanzien van een bredere blik dan alleen financiën kan worden opgemerkt dat de periodieke overleggen tussen Raad en gerechtsbesturen/directies landelijke diensten in het kader van de interne PenV-cyclus vanuit de Raad bewust een steeds meer integraal karakter hebben, waarbij het onderwerp financiën steeds meer wordt besproken vanuit het perspectief van een resultante van acties en resultaten over de volle breedte van de werkzaamheden van een gerecht/dienst dan dat het primaire insteek van gesprek is.</li> </ul>	
<p>2: Meewegen functies Rechtspraak bij FuwaRijk</p> <p>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.</p>	<p>Een adviseur vanuit de Rechtspraak is aangesloten bij een Rijksbrede implementatiegroep voor de implementatie van het FGR 2.0. Ook is de Rechtspraak vertegenwoordigd in het overleg over onderhoud van het huidige Functiegebouw Rijk.</p>	



# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>3: Inschalen o.b.v. werkervaring</p> <p>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.</p>	<p>Op 18 juli 2024 hebben minister van J&amp;V en NVvR een akkoord bereikt om het criterium laatst verdiende loon te laten vervallen. Raad voor de rechtspraak, OM en NVvR hebben vervolgens afgesproken het criterium werkervaring te hanteren. Het akkoord is verder uitgewerkt door de Rvdr en het OM (college van PG) en is toegepast met terugwerkende kracht tot 1 juli 2023, met eerbiedigende werking voor bestaande (gunstigere) inschalingen. Per 1 januari 2025 geldt het nieuwe beleid voor alle nieuwe benoemingen. Monitoring instroom en uitstroom vindt (al) periodiek plaats. Daarmee zijn deze acties afgerond (m.u.v. doorlopende monitoring instroom/uitstroom).</p>	
<p>5: Verlagen lasten opleiding voor rio's en opleiders</p> <p>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.</p>	<p>Aanbeveling is meegenomen in de evaluatie van de r(h)io-opleiding, Op 18 juni 2025 is het definitieve evaluatierapport aan de Raad aangeboden. Daarna wordt aan alle betrokken gremia een inhoudelijke reactie gevraagd. Voorzien is dat het PRO in najaar 2025 een besluit zal nemen over de opvolging van de aanbevelingen, het rapport wordt dan ook extern gepubliceerd.</p>	



# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>20: Waarborg structureel zorg en hulp voor medewerkers</p> <p>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.</p>	<p>Wordt al aangeboden aan medewerkers o.a. door de Mental Check Up (MCU). In 2025 wordt verdere aandacht besteed aan het vergroten van het aantal aanmeldingen voor de MCU gesprekken.</p> <p>Aanvullend wordt gewerkt aan twee interventietools werkdruk (preventief en curatief) en een handreiking werkdruk voor 2025. Een eerste bèta-versie van de preventieve interventietools vond in mei 2025 plaats.</p> <p>De training 'inzicht in perfectionisme voor leidinggevenden' is ontwikkeld en zal in juni 2025 voor het eerst gegeven worden. Dit in aanvulling op de reeds gegeven trainingen perfectionisme gericht op medewerkers.</p> <p>Er is aandacht besteedt aan een timemanagement boek waar een rechter uit Limburg positieve werkdrukverlagende ervaringen mee heeft. Dit boek is aan ruim 400 medewerkers verstrekt.</p>	
<p>23:Verzeker robuuste lange termijn financiering</p> <p>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.</p>	<p>Dit is herhaaldelijk gedaan door de Raad voor de rechtspraak en heeft blijvende aandacht. Ook in de aanloop naar de verkiezingen zet de Rechtspraak hier op in.</p>	

# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>Aanbeveling 24a: Neem werkdruk mee in innovatie, digitalisering en AI initiatieven</p> <p>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.</p>	<p>Werkdruk is steeds meegenomen. Voor Digitale Toegang geldt dat die in eerste instantie voor de eigen administraties groter wordt (en voor de buitenwereld kleiner). In de eerste stappen van het renoveren en vernieuwen van primaire processystemen (zoals GPS door BAS, berber en civiel) en in bredere zin: het digitaal werken binnen de gerechten, is het verminderen van werkdruk nadrukkelijk aan de orde: vrijwel alle initiatieven zijn daarop gericht. Voor het IV plan 2026 zal dit expliciet aan de orde komen omdat het zwaartepunt verschuift van Digitale Toegang naar Digitaal Werken.</p> <p>Bij de beoordeling van budgetaanvragen voor innovatie en bij het opstellen van implementatieadviezen zijn de gevolgen voor het werk altijd een aandachtspunt. Indien de innovatieve werkwijze meer werk zal opleveren, staat daar budget tegenover om die extra werkzaamheden op te vangen. Wel zijn werkwijzen die vermindering van werk of verplaatsing van werkzaamheden voor de regiegroep Innovatie extra interessant in het kader van de prioriteiten van de Uitvoeringsagenda.</p>	
<p>Aanbeveling 24b: Innovatie waarover overeenstemming bestaat rechtspraakbreed inzetten</p> <p>Maak daadwerkelijke toepassing rechtspraak-breed mogelijk van (innovatie)initiatieven waarover overeenstemming bestaat.</p>	<p>Wanneer een (bij voorkeur externe) evaluatie aantoont dat de innovatieve werkwijze succesvol is, zal de regiegroep Innovatie overgaan tot uitbreiding van de werkwijze danwel tot implementatie. Wanneer dit tot meer werk leidt, staat daar structureel budget tegenover om het extra werk op te vangen. Voorbeelden van acties zijn de aanpak Wijkrechtspraak, schuldenfunctionaris, Zorgverzekeringszaken en Regelrechter.</p>	

# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>Aanbeveling 30: Niet-rechters als teamvoorzitter</p> <p>Maak uitdrukkelijk gebruik van de mogelijkheid dat niet-rechters teamvoorzitters worden en geef hen toegang tot de opleiding, ontwikkeling en begeleiding van leidinggevenden in de rechtspraak.</p>	<p>Binnen de Rechtspraak wordt al succesvol gewerkt met niet-rechterlijk teamvoorzitters. De Procureur Generaal bij de Hoge Raad heeft geadviseerd over de grenzen van de rol van de niet-rechterlijk teamvoorzitter bij het functioneringsgesprek met een rechter. Dit doet niets af aan het feit dat niet-rechterlijk teamvoorzitters enorm belangrijk zijn voor onze organisatie en dat er veel waardering is voor deze collega's.</p> <p>Het PRO heeft een catalogus met verschillende scenario's vastgesteld voor de invulling van de rol van de niet-rechterlijk teamvoorzitter bij functioneringsgesprekken met rechters. De gerechten kunnen uit deze catalogus een eigen werkwijze kiezen die past bij hun organisatie. Alle scenario's voldoen aan het uitgangspunt dat een rechter een functioneringsgesprek voert met een rechter, vanuit de gedachte dat dit de onafhankelijkheid van de rechter het beste waarborgt.</p> <p>Een werkgroep o.l.v. de president van rechtbank Oost-Brabant onderzoekt nog openstaande vragen met betrekking tot de taken van de niet-rechterlijke teamvoorzitter in relatie tot het rechterlijk domein, waaronder in elk geval zaakstoedeling en bemensing LOV's. Het advies wordt in het PRO van september besproken.</p>	
<p>Aanbeveling 31: Delen van de opleiding door GJ of externen</p> <p>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.</p>	<p>Aanbeveling is meegenomen in de evaluatie van de r(h)io-opleiding, Op 18 juni 2025 is het definitieve evaluatierapport aan de Raad aangeboden. Daarna wordt aan alle betrokken gremia een inhoudelijke reactie gevraagd. Voorzien is dat het PRO in najaar 2025 een besluit zal nemen over de opvolging van de aanbevelingen, het rapport wordt dan ook extern gepubliceerd.</p>	

# Aanbevelingen uit het rapport

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>Aanbeveling 32: Strategische personeelsontwikkeling (SPO)</p> <p>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.</p>	<p>In samenwerking met een kleine afvaardiging vanuit de gerechten is een stappenplan gemaakt om de gerechten te ondersteunen bij de uitrol of verdere uitbouw van het SPO-proces. Onderdeel van het stappenplan is het ophalen van de huidige stand van zaken en delen van best practices waar nodig/gevraagd.</p>	<p>→</p>


# Project verlagen werkdruk

In de Uitvoeringsagenda van het PRO 2023-2025 is een aantal HR-projecten opgenomen onder het thema 'Onze mensen: vinden, binden en boeien. Iedereen voelt zich welkom en gewaardeerd (inclusiviteit)'. Het HR-programma bestaat uit vier projecten die nauw met elkaar samenhangen, te weten: versterken leidinggevenden, investeren in HR, verlagen verzuim en verlagen werkdruk.


Voor elk project is een plan van aanpak opgesteld. De plannen dragen bij aan het realiseren van de HR-strategie van de Rechtspraak en de doelstellingen die daarbij zijn geformuleerd.

Hoewel de vier projecten eigen onderdelen bevatten, ligt het voor de hand dat alle resultaten die hieruit voortkomen, een positieve invloed hebben op het verlagen van de ervaren werkdruk.

# Project verlagen werkdruk

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
Project verlagen werkdruk	<p>Proactieve en reactieve interventietools</p> <p>Er worden twee interventietools ontwikkeld (de werknaam interventietool zal bij oplevering nog wijzigen). Eén interventietool werkt meer proactief waarbij teams in elk geval jaarlijks met elkaar in gesprek gaan over hun werkdruk aan de hand van een stoplichtmodel. De andere interventietool heeft een meer reactief karakter waarbij een leidinggevende het gesprek aangaat met een medewerker die hoge werkdruk ervaart.</p> <p>Handreiking werkdruk voor leidinggevenden</p> <p>Deze handreiking wordt op dit moment vormgegeven en worden samen met de interventietools opgeleverd. De handreiking zal leidinggevenden aanvullend ondersteunen om medewerkers te helpen goed om te gaan met hun werkdruk.</p>	

# Project verlagen werkdruk

Aanbeveling	Toelichting en effecten werkdruk	Status
<p>Project verlagen werkdruk</p>	<p>Werkdruk en perfectionisme De training 'inzicht in perfectionisme voor leidinggevend' is ontwikkeld en zal september 2025 voor het eerst gegeven worden. Aanvullend is er een wegwijzer perfectionisme ontwikkeld. Deze wegwijzer laat voor zien waar perfectionisme over gaat, hoe je daar als leidinggevende inzicht in krijgt én wat mogelijke oplossingen zijn. De wegwijzer behandelt drie niveaus om de schaduwkanten van perfectionisme tegengaan: als organisatie, als collega en als individuele medewerker.</p> <p>E-learning van inzetbaarheid tot verzuim In deze E-learning leren leidinggevend hoe zij het goede gesprek met medewerkers aan kunnen gaan met als doel een lager verzuim.</p> <p>Serious gaming voor leidinggevend Pilot van games met thema's als communicatie, actief luisteren en het geven van feedback. Leidinggevend leren via korte online games in een app meer over eerdere genoemde thema's, De pilot is in mei 2025 afgerond. De opvolging van deze pilot wordt nog bepaald.</p> <p>Handreiking Burn-out en mentale fitheid - signalen, oorzaken en zelfzorg waarin meer wordt uitgelegd over hoe je signalen kunt herkennen, wat de oorzaken hiervan zijn en hoe medewerkers gestimuleerd kunnen worden om goed voor zichzelf te zorgen.</p> <p>Handreiking gesprekstechnieken waarin leidinggevend ondersteund worden met het voeren van (lastige) gesprekken.</p> <p>E-learning P-Direktportaal en een handleiding P-direkt voor managers om efficiënter met P-direkt om te kunnen gaan.</p> <p>Bovenstaande tools, handreikingen en E-learnings staan in de toolbox voor leidinggevend op Intro.</p>	

## Lokale initiatieven

In deze voortgangsrapportage staan we graag stil bij de initiatieven die lokale gerechten/diensten hebben genomen in het kader van werkdruk. We delen een selectie van een aantal goede voorbeelden uit het land.

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Rechtbank Amsterdam	<p>Verzuimreductie door o.a.:</p> <p>Visiegericht benaderen van verzuimdossiers, efficiënte informatievoorziening over verzuim, opzetten van een overlegstructuur met de P&amp;O-adviseurs, actief opvolgen van frequent verzuimgesprekken, introductie WGA-scans, opzetten van een vitaliteitsprogramma, meerdere informatievormen richting leidinggevenden m.b.t. verzuim.</p> <p>Arbeidsmarktcommunicatie- en recruitment</p> <p>Om de werkgeverspositie op de arbeidsmarkt te versterken, heeft onze adviseur AMC en recruitment diverse activiteiten op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie en recruitment (live en online via social media) georganiseerd. Ook is ons ambassadeursnetwerk en netwerken in de regio verder verstevigd. Er is sprake van een stijging van het aantal sollicitaties per vacature van gemiddeld 5,5% t.o.v. vorig jaar.</p> <p>Procesoptimalisatie door continu verbeteren: in 2023 is de rechtbank Amsterdam met het traject van procesoptimalisatie begonnen. Specifiek als het gaat om roosteren en plannen in relatie tot werkdruk, wil de rechtbank het volgende bereiken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) een transparante procedure en een zo kort mogelijke doorlooptijd voor de rechtzoekende,</li> <li>2) een efficiënte en effectieve benutting van mensen en middelen wil bereiken en</li> <li>3) rust, ruimte en regelmaat in de werklast voor medewerkers.</li> </ol> <p>Ontwikkeldericht P-gesprek</p> <p>De rechtbank Amsterdam heeft begin 2024 het ontwikkelgericht P-gesprek ingevoerd. Er is meer aandacht voor loopbaanontwikkeling en het gesprek sluit beter aan bij de behoeften van zowel medewerkers (meer aandacht voor loopbaanontwikkeling) als leidinggevenden (meer structuur, meer aanknopingspunten om in gesprek te gaan over competentieontwikkeling). Daarbij legt de rechtbank nadruk op persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkelmogelijkheden. Met het Ontwikkeldericht P-gesprek, waarbij de loopbaanontwikkeling van de medewerker centraal staat en medewerkers meer regie hebben over hun ontwikkeling en loopbaan, wil de rechtbank Amsterdam bijdragen aan een groter werkgevoel van medewerkers. Begin mei 2025 vindt er een evaluatie plaats naar de ervaringen m.b.t. het Ontwikkeldericht P-gesprek tot nu toe en wat leidinggevenden evt. nog nodig hebben om dit gesprek goed te kunnen voeren.</p> <p>Versterking Leiderschap aan de hand van vier deelprojecten (ontwikkelpunten bepalen, intervisie, werving en selectie, inwerkprogramma).</p> <p>De rechtbank Amsterdam gaat ervan uit dat de leidinggevenden hierdoor het werk beter, consistent en efficiënter kunnen uitvoeren en tijdig de juiste partners weten te betrekken, hetgeen een positief effect zal hebben op de medewerkers en het team. Het uiteindelijke doel is dat het werkgevoel hierdoor positief beïnvloed wordt.</p>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Rechtbank Den Haag	<p>Het onderwerp werkdruk is onderwerp van bespreking in de voortgangsgesprekken met de teamvoorzitters en de OR. Op deze manier wil het bestuur niet alleen, in navolging van aanbeveling 26, de monitoring van de voortgang inbedden in de bestaande (overleg-)structuren, maar ook het commitment en het beoogde effect van de maatregelen/acties inventariseren.</p> <p>Genomen acties en maatregelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zaakgericht werken bij het team Bestuursrecht 1 en 'één gezin één rechter' bij team Familie en Jeugd- en Zorgrecht in OTS en UHP-zaken.</li> <li>- Uitvraag binnen de teams naar ervaren rechters-plv die mogelijk geschikt/geïnteresseerd zijn in/voor unus-traject van LSR. Bij team familie is al ervaring opgedaan met de inzet van een gerechtsjurist van het Hof Amsterdam als rechter-plaatsvervanger in de MK's en een oud gerechtsjurist als rechter-plaatsvervanger.</li> <li>- Werken in vaste kamers in teams Strafrecht en ruimte voor meer eigenaarschap voor/van de professional zoals in relatie met zaakgericht werken en meer in het bijzonder de regievoering van A tot Z.</li> <li>- Teamoverstijgend werken bijvoorbeeld d.m.v. een poule van rechters die op vrijwillige basis helpen om WOZ-zaken van team Belastingrecht weg te werken. Inzet team Handel bij team Familie door één keer per week een WvGGZ (wet verplichte geestelijke gezondheidszorg)-zitting te doen.</li> <li>- Binnen de teams strafrecht is ervaring opgedaan met gerechtsoverstijgende samenwerking door het inspringen van gerechtsambtenaren vanuit andere gerechten bij de ondersteuning van meervoudige zittingen te compenseren met de uitlenen van strafrechters voor politierechterzittingen bij de rechtbank Overijssel.</li> <li>- Span of care verkleinen door hulpstructuur uit te breiden binnen teams administraties zodat meer ruimte komt om vaker in gesprek te gaan met medewerkers en individueel te begeleiden (voornemen richting OR) &amp; 2e HJO aan te stellen bij teams met grote span of care JO.</li> <li>- 3e zittingsteam straf ingericht om de werkdruk te verlagen.</li> <li>- Gesprekken voeren in teams over oplossingsmogelijkheden nav de resultaten uit het PMO en naar aanleiding daarvan gerichte interventies plegen. In gezondheidsplannen worden maatafspraken gemaakt voor de teams op o.a. het werkdrukthema.</li> <li>- Voor de impactvolle gebeurtenissen wordt eind september in de BV de algemene regeling 'verankering MCU's, debriefing impactvolle zaken en posttraumagesprekken' besproken.</li> <li>- Ieder zittingsteam is ihkv de jaarplannen 2026 gevraagd om een aantal werkprocessen samen met de unit IV te optimaliseren.</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Rechtbank Den Haag (vervolg)	<p>Actie en maatregelen mbt Verzuim</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Viermaandelijke verzuimanalyses gekoppeld aan de team rapportages. Indien nodig een gezondheidsplan met een KPI verzuim en gerichte interventies. Het gezondheidsplan wordt jaarlijks geëvalueerd indien nodig wordt de KPI bijgesteld en bespreken we met het MT wat er nodig is aan interventies op de verschillende thema's.</li> </ul> <p>Verder is er een aantal beschikbare interventies, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Workshop werkdruk en werkplezier per team</li> <li>- Teamsessies TMA en individuele TMA's</li> <li>- Kort frequent verzuim workshops voor leidinggevenden</li> <li>- Duurzame inzetbaarheids workshop voor medewerkers</li> <li>- Thema Teamdagen – mentale belasting</li> <li>- Mental Check Ups</li> <li>- Sociaal Medisch Team overleg – themagericht voor leidinggevenden m.b.t genoemd thema</li> <li>- Regulier SMT 1 x per maand voor leidinggevenden m.b.t. het bespreken van casuïstiek preventief en curatief</li> <li>- Debriefings inzetten naar aanleiding van impactvolle zaken onder begeleiding van een (trauma) psycholoog</li> <li>- Voorbereiden van impactvolle zaken onder begeleiding van een (trauma) psycholoog</li> <li>- Vitaliteitsweek met aandacht voor balans tussen spanning en ontspanning – Tai Chi, mindfulness, breinvriendelijk werken,</li> <li>- Binnen het kader van de (landelijke) visie op thuiswerken na corona en de roosterregels ruimte bieden aan de teams om thuis te werken.</li> <li>- Loopbaanbeleid ihkv de juiste persoon op de juiste plek</li> <li>- Intervisie</li> <li>- Aansluiten bij landelijke initiatieven</li> <li>- Visie op vitaliteit verder integreren in de bedrijfsvoering</li> </ul> <p>Nog in ontwikkeling zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Doelgroepenbeleid voor rechters, gerechtsjuristen en admin</li> <li>- Themabijeenkomsten voor medewerkers m.b.t. werkdruk/sociaal werkklimaat</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Rechtbank Gelderland	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uren norm voor rechters naar beneden gebracht</li> <li>- Vrijstelling opleiders uitgebreid</li> <li>- Zittingen afzeggen in plaats van blijven uitvragen om over te nemen</li> <li>- Rechter plaastervanger unus (geworven en) ingezet</li> <li>- Regietaken en andere taken meer bij gerechtsjuristen neerleggen, dus meer delegatie. Rechters schrijven zelf vrijwel geen vonnissen meer.</li> <li>- Inzetten RB brede rechterpools voor tijdsintensieve zaken (als WVGGZ ritten) waardoor een betere spreiding van de druk ontstaat</li> <li>- Via werklastmodellen ontwikkeld door FP&amp;C betere inschatting van verdeling van hoeveelheid werk per cluster, team, stroom</li> <li>- Veel aandacht voor het aanpakken van werkdrukverhogende factoren, zoals verzuimpreventie, workshops/trainingen perfectionisme, mantelzorg, werk/privebalans, veerkracht, actief aanbieden van BMW, uitbreiding psychologencapaciteit en aanbieden hulp bij financiële problemen.</li> <li>- Uitzetten PMO om gericht interventies in te kunnen zetten op individueel, team, cluster en RB niveau</li> <li>- Opzetten TCO</li> <li>- Leiderschapsontwikkeling om gericht gesprek aan te gaan</li> <li>- Uitbreiden intervisie faciliteiten</li> <li>- Aandacht in leiderschapsontwikkeltraject, hoe ga je met deze zorg om en hoe ga je gesprek aan</li> <li>- Rechtbankbrede activiteiten ter bevordering van werkplezier (dag van de administratie respectievelijk van gerechtsjurist respectievelijk van de rechtsvergadering, feest, (2) daagse per cluster met workshops, jong netwerk, inspirerende broodje met's over bijv. hoe werkt het brein, wat betekent AI en hoe kan het je nu al helpen etc.</li> <li>- Instellen van ergocoaches om werkplekonderzoeken en instructies nog makkelijker te maken en dichterbij te brengen</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Rechtbank Limburg	<p>Verzuim aanpak (loopt):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Op basis van de organisatiescan en oplopende verzuimcijfers is er aanleiding op basis van deeleanalyses verzuim (teamgericht) aan te pakken. De overlegstructuur met de bedrijfsartsen is aangepakt voor een directer contact met de leidinggevenden. Zo is er niet alleen ruimte om de casuïstiek te bespreken, maar worden leidinggevenden ook bewuster betrokken bij preventie en het goede gesprek t.a.v. (ervaren) werkdruk bij de medewerkers.</li> <li>- Stimuleren van gebruikmaken van YET</li> <li>- Nadrukkelijk etaleren bij medewerkers en leidinggevenden welke rol BedrijfsMaatschappelijk Werk kan spelen in relatie tot werkdruk issues</li> </ul> <p>Preventie: kennis sessies over de overgang (en de effecten op werk), inrichten van een ergonomisch spreekuur, stimuleren van vitaliteit door zumba-workshops, lunchwandelingen, aandacht voor energieslurpers en dagelijkse 'kom-uit-je-stoel-challenge'</p> <p>Capaciteiten (loopt):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inzet van rechter plaatsvervangers unus binnen rechtsgebieden Familie&amp;Jeugd, Bestuursrecht en Toezicht</li> <li>- Via SPO en de P&amp;V cyclus bewust sturen op doelstellingen versus beschikbare capaciteiten.</li> <li>- Onder leiding van het projectenbureau werken we aan efficiënte werkprocessen om capaciteiten in het primair proces alsook het bedrijfsbureau te optimaliseren (in ontwikkeling).</li> </ul> <p>Cultuur (in ontwikkeling):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stimuleren van het gesprek in de driehoek leidinggevende-medewerker-HR m.b.t. overwerk, (ervaren) werkdruk en draagkracht</li> <li>- Fouten maken mag</li> <li>- Het goede voorbeeld geven al leidinggevende</li> <li>- Overlegcultuur en slagkracht</li> <li>- Hoe gaan we met elkaar om? Bevorderen werkplezier als factor van invloed op (ervaren) werkdruk.</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
<p>Rechtbank Midden-Nederland (1/2)</p>	<p><b>Algemeen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vitaliteitsplan voor 2025 opgesteld waarbij aansluiting is gezocht bij de landelijke initiatieven</li> <li>- De 4-maandelijkse verzuimrapportages uitgebreid met cijfers op teamniveau op basis van het verzuimvenster incl. suggesties aanpak verzuim</li> <li>- Introductie gebruik verzuimvenster bij aanpak verzuim in de MT's</li> <li>- Project mentaal welzijn met nadruk op agressie en geweld van derden (o.a. team collegiale ondersteuning, voorlichting, trainingsaanbod)</li> <li>- Efficiënter inwerken bij de administratie (o.a. door appical te gebruiken voor inwerkprogramma en door collega's die nieuwe medewerkers inwerken een cursus 'praktijkopleider' te laten volgen)</li> </ul> <p><b>Voor leidinggevenden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meerdere vormen van informatievoorziening over ziekteverzuim naar leidinggevenden, waaronder:</li> <li>- Email nieuwsbrief verzuim</li> <li>- Workshop perfectionisme voor alle leidinggevenden</li> <li>- Kennissessie het goede verzuimgesprek</li> <li>- Kennissessie herkennen en bespreekbaar maken van stresssignalen</li> <li>- Kennissessie "De overgang"</li> <li>- Kennissessie "het goede voorbeeld"</li> </ul> <p><b>Uitbreiding en promotie van contactmogelijkheden onder leidinggevenden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inloopsprekuren bedrijfsartsen en Arbo verpleegkundige voor leidinggevenden</li> <li>- Drie-gesprek leidinggevende, medewerker en bedrijfsarts</li> <li>- Sociaal medisch overleg</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
<p>Rechtbank Midden-Nederland (2/2)</p>	<p><b>Voor medewerkers:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vitaliteitsgesprek met de Arbo verpleegkundige</li> <li>- Toename in afname uren BMW en Psycholoog</li> <li>- Actieve promotie gezondheidscheck voor 50+ medewerkers</li> <li>- Werkplek voorlichting in teamoverleggen door Arbo adviseur</li> <li>- Werkplekonderzoek</li> <li>- In vitaliteitsflitsen op intro aandacht voor diverse onderwerpen</li> <li>- Vitaliteitsweek, We sluiten aan bij de landelijke initiatieven aangevuld met lokaal aanbod, o.a. workshop ademhaling, massagestoelen, rechtbankcollege over neurodiversiteit, actieve promotie bedrijfsfitness</li> </ul> <p><b>Overige activiteiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechteren plv unus gewonnen.</li> <li>- Meer autonomie voor medewerkers (door waarden gedreven leiderschap). Door te sturen vanuit ruimte en vertrouwen en het stimuleren van eigenaarschap zijn verschillende initiatieven ontstaan om het werk anders in te richten en de benodigde inzet van rechters te beperken.</li> <li>- Focus op transitie van klassieke naar organiserende en verbindende professionaliteit, waardoor meer dan voorheen wordt gekeken naar de aanpak van een zaakstroom in plaats van alleen naar de individuele zaak.</li> <li>- Er is een team opgericht (Proces en IV-team) dat ondersteunt bij het uitvoeren van procesoptimalisaties en het opzetten en uitvoeren van experimenten.</li> <li>- Er is een capaciteitsoverleg ingericht om onderlinge bijstand tussen de teams en rechtsgebieden te vergemakkelijken.</li> <li>- De opleiding van gerechtsjuristen en rio's in het schrijven van civiele vonnissen wordt klassikaal gedaan, waardoor de opleidingslast is verminderd.</li> <li>- Bij F&amp;J zijn we gestart met een pilot Team collegiale ondersteuning (TCO), waar medewerkers terecht kunnen als zij in het werk een heftige ervaring hebben gehad.</li> <li>- Prioriteren van zaken (mulderzaken en WOZ-zaken minder prio gegeven).</li> <li>- Met ons programma O&amp;O werken we aan het terugdringen van ziekteverzuim en het terugdringen van de uitstroom van personeel;</li> <li>- Medewerkers vragen kritisch te zijn op indirecte uren.</li> <li>- Medewerkers gevraagd of ze meer uren willen werken en wat ze daarvoor nodig hebben (heeft een aantal fte extra opgeleverd);</li> <li>- Meer aandacht voor waarderen en belonen.</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Rechtbank Noord-Holland (1/2)	<p>Organisatie inrichting</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werken binnen MT's van alle secties met portefeuille (aandachtsgebied) procesoptimalisatie belegd bij één teamvoorzitter of teammanager</li> <li>- Werken met organisatie brede portefeuillegroep procesoptimalisatie, met afvaardiging van portefeuillehouders vanuit alle secties, voor delen van ervaringen/best practices</li> <li>- Project Plankader voor onder loep nemen van proces van planning en roosteren</li> <li>- Halfjaarlijkse monitoring van span of care voor leidinggevenden (en evt bijstelling)</li> </ul> <p>Verzuimreductie &amp; preventie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psycholoog uit vaste Arbodienst team wekelijks aanwezig op locatie</li> <li>- Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW) uitnodigen voor werkoverleg op administraties voor voorlichting over rol BMW</li> <li>- Monitoring frequent verzuim en voeren frequent verzuimgesprekken</li> <li>- Inzet verzuimgesprekken tussen bedrijfsarts, leidinggevende, adviseur preventie &amp; verzuim en medewerker en verzuimgesprekken tussen leidinggevende, adviseur preventie &amp; verzuim en medewerker</li> <li>- Promotie health check voor 50+ en MCU, inzet MCU voor alle JO &amp; RA van sectie strafrecht</li> <li>- Bespreken verzuim jaarrapportage van adviseur preventie &amp; verzuim en jaarrapportage van Arbodienst tussen bestuur, P&amp;O en Arbodienst (en inzetten interventies)</li> <li>- P&amp;O informatiebijeenkomst over verzuim en preventie voor leidinggevenden</li> <li>- Vanuit P&amp;O richting leidinggevenden aandacht vragen voor werkdruk/belasting als vast gespreksonderwerp tijdens bila's met medewerkers</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Rechtbank Noord-Holland (2/2)	<p>Opleiding/training</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Vitaliteitsweek, met aandacht voor balans spanning/ontspanning</li><li>- Actief onder aandacht brengen workshop perfectionisme voor medewerkers en voor leidinggevenden</li><li>- Actief onder aandacht brengen kennissessie herkennen signalen van stress voor leidinggevenden</li><li>- Actief aanbieden training praktijkopleider voor functionarissen met coördinerende/inwerk rol</li><li>- Optimaliseren inwerkprogramma voor nieuwe leidinggevenden</li></ul> <p>Arbeidsmarktcommunicatie &amp; recruitment</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Intensiveren interne/externe (campus) recruitment activiteiten ter versteviging arbeidsmarktpositie</li></ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
<p>Rechtbank Noord-Nederland (1/2)</p>	<p>Overzichtspagina op Intro met de verschillende acties op het gebied van werkdruk.</p> <p>Om te zorgen dat de werkdruk behapbaar blijft of wordt, maakt het bestuur afspraken met het managementteam van ieder cluster; op basis van de beschikbare formatie worden afspraken gemaakt over hoeveel zaken afgehandeld kunnen worden. Hierbij houden we rekening met de professionele standaarden en daarmee met wat je met elkaar op een gezonde manier kunt doen. Het doel is om met de beschikbare medewerkers te doen wat mogelijk is, maar er is ook een oproep om samen anders, slimmer en efficiënter te werken. Dit betekent dat we processen verbeteren en waar mogelijk de werkwijze aanpassen, zodat we (met minder mensen) hetzelfde werk op een gezonde manier kunnen blijven doen.</p> <p>Genomen initiatieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Binnen H&amp;K en F&amp;J wordt geëxperimenteerd met een rechter-plaatsvervanger als alleensprekende rechter (aanbeveling 8 implementatieplan werkdruk);</li> <li>- Bij mijnbouwzaken wordt geëxperimenteerd met actieve regievoering;</li> <li>- Mediation is ook een onderdeel van actieve regievoering dat ingezet wordt. In 2024 waren er 240 verwijzingen, een stijging ten opzichte van 2023 (202 verwijzingen) (aanbeveling 13 implementatieplan werkdruk);</li> <li>- De belasting voor RIO's door het vele reizen wordt verminderd door het aanbieden van meer online cursussen door SSR (aanbeveling 5 implementatieplan werkdruk);</li> <li>- Landelijk wordt vanuit het programma versterken leidinggevendend/HR programma informatie over werkdruk en een interventietool werkdruk op individueel en team niveau beschikbaar gesteld. Binnen RNN maken we in 2025 een intro pagina met kennis- en hulpbronnen voor werkdruk voor medewerkers (aanbeveling 20 implementatieplan werkdruk);</li> <li>- Bij nieuwe digitaliseringsprojecten wordt aan de voorkant gekeken welke capaciteit nodig is en hoe dit geregeld kan worden. Bij digitale toegang wordt gebruik gemaakt van de landelijke griffiepool en studenten;</li> <li>- Vanuit het bestuur en leidinggevendend is deelgenomen aan de conferentie 'artificiële intelligentie en de rechtspraak'. Wanneer het aan veiligheidseisen voldoet zal er geëxperimenteerd worden met het inzetten van artificiële intelligentie. DeAI strategie is vastgesteld in het PRO 27-01-2025;</li> <li>- Door het integraal aanpakken van plankader, capaciteitsmanagement en SPO is de verwachting dat de inzet van onze medewerkers efficiënter en toekomstbestendiger plaats gaan vinden en hiermee de werkdruk zal verlagen. Hiermee is gestart begin 2025.</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Rechtbank Noord-Nederland (2/2)	<p>Nog te nemen initiatieven gericht op het inwerken van alle medewerkers: ontwikkelen van een handreiking voor het inwerkproces van nieuwe medewerkers voor leidinggevenden; organiseren van introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers en inzicht krijgen in de verschillende opleidingsplannen binnen RNN om deze vervolgens per functiegroep te standaardiseren.</p> <p>Door uniformering van werkprocessen wordt het makkelijker om andere werkzaamheden te doen of op een andere locatie te werken. Dit draagt bij aan een evenrediger verdeling van de werkzaamheden over de locaties en het verlagen van de werkdruk. Daarnaast wordt gekeken welke processtappen geen meerwaarde hebben voor de rechtzoekende en hoe dit efficiënter ingericht kan worden.</p>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Rechtbank Oost-Brabant	<p>1.A Hanteren van realistische normtijden voor het afdoen van zaken Het resultaat was dat we voor de begroting 2026 nieuw vastgestelde normtijden en werklastmodellen hebben voor alle zaakstromen die de basis vormen voor het aantal zaken dat we met de beschikbare formatie kunnen doen, die zijn gebaseerd op optimale werkprocessen en passen binnen het financiële kader dat we stellen.</p> <p>1.B Slim omgaan met niet-zaaksgelateerde werkzaamheden Het resultaat is een advies aan het bestuur dat helder beschrijft waar rechters en gerechtsjuristen niet-zaaksgelateerde tijd aan besteden, een voorstel voor keuzes in de taken om die tijd te beperken tot de landelijke norm van 15%, en een heldere beschrijving en kwantificering van werktijd voor taken die niet zaaksgelateerd zijn en niet tot de indirecte tijd van 15% horen (waardoor deze taken onderdeel worden van het werklastmodel). Dit resultaat is er, maar moet door ervaring nog aangescherpt worden.</p> <p>2. Prioriteren in zaakstromen Het resultaat is een inzichtelijke set criteria waarmee ieder team zaken kan prioriteren plus een procesbeschrijving hoe geprioriteerd gaat worden volgens de vastgestelde criteria. Deze criteria zijn er. Ook willen we de discussie gevoerd hebben of we als rechtbankzaken over teams heen gaan prioriteren, en dat dan naar buiten toe (pers, ketenpartners) uitdragen. En hierin ook onderzoeken wat andere gerechten doen, en of er landelijke afspraken zijn te maken. Deze laatste actie is in gang gezet, maar moet nog leiden tot een resultaat.</p> <p>3. Regievoeren Alle teams zijn hiermee bezig en doen hier ervaring mee op.</p> <p>4. Maximaal inzetten op het vergroten van rechterscapaciteit Een belangrijke stap hierin is het tijdelijk vergroten van het aantal opleiders in de periode 2025-2026-2027 en waar mogelijk al eerder. Dat is gelukt. We werven nu voor 3 jaar op een rij meer RIO's (1/3 meer dan in voorgaande jaren). Daarnaast kiezen steeds meer rechters ervoor om parttime langer door te werken na hun pensioenleeftijd. Daarover zijn we actief in gesprek en goed voorbeeld doet volgen.</p> <p>5. Hoe we werken is ook van invloed op onze werkdruk Er is een rechtbankbreed "Lean team" tot stand gekomen wat in ieder team werkt aan verbetering van de werkprocessen. Ook hebben we 'het verhaal van de rechtbank' waarin beschreven staat hoe we met elkaar werken, hoe we met elkaar willen werken en ook het belang van leren en verbeteren beschrijven.</p>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Rechtbank Overijssel	<p>Om te zorgen dat de werkdruk behapbaar blijft of wordt, maakt het bestuur afspraken met het managementteam van ieder cluster; op basis van de beschikbare formatie worden afspraken gemaakt over hoeveel zaken afgehandeld kunnen worden. Hierbij houden we rekening met de professionele standaarden en daarmee met wat je met elkaar op een gezonde manier kunt doen. Het doel is om met de beschikbare medewerkers te doen wat mogelijk is, maar er is ook een oproep om samen anders, slimmer en efficiënter te werken. Dit betekent dat we processen verbeteren en waar mogelijk de werkwijze aanpassen, zodat we (met minder mensen) hetzelfde werk op een gezonde manier kunnen blijven doen. Daarnaast is er sprake van digitalisering van steeds meer zaaksstromen. Dit leidt ook tot verlaging van de werkdruk.</p> <p>Om zicht te krijgen op het welzijn van onze medewerkers is een Welzijnsenquête uitgezet. De resultaten hiervan zijn gedeeld met de leidinggevenden. In sommige teams is de werkdruk een issue, in andere teams minder. Binnen het team bestuursrecht en strafrecht is het aantal zaken waar medewerkers mee worden belast naar beneden bijgesteld. Daarnaast is of wordt het Plankader geïmplementeerd waarbij er efficiënter wordt gepland binnen de teams. Dit zal hopelijk ook leiden tot een lagere werkdruk. De rol van de leidinggevende is essentieel in het bespreken van werkdruk met medewerkers en het nemen van maatregelen op individueel- of teamniveau.</p> <p>Genomen initiatieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Welzijnsenquête (2 maal per jaar)</li> <li>Verzuim- en Arboadviseur bezoeken de MT's in het kader van preventie</li> <li>MCU aanbod</li> <li>Opleiden collega's en leidinggevenden in ondersteunen bij impactvolle zaken (indirect van belang bij werkdruk)</li> <li>Aandacht voor welzijn in introductiebijeenkomst</li> <li>Actieve houding vertrouwenspersonen</li> <li>Uniformering van werkprocessen (doorlopend)</li> <li>Tijdelijke uitbreiding formatie in verband met voortijdige vervanging voorspelbaar verloop</li> <li>Eventuele prioritering in zaakstromen</li> <li>Regievoeren: in sommige teams al langer in andere startend</li> <li>Zorgen dat leidinggevenden personeelsgesprekken voeren (waaronder aandacht voor welzijn/werkdruk)</li> <li>Leidinggevenden zijn opgeleid in het voeren van ontwikkelgesprekken</li> <li>Actief uitdragen van de landelijke toolbox voor leidinggevenden met interventies rondom werkdruk</li> <li>Aanbod Teamworkshop Stress</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Rechtbank Rotterdam	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Span of care verkleinen (waaronder de administratieve teams) Een verkleining van de span of care biedt de leidinggevende de mogelijkheid om met zijn medewerkers vaker in gesprek te gaan om te kijken hoe het met hem of haar gaat. Daarnaast geeft het de leidinggevende ook meer ruimte.</li> <li>2. Stimuleren gesprek leidinggevende &amp; P&amp;O mbt overwerk &amp; tijdsdruk &amp; werkdruk Wordt 1x per kwartaal gevraagd/gestimuleerd tijdens overleg tussen P&amp;O adviseurs door preventiemedewerker om dit met leidinggevendenden te bespreken.</li> <li>3. Projectgroep werkdruk en werkplezier Leidinggevendenden vormen een projectgroep waar een werkdrukplan is opgemaakt. Het plan is uitgewerkt in zes themawerkgroepen: arbeidsvoorwaarden, bredere inzet GA, opleiding, actieve regievoering, leiderschap en organisatie van het werk zullen dit jaar met aanbeveling komen.</li> <li>4. Voorlichting herkennen/signalering van disbalans werk/privé De Mental Check-Up (MCU) wordt gepromoot door zowel Hoofd P&amp;O als de Preventiemedewerker om zo aandacht te vragen. Daarnaast gebeurt dit ook dmv 50+ health check. Preventiemedewerker is aan het onderzoeken of de 50+ health check voor iedereen kan gelden.</li> <li>5. Mental check-up en emotionele belasting Unithoofd P&amp;O/preventiemedewerker is langs verschillende rechtsgebieden/teams gegaan om dit onder de aandacht te brengen. Nog op de planning staan HIK en de administratie. Eind 2025 is alle voor alle rechtsgebieden/teams die willen een presentatie gehouden. In 2024 heeft dit geleid tot een ruim 60 MCU's en in 2023 tot ruim 70.</li> </ol>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
<p>Rechtbank Zeeland-West-Brabant (1/2)</p>	<p><b>Verzuimreductie/preventie</b></p> <p>Er is geïnvesteerd in uitbreiding specialistische capaciteit. Rechtbank beschikt daardoor sinds begin 2024 over een deeltijd adviseur verzuimbegeleiding en een deeltijd adviseur Arbo &amp; preventie. Adviseur verzuimbegeleiding biedt directe ondersteuning aan individuele langdurig zieke collega's en hun leidinggevendenden. Adviseert over re-integratie-interventies en ziet toe op invulling poortwachter traject. De adviseur Arbo &amp; preventie zorgt voor voorlichting, workshop / trainingsaanbod op het gebied van gezondheid, ergonomie en sociale veiligheid en geeft uitvoering aan het plan van aanpak RI&amp;E. In Q3 2025 vindt combinatie plaats van een volledige RI&amp;E en een periodiek medisch onderzoek, zodat acties gebaseerd zijn op actuele informatie m.b.t. werkrisico's en psychosociale arbeidsbelasting. Het Collegiaal ondersteuningsteam is getraind en van start gegaan. De capaciteit voor de BVC-functie wordt half 2025 uitgebreid, om voldoende te kunnen inspelen op beveiligingsincidenten en risico's voor zowel de gebouwelijke als de persoonlijke veiligheid. Hiermee willen we de werkstress verminderen, die medewerkers als gevolg van de aard van het werk kunnen ervaren.</p> <p><b>Procesoptimalisatie</b></p> <p>Combinatie van IV-coördinator en adviseur procesoptimalisatie ondersteunen gezamenlijk de primaire teams bij wijziging van werkprocessen als gevolg van digitalisering (eenduidige vastlegging en zo efficiënt mogelijk). De aanwezige deskundigheid en inzet van de LEAN methodiek wordt vergroot door het organiseren van een incompany trainingsaanbod. Zodat medewerkers in de teams zelf beschikken over de tools om werkprocessen te verbeteren/vereenvoudigen. Teams kunnen daarbij een beroep doen op ondersteuning van de adviseur procesoptimalisatie. Zo werkt de adviseur samen met het team F&amp;J aan het effectiever en efficiënter maken van het proces rondom kindgesprekken, omdat betrokken medewerkers de huidige werkwijze als belastend ervaren.</p> <p><b>Versterking leiderschap</b></p> <p>Er is geïnvesteerd in het verkleinen van de span of care, door het toevoegen van leidinggevendenden. Doel is meer tijd voor aandacht voor medewerkers (werkgeluk, duurzame inzetbaarheid) en voor de werkorganisatie (duidelijkheid in doelen en verwachtingen, procesoptimalisatie). Er wordt geïnvesteerd in potentieel leidinggevendenden, o.a. door een interne MD-pool en het intensiveren van de belangstelling voor rechterlijk leidinggevendenden. Zij worden voorafgaand aan het daadwerkelijk beginnen als leidinggevendende al meegenomen in alle aspecten van de visie op leiderschap. Er is dit jaar een lokaal intervisietraject opgestart voor alle leidinggevendenden. Het lokale inwerkprogramma voor nieuwe leidinggevendenden wordt momenteel verder uitgebouwd, op basis van feedback van recent gestarte leidinggevendenden..</p>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
<p>Rechtbank Zeeland-West-Brabant (2/2)</p>	<p>Workshops medewerkers</p> <p>Er is (gecoördineerd en deels ook uitgevoerd door de mobiliteitsmanager) een omvangrijk aanbod op onderwerpen als Insights, werkdruk &amp; werkplezier en perfectionisme (open inschrijving en als teamactiviteit). Jaarlijks wordt geëvalueerd of dit aanbod nog in lijn is met de behoefte vanuit de organisatie. ZWB neemt deel aan een samenwerking met de andere zuidelijke gerechten om via info en trainingen voor leidinggevenden en workshops voor medewerkers over het belang van sociale veiligheid en hoe die te bevorderen. Dit onderwerp krijgt in 2025 en 2026 extra aandacht.</p> <p>Arbeidsmarktcommunicatie en recruitment</p> <p>Er is eerder geïnvesteerd in een recruiter en de inzet van de landelijke arbeidsmarktcommunicatie. We ervaren dat we hiermee vacatures i.h.a. meestal goed ingevuld krijgen. Belangrijk omdat onbezette stoelen leiden tot hogere werkdruk voor zittende collega's. In zorgen van leidinggevenden zien we een verschuiving van 'hoe komen we aan nieuwe mensen' naar 'hoe binden en boeien we deze collega's' zodat verloop minder groot is. In een samenwerking tussen de hoofden administratie en de HR-adviseurs, wordt geïnventariseerd en bepaald, welke acties kunnen worden genomen om administratief medewerkers langer aan ons te binden. Daarbij wordt gekeken naar de elementen die bepalend zijn voor werkgeluk (autonomie, persoonlijke groei, ontvangen waardering, betrokkenheid). Naast summercourt, proberen we de belangstelling voor het werken bij de rechtspraak middels aanbod van stages te vergroten. Dit doen we o.a. door jaarlijks aan rechtenstudenten die deelnemen aan het topklasprogramma van de Universiteit van Tilburg een zomerstageprogramma van 3 weken aan te bieden en door bewust bijbanen voor studenten te creëren. Het wervings- en selectieproces voor MBO-stagiairs is sinds dit jaar opgezet in de vorm van een gezamenlijke informatie en selectiedag, waardoor het proces zowel voor de leidinggevenden als de Mbo-studenten in een veel kortere tijd wordt afgerond. Om de kwaliteit van de selectie verder te verhogen, wordt aan leidinggevenden en overige commissieleden de SSR selectietraining aangeboden. Doel is dat dit bijdraagt een beter selectiekeuzes (en daardoor minder verloop) maar ook aan meer inclusieve selectiekeuzes.</p> <p>Roosteren en plannen</p> <p>Met het project Roosteren &amp; Plannen verbeteren we stap voor stap hoe we werken, zodat we meer rust, overzicht én grip ervaren in ons dagelijks werk. Samen met de roosteraars en planners bouwen we voort op de resultaten van de pilot Plankader. We onderzoeken hoe we slimmer en efficiënter kunnen werken, zodat we de werkdruk verlagen en de beschikbare capaciteit maximaal benutten. De mens, het proces en het systeem staan hierbij centraal. Door P&amp;C is een advies gemaakt dat (gemiddeld genomen) beschrijft waar rechters en gerechtsjuristen niet-zaaksgelateerde tijd aan besteden, om een beter beeld te krijgen van een realistische balans tussen de bezetting en de productiecapaciteit. Dit is besproken met de MT's en wordt met hun input nog verder aangescherpt.</p> <p>Regievoeren</p> <p>Teams die nog niet met een regiebureau werken, zijn bezig om hieraan invulling te geven.</p>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Gerechtshof Amsterdam	<p>Enquête om te inventariseren wat de oorzaken van werkdruk zijn en ook of de werkdruk bij iedereen als hoog wordt ervaren.</p> <p>Workshop Werkdruk in juni 2025 gericht op eigen regie bij werkdruk en het inventariseren van een eventuele hulpvraag die vanuit HR kan worden gefaciliteerd.</p> <p>Daarnaast wordt gekeken naar praktische oplossingen.</p>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
<p>Gerechtshof Arnhem Leeuwarden</p>	<p>Voor de afdeling strafrecht is een werkdrukverlichtingsplan gemaakt. Uitgangspunt van het werkdrukverlichtingsplan is dat de gemiddelde zittingsnorm van 60 zittingen per fulltimer per jaar is verlaagd naar 54 (naar rato minder bij part time dienstverband). Daarbij is ook flankerend beleid geformuleerd. Een vermindering van het aantal zittingen per raadsheer met 10% klinkt fors en is het ook. Toch werd rekening gehouden met het niet ervaren van die werklastvermindering als de vrijgekomen tijd verspreid door het jaar hier en daar in het rooster zijn weg vond. Daarom zijn de raadsheren bij het uitvragen van de verlof- en verhinderdata door de roostermakers gevraagd hun werkdrukverlichting zelf te 'claimen' door expliciet aan te geven waar ze het minderwerk in hun rooster wilden terugzien. Bijvoorbeeld voorafgaand aan een weekje vrij of juist daarna of een week geen zittingen tussen twee vakanties in.</p> <p>Omdat ons Hof een veel te grote zaaksvoorraad heeft ging het werkdrukverlichtingsplan gepaard met het uitgangspunt dat de productie niet mocht worden verkleind. Om dat te realiseren is gebruik gemaakt van de inzet van raadsheer-plaatsvervangers om de zittingsbeurten te bemensen die de reguliere raadsheren niet meer hoefden te doen. De verwachting was dat de zittingen (twee reguliere raadsheren + één plaatsvervanger) zwaarder zouden aanvoelen. Bijvoorbeeld omdat een plaatsvervanger geen zaken voorziet. De hoop was dat toch de ervaren werkdruk per saldo zou dalen. De evaluatie van dit project, die voor twee-derde is uitgevoerd (momenteel loopt een laatste enquête) laat inderdaad zien dat de collega's een positief effect ervaren.</p> <p>Overige initiatieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vitaliteitskalender</li> <li>- Ri&amp;e</li> <li>- Yet (gesprek arbodienstverlener)</li> <li>- MCU</li> <li>- Week van werkstress en is er een workshop veerkracht bij rouw en mantelzorg gegeven</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Gerechtshof Den Haag (1/2)	<ul style="list-style-type: none"><li>- In het kader van vitaliteit worden activiteiten georganiseerd op het gebied van werk en privébalans (plan naar een vitale organisatie).</li><li>- Eind 2024 heeft er een RI&amp;E toegespitst op de psychosociale arbeidsbelasting plaatsgevonden, dit heeft bruikbare handvatten gegeven om in 2025 verbeteringen toe te passen. De focus ligt hierbij op het creëren van een positief werkklimaat omdat dit de werkdruk (beleving) kan verlagen.</li><li>- We investeren in een proactieve verzuimpreventie, met als resultaat laag ziekteverzuim.</li><li>- Onze permanente campagne 'Weer vaker samen op kantoor' die we op allerlei momenten actief op het netvlies van medewerkers brengen en aandacht voor verbindend samenwerken binnen de teams. Dit omdat we sinds corona hebben gemerkt dat thuiswerken meerdere negatieve bij-effecten heeft: minder toevallige contactmogelijkheden op de werkvloer, vereenzaming van startende medewerkers, overbelasting op de werkvloer van collega's die wél op het werk zijn met spoedklussen die dan altijd op hen neerkomen.</li><li>- Het project Basis op Orde (vastlegging van werkprocessen) heeft een vervolg gekregen in het project Continue Verbeteren, waarin de werkprocessen worden geoptimaliseerd. Door de digitale vindbaarheid van werkprocessen en instructies bevorderen we dat medewerkers sneller zijn ingewerkt en daarmee minder een beroep doen op zittende collega's.</li></ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
<p>Gerechtshof Den Haag (2/2)</p>	<p>Voor teams zijn specifieke interventies geweest zoals:</p> <p><b>Handelsrecht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evenwichtig roosteren met schrijftijd direct na de zitting en ruimte maken voor de behandeling van grote zaken of de behandeling van meerdere zaken in een korte tijdsperiode (bv door te werken met een zomerpoule);</li> <li>- De werklast van de handelsteams beter inzichtelijk maken door tijdschrijven in mega- en grote zaken.</li> <li>- De teamvoorzitters en/of coördinerend schrijffjuristen bekijken iedere zaak in de fournering en nemen op het PB-formulier bijzonderheden op, zodat de roosteraar kan inschatten hoeveel tijd een raadsheer nodig heeft voor de betreffende zaak.</li> <li>- De door het bedrijfsbureau bijgehouden voorzitterslijst stelt de teamvoorzitters in staat collega's erop te wijzen als een zaak te lang ligt en ervoor te zorgen dat werk zo nodig en waar mogelijk wordt herverdeeld. Daarmee wordt voorkomen dat collega's worden overbelast en niet meer efficiënt kunnen werken, en dat de rechtzoekende te lang moet wachten op de uitspraak.</li> </ul> <p>Het in 2024 gemaakte roosterprotocol wordt toegepast en regelmatig geëvalueerd. In het kader van het Plankadertraject worden verdere stappen gezet met betrekking tot het rooster- en planningsproces.</p> <p><b>Familierecht</b></p> <p>Medio 2024 en doorlopend in 2025 wordt in het kader van het plankadertraject het proces van roosteren en plannen nader onder de loep genomen en waar mogelijk verbeterd en verder gestroomlijnd.</p> <p>Gestart is met het aanbieden van mediation (door het mediationburo) in nieuw binnengekomen zaken. Deze aanpak zou er mede toe moeten leiden dat de voorraad familiezaken tot een gezonde voorraad is teruggebracht waardoor de landelijke doorlooptijden ook voor ons hof weer haalbaar zijn.</p> <p><b>Strafrecht</b></p> <p>Extra aandacht voor een rooster dat voor ieder afzonderlijk rust, regelmaat en een evenwichtige verdeling biedt. Door een evenwichtig rooster, voldoende zittingstijd, efficiënt gevulde zittingen en een voldragen zaakseigenaarschap met een agenda die is afgestemd met het OM en de advocatuur, zal er sprake zijn van goede en tijdige rechtspraak, met een aanvaardbare werkdruk.</p>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Gerechtshof 's-Hertogenbosch	<p>Ambitie om Mijn kennisomgeving beter te benutten en breder te gebruiken dan alleen voor inhoudelijke onderwerpen. Daarnaast wordt toegezien op betere vindbaarheid van documenten.</p> <p>Mail-etiquette uitwerken en uitdragen: een plan met o.a. tips, mailsjablonen.</p> <p>Intensiveren landelijke samenwerking: griffiemedewerkers per rechtsgebied in contact brengen met andere hoven d.m.v. het organiseren van periodieke bijeenkomst(en).</p>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Centrale Raad van Beroep	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sociaal Medisch Team overleg – themagericht voor leidinggevenden m.b.t genoemd thema</li><li>- Workshop perfectionisme aanbieden</li><li>- Preventieve spreekuren uitbreiden met optie vitaliteitsgesprek met arboverpleegkundige/BMW</li><li>- Voorlichting beelschermwerk + risico's/inzet preventiemedewerker</li><li>- Werkplek voorlichting in team overleggen door arbo adviseur</li><li>- Efficiënte informatievoorziening over verzuim</li><li>- Opzetten van een overlegstructuur met de P&amp;O-adviseurs</li><li>- Actief opvolgen van frequent verzuimgesprekken</li><li>- Aanbieden Preventief Medisch Onderzoek</li><li>- Aansluiten bij initiatieven uit de landelijke week van de Vitaliteit</li><li>- Stimuleren bewegen (deelname Singelloop/lunchwandelen)</li><li>- Aanbieden van stoelmassage (week van de vitaliteit)</li></ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
College van Beroep voor het bedrijfsleven	<ul style="list-style-type: none"><li>- Het bestuur heeft samen met de OR een aantal aanbevelingen uit het implementatieplan werkdruk langsgelopen.</li><li>- Verzuim heeft continue de aandacht van HRM en de leidinggevendenden, waarbij de focus ligt op preventie</li><li>- Er is bij de juristen en rechters eigen regelruimte en maatwerk mogelijk. Dit komt ten goede aan het welzijn en werkdruk</li><li>- Er wordt ingezet op minder ad hoc werken en meer planbaar werken. Dit zorgt uiteindelijk voor meer voorspelbaarheid, minder werkdruk en meer werkplezier</li><li>- Er wordt intervisie aangeboden</li><li>- Er wordt ingezet op de samenwerking tussen rechters en juristen. Inzet op regievoering is hier een onderdeel van.</li><li>- De coronasteunzaken (TVL) zijn projectmatig behandeld</li><li>- Met de rechters en juristen hebben gesprekken plaatsgevonden over het aanpakken van de werkvoorraad in andere zaken dan de TVL-zaken. De teams zijn nauw betrokken en vanuit de rechters en juristen zijn voorstellen aangedragen.</li></ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
IVO Rechtspraak (1/2)	<p>Aantrekken van de beste vakmensen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsmarktcommunicatie; doelgroepencampagne</li> <li>- Uitdagende candidate journey</li> <li>- Flexibele arbeidsvoorwaarden, uitdagende projecten voor young professionals</li> </ul> <p>Investeren in onboardingsproces en een professionele digitale werkomgeving</p> <p>Professionalisering mensen en processen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leercultuur ontwikkelen, continue ontwikkeling door training, coaching en kennisdeling: LMS</li> <li>- Leiderschap richt zich op ontwikkeling, vertrouwen en resultaatgerichtheid: vervolg leiderschapsprogramma</li> <li>- Loopbaanpaden en ontwikkellijnen voor elk talent in de organisatie. Speciale doelgroepen: afgestudeerde young talentgroepen en KCC/regionale medewerkers</li> <li>- Intervisiegroepen</li> </ul> <p>(Jong) talent doelgericht aan het werk</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Young talent programma</li> <li>- Mentorschap en leerprojecten waarin jong talent direct waarde kan leveren</li> <li>- Loopbaanpaden en ontwikkellijnen voor afgestudeerde young talentgroepen</li> <li>- Opgvolgingsmanagement keyfuncties</li> </ul> <p>Werkplezier op niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkplezier meten en sturen op verbeterpunten: pulsmeting</li> <li>- Investeren in teamdynamiek</li> <li>- Successen vieren en ruimte maken voor zingeving, groei en balans</li> <li>- Verbinding met elkaar: community building en vakgroepen professionaliseren</li> <li>- Aandacht voor welzijn en vitaliteit; interventiekaart</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
IVO Rechtspraak (2//2)	<p>Werkend operating model (integraal B&amp;O)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rollen, verantwoordelijkheden, bevoegdheden portefeuilles</li><li>- Samenwerking in portefeuillenteams</li><li>- Arbeidscapaciteit (intern en extern) en werkvoorraad in balans; capaciteitsplanning en SPP</li></ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
<p>Landelijk Dienstencentrum Rechtspraak (LDCR)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer aandacht voor loopbaanontwikkeling en werkgeluk en persoonlijke groei (o.a. door inzet loopbaancoach, teamtrainingen (bijv. DISC), individuele ontwikkel- of opleidingstrajecten voor medewerkers, coachingstrajecten en het inzichtelijk maken van mogelijke loopbaanstappen binnen de organisatie). Aanvullend aansluiten bij landelijke initiatieven die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid, zoals de LenteBoost, uitlichten waar medewerkers terecht kunnen als ze ergens mee zitten, wisselstages. Aandacht voor een week of dag op Intro en eventueel bijpassende activiteiten, bijv. de Week van de vitaliteit met workshops als Bewust Rust, lachworkshop, een stappenchallenge, de Week van het geld, Wandel tijdens je werkdag, Fiets naar je werk dag, Week van de mentale gezondheid etc. Ook worden workshops aangeboden op het gebied van werkdruk, mental check-ups, blijf fit bij beeldschermwerk, stimuleren van bewegen (o.a. door deelname aan Singelloop Utrecht).</li> <li>- Extra aandacht voor verschillende zaken, zoals het opnemen van verlof en voor het arbeidsomstandighedensprekuur bij de arbodienst. Daarnaast voor verzuim: introductie WGA-scans, inzetbaarheidsprotocol waar in één document alle mogelijkheden voor preventie, terugkeer naar werk etc. in staan en de inzet van interventies in verzuimtrajecten</li> <li>- Promotie van Yet (een collectief van psychologen, loopbaan-, leiderschaps- en work-life-coaches, life counselors en vertrouwenspersonen. In één online gesprek krijgt de medewerker praktische handvatten voor het vraagstuk, wordt doorverwezen naar de juiste hulpverlening, of krijgt een luisterend oor)</li> <li>- Verbetering vindbaarheid HR-informatie LDCR Intro-pagina: herindeling van Intro om zelfredzaamheid en verbeteren vindbaarheid van mogelijkheden en informatie (o.a. op het gebied van duurzame inzetbaarheid) voor medewerkers en leidinggevendenden te verbeteren</li> <li>- Tijdens onboardingsprogramma voor nieuwe medewerkers uitgebreid aandacht voor gezondheid, preventie en (loopbaan)ontwikkeling.</li> <li>- In de planning staat een RI&amp;E (o.a. toegespitst op psychosociale arbeidsbelasting) en onderzocht wordt om een PMO te laten plaatsvinden. Naar aanleiding hiervan zullen verbeteringen/acties worden uitgezet.</li> <li>- Aanstelling van een Casemanager verzuim om het casemanagerschap en het voeren van frequent verzuimgesprekken van de leidinggevendenden over te nemen. Het doel is dat het ziekteverzuim verminderd en de leidinggevende meer ruimte heeft om vaker met de medewerkers en het team in gesprek te gaan en het geeft de leidinggevende zelf meer ruimte. Daarnaast zal de Casemanager verzuim zich richten op een duurzaam inzetbaarheidsactieplan, waarbinnen ook aandacht is voor werkdruk. Ook is een Adviseur werving &amp; selectie aangesteld om te helpen met wervng.</li> <li>- Focus op kwetsbare functies binnen het LDCR en naar aanleiding daarvan acties ondernemen om bedrijfsvoering/medewerkers minder kwetsbaar te maken</li> <li>- MT en leidinggevendenden kijken per cluster en team op basis van de beschikbare formatie welke dienstverleningsafspraken wel of niet gemaakt kunnen worden. Op basis hiervan wordt bekeken hoeveel fte er beschikbaar is en nodig is en wordt er actie ondernomen. Daarbij wordt mede aandacht besteed aan anders, slimmer en efficiënter werken op een gezonde manier.</li> <li>- Aanpassingen in werkwijze roosteren en inplannen verlof (procesoptimalisatie) bij medewerkers in roosterdienst. Een transparante procedure/werkwijze voor het aangeven van roostervoorkeuren, roosteraanpassingen, ruilen en nemen van pauzes en verlof om te zorgen voor een goede werklust en rustmomenten voor de medewerkers.</li> </ul>

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
Studiecentrum Rechtspleging (SSR)	Uit de medewerker participatie en PSA van SSR kwam niet direct een te hoge werkdruk. Wel is de span of care van de leidinggevenden waar nodig verkleind door middel van een organisatieverandering.

# Lokale initiatieven

Lokale initiatieven	Toelichting en effecten werkdruk
<p>Bureau Raad voor de rechtspraak</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In het personeelsgesprek is plezier in het werk en zowel te hoge als te lage werkdruk standaard een onderwerp van gesprek.</li> <li>- Er is aandacht voor scholing, persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit.</li> <li>- De training 'Sturen op werkgeluk en resultaat' is opnieuw gestart in mei 2025 lopend tot juni 2025. Wordt in het najaar herhaald.</li> <li>- Training 'Omgaan met werkdruk' in juni 2025.</li> <li>- Een onderzoek naar werkdruk uitgevoerd door de ondernemingsraad is in het MT van het Bureau en diverse afdelingsoverleggen besproken.</li> <li>- Meer bewegen en ontspannen wordt gestimuleerd door gratis online-yoga-sessies, stoelmassage en door het stimuleren van het benutten van het IKB voor fitnessactiviteiten.</li> <li>- Uitbreiding personele capaciteit en herinrichting afdelingen (bijv. coördinatoren in afdelingen en teamhoofden binnen LBVr)</li> <li>- In het MT worden prioriteiten gesteld bij nieuwe onderwerpen/projecten, waarbij nadrukkelijk de werkdruk wordt meegewogen.</li> <li>- Signalen worden afgegeven aan bijv. de Raad als de werkdruk te hoog dreigt te worden (bijv. over het grote aantal wetgevingsadviezen dat door de 2e Kamer vlak voor het zomerreces is gedaan)</li> <li>- Vanuit Informatiehuishouding ondersteuning bij het vergroten van de vindbaarheid van informatie (Opzetten mappenstructuur en documentnamen)</li> <li>- RI&amp;E en organisatiescan PSA uitgevoerd in 2025, aanbevelingen worden opgenomen in plan van aanpak</li> <li>- Vereenvoudiging van interne P&amp;V-rapportages</li> </ul>

# Afsluiting

De verschillende initiatieven uit deze voortgangsrapportage tonen aan dat binnen de gehele Rechtspraak hard (verder) wordt gewerkt aan het verminderen van de werkdruk.

Onder andere door middel van het medewerkersonderzoek 2025 / 2026 zal de Rechtspraak verder monitoren hoe de werkdruk binnen de organisatie wordt ervaren. Een aanvullende indicator hierbij is het tijdbestedingsonderzoek dat driejaarlijks plaatsvindt. Uit het onderzoek van 2024/ 2025 bleek dat het overwerk is afgenomen.





de Rechtspraak

Raad voor de  
rechtspraak

aan ACWB  
van FI/WB  
doorkiesnummer 5.1(2)e  
datum 2 juli 2025  
bijlage(n) 4  
onderwerp behandeltijden tbv zaaksprijzen 2026-2028

## Memo

### Gevraagde beslissing:

**De ACWB stemt in met de hieronder genoemde correcties op de feitelijk gemeten behandeltijden 2024 en adviseert de Raad zodanig. De correcties zijn nodig vanwege de telwijzigingen die van kracht worden op 1 januari 2026.**

### Toelichting:

Sinds kort beschikken we over de feitelijke behandeltijden gemeten in 2024. Deze zijn na advies van de ACWB vastgesteld en per brief aan de gerechten verstuurd, zie bijlage 1.

De behandeltijden bepalen in het planningsmodel bij de begrotingen van de gerechten de onderlinge verhoudingen tussen de zaaksprijzen. Om tot zinvolle verhoudingen voor 2026 en verder te komen moeten wel nog correcties worden aangebracht op de in 2024 gemeten feitelijke behandeltijden.

De Raad heeft (conform advies ACWB) immers besloten om bepaalde soorten zaken met ingang van 2026 in een andere categorie te tellen en dat heeft gevolgen voor de gemiddelde behandeltijden van de betrokken categorieën.

Concreet gaat het om de volgende correcties:

- Rechtbank straf: ter terechtzitting gevoegde zaken tellen in 701, 703, 705 in plaats van 799
- Hof straf: intrekkingen kort voor de zitting tellen in 701 en 703 in plaats van 799
- CRvB: intrekkingen na vroege regie tellen in 852 en 854 in plaats van 853
- Rechtbank bestuur: intrekkingen na vroege regie tellen in 401 tm 406 in plaats van 499
- Rechtbank belasting: intrekkingen na vroege regie tellen in 601 tm 604 in plaats van 699
- Hof belasting: intrekkingen na vroege regie tellen in 601 tm 603 in plaats van 699
- Kanton familie: mentorschapsverslagen tellen nu niet als zaak en gaan tellen in 299
- Kanton handel: WWZ-zaken gaan tellen in 107 in plaats van 101
- Rechtbank handel: zaken met betrekking tot de WHOA onteigeningswet en rijkswet Nederlanderschap gaan van 106 naar 107
- Hof handel: WWZ zaken gaan van 106 naar 107.

Naast deze reeds door ACWB en Raad geaccordeerde telwijzigingen stellen wij op instigatie van het LCO voor om (net als destijds in het tijdbestedingsonderzoek 2021) de behandeltijden 299 te verhogen ten koste van de overige behandeltijden binnen kanton omdat aan de zaken 299 substantieel tijd door de administratie wordt verricht. Deze inzet en kosten komen echter niet tot uitdrukking via de behandeltijden RA en JO.

De gecorrigeerde behandeltijden staan in bijlage 2. De wijzigingen ten opzichte van bijlage 1 zijn gearceerd. In bijlage 3 worden de aannames bij de correcties beschreven.



Raad voor de  
rechtspraak

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandeltijden tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 2 van 16

De komende periode kunnen er nog meer correcties volgen. De financiële besluitvorming na afloop van de prijsonderhandelingen kán er immers toe leiden dat via aanpassing van de behandeltijden specifieke zaaksprijzen worden aangepast.

datum 2 juli 2025  
 onderwerp behandeltijden tbv zaaksprijzen 206-2028  
 pagina 3 van 16

**Bijlage 1 gemeten (feitelijke) landelijk gemiddelde behandelzeiten 2024**

Zaakcategorien		minuten per zaak RA			minuten per zaak JO7+		
		Hof/College	Rechtbank	Kanton	Hof/College	Rechtbank	Kanton
<b>I. BURGERLIJKE ZAKEN</b>							
<b>Handelszaken</b>							
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/desc/plei	4.460	3.585	584	1.086	1.945	494
105	Verstekvonnissen en geregelde arbeidsrekesten		22	3		111	14
106	Beschikking handelsrekest	2.105	179	246	912	301	386
107	Beschikking arbeidszaak (7.685BW)			475			860
109	Uitgesproken faillissement/schuldsanering		282			614	
199	Afdoening zonder uitspraak	118	4	2	148	14	6
<b>Familiezaken</b>							
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
<b>Beslissingen president/civielrecht/algemeen</b>							
301	Kortgedingvonnis/behandeling ter zitting op tegenspraak		254	319		686	515
302	Vonnis kortgeding bij verstek		35	120		77	210
303	Beschikking op rekest aan voorzieningenrechter		10			36	
399	Afdoening zonder beslissing		24	63		38	44
<b>II. BESTUURSZAKEN</b>							
<b>Bestuurszaken</b>							
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 Varia EK		793			1.343	
406	Appellabele einduitspraak bodemzaak MK		2.685			2.724	
499	Overige afdoening bodemzaak/voorlopige voorziening		63			127	
<b>Vreemdelingenzaken</b>							
501	Afdoening VA (= Verlengde 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	
<b>III. BELASTINGZAKEN</b>							
<b>Belastingzaken</b>							
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 (Rijkssoeverheid)		171			270	
699	Afdoening zonder uitspraak	29	16		13	36	
<b>IV. STRAFZAKEN</b>							
<b>Strafzaken</b>							
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
<b>CENTRALE RAAD VAN BEROEP</b>							
<b>Centrale Raad van Beroep</b>							
852	(Appellabele) uitspraak bodemzaak	1.800			2.666		
853	Overige afdoening bodemzaak	777			1.174		
854	Afdoening voorlopige voorziening	525			790		

datum 2 juli 2025  
 onderwerp behandeltijden tbv zaaksprijzen 206-2028  
 pagina 4 van 16

**Bijlage 2: behandeltijden voor 2026-28, (met correcties) stand 18 juni 2025**

Zaakcategoriën	minuten per zaak RA			minuten per zaak JO7*		
	#College	rechtbank	Kanton	#College	rechtbank	Kanton
<b>I. BURGERLIJKE ZAKEN</b>						
<b>Handelszaken</b>						
101			413			390
102	2.695	1.436	283	737	1.797	287
103	4.460	3.585	584	1.086	1.945	479
105		22	3		111	14
106	1.695	173	221	734	300	406
107	2.804	432	445	1.215	325	679
109		282			614	
199	118	4	2	148	14	6
<b>Familiezaken</b>						
201	947	306		1.144	537	
202		154			223	
203	858	189		1.016	317	
204	1.252	321	22	1.393	570	76
299	146	7	4	189	12	27
<b>Beslissingen president/civielrecht/algemeen</b>						
301		254	319	686		500
302		35	120	77		204
303		10		36		
399		24	63	38		43
<b>II. BESTUURSZAKEN</b>						
<b>Bestuurszaken</b>						
401		481			936	
402		470			892	
403		428			822	
404		368			736	
405		694			1.217	
406		2.584			2.595	
499		5			10	
<b>Vreemdelingenzaken</b>						
501		207			340	
502		95			189	
503		74			165	
504		151			314	
505		76			137	
<b>III. BELASTINGZAKEN</b>						
<b>Belastingzaken</b>						
601	791	369		374	371	
602	331	139		298	273	
603	4	22		2	17	
604		137			238	
699	5	5		10	10	
<b>IV. STRAFZAKEN</b>						
<b>Strafzaken</b>						
701	1.717	2.103		1.289	1.808	
702	130	74		443	545	
703	215	121		291	188	
704		42			224	
705		3.119			2.445	
706	46		10	95		14
707	170	95		43	94	
708	333			770		
709			20			39
710			3			23
799	5	5	4	96	5	7
<b>CENTRALE RAAD VAN BEROEP</b>						
<b>Centrale Raad van Beroep</b>						
852	1.802			2.675		
853	5			10		
854	527			799		

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandeltijden tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 5 van 16

### **Bijlage 3: aannames bij de correcties van de behandeltijden**

#### **CRvB**

- Zaakscategorie 853 was in 2024 totaal 917 zaken
- Er waren in 2024 393 vroege regiezaken in zaakscategorie 853. Die gaan over naar zc 852 en 854.
- Door het wegvallen van deze zaken blijven in 853 alleen de echte niet-inhoudelijke zaken over. Aanname is dat RA 5 minuten en de JO gemiddeld 10 minuten aan een dergelijke zaak besteedt. Hierdoor wijzigt zowel de behandeltijd van 853 als die van 852 en 854.

De nieuwe behandeltijden zijn als volgt:

#### **RA**

- 852 1802
- 853 5
- 854 527

#### **JO7+**

- 852 2675
- 853 10
- 854 799



Raad voor de  
rechtspraak

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandelzeiten tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 6 van 16

### Rechtbank bestuur

- Zaakscategorie 499 was in 2024 totaal 21.893 zaken
- Er waren in 2024 4.340 vroege regiezaken in zaakscategorie 499. Die gaan (naar rato van de landelijke productieaantallen 2024) over naar de zaakscategorieën 401 tot en met 406.
- Door het wegvallen van deze zaken blijven in 499 alleen de echte niet-inhoudelijke zaken over. Aanname is dat RA 5 minuten en de JO gemiddeld 10 minuten aan een dergelijke zaak besteedt. Hierdoor wijzigt zowel de behandeltijd in 499 als in die van 401 - 406:

De nieuwe behandeltijden zijn als volgt:

#### RA

- |       |      |
|-------|------|
| o 401 | 481  |
| o 402 | 470  |
| o 403 | 428  |
| o 404 | 368  |
| o 405 | 694  |
| o 406 | 2584 |
| o 499 | 5    |

#### JO7+

- |       |      |
|-------|------|
| o 401 | 936  |
| o 402 | 892  |
| o 403 | 822  |
| o 404 | 736  |
| o 405 | 1217 |
| o 406 | 2595 |
| o 499 | 10   |



Raad voor de  
rechtspraak

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandeltijden tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 7 van 16

### Rechtbank belasting

- Zaakscategorie 699 was in 2024 totaal 15.518 zaken
- Er waren in 2024 5.585 vroege regiezaken in zaakscategorie 699. Die gaan (naar rato van de landelijke productieaantallen 2024) over naar de zaakscategorieën 601 tm 604.
- Door het wegvallen van deze zaken blijven in 699 alleen de echte niet-inhoudelijke zaken over. Aanname is dat RA 5 minuten en de JO gemiddeld 10 minuten aan een dergelijke zaak besteedt. Hierdoor wijzigt zowel de behandeltijd in 699 als in die van 601 – 604.

De nieuwe behandeltijden zijn als volgt

#### RA

- o 601: 369
- o 602: 139
- o 603: 22<sup>1</sup>
- o 604: 137
- o 699: 5

#### JO7+

- o 601: 371
- o 602: 273
- o 603: 17
- o 604: 238
- o 699: 10

---

<sup>1</sup> NB deze categorie 603 is niet meegewogen aangezien de behandeltijd laag is en anders negatief zou worden, blijft derhalve 22

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandeltijden tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 8 van 16

### Hof belasting

- Zaakscategorie 699 was in 2024 totaal 1.668 zaken
- Er waren in 2024 223 vroege regiezaken in zaakscategorie 699.
- Die gaan (naar rato van de landelijke productieaantallen 2024) over naar de zaakscategorieën 601 tm 603.
- Door het wegvallen van deze zaken blijven in 699 alleen de echte niet-inhoudelijke zaken over. Aanname is dat RA 5 minuten en de JO gemiddeld 10 minuten aan een dergelijke zaak besteedt. Hierdoor wijzigt zowel de behandeltijd in 699 als in die van 601 – 603.

De nieuwe behandeltijden zijn als volgt:

### RA

- 601 791
- 602 331
- 603 4
- 699 5

### JO7+

- 601 374
- 602 298
- 603 2<sup>2</sup>
- 699 10

---

<sup>2</sup> NB deze categorie 603 is niet meegewogen aangezien de behandeltijd laag is en anders negatief zou worden, blijft derhalve 2

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandeltijden tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 9 van 16

### **Rechtbank straf**

- Over de afgelopen drie jaar telden er jaarlijks gemiddeld 18.570 zaken in zaakscat. 799.
- Aan de hand van realisatie-informatie van BICC is bezien welke zaken in deze jaren gemiddeld bij toepassing van de telwijziging over zouden gaan. Het gaat om:
  - 2.384 zaken naar zaakscat. 701
  - 9.243 zaken naar zaakscat. 703
  - 54 zaken naar zaakscat. 705
- Door het wegvallen van deze zaken blijven in 799 alleen de echte niet-inhoudelijke zaken over. Aanname is dat zowel de RA als de JO gemiddeld 5 minuten aan een dergelijke zaak besteedt.
- Omdat er nu meer lichte meer zaken tellen in deze categorieën, zijn de gemiddelde behandeltijden van de zaakscategorieën 701, 703 en 705 *naar rato van de geschatte relatieve omvang van de zaakscategorieën na toepassing van de telwijziging* naar beneden bijgesteld.
- De nieuwe gemiddelde behandeltijden zijn als volgt:

#### **RA**

- 701: 2.103
- 703: 121
- 705: 3.119
- 799: 5

#### **JO 7+**

- 701: 1.808
- 703: 188
- 705: 2.445
- 799: 5



Raad voor de  
rechtspraak

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandeltijden tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 10 van 16

### **Hof straf**

- De telwijziging t.a.v. intrekkingen binnen 7 dagen voor zitting zorgt voor een verschuiving van een aantal zaken van de zaakscat. 799 naar de zaakscategorieën 701 en 703.
- Over de afgelopen drie jaar telden er jaarlijks gemiddeld 3.285 zaken in zaakscat. 799.
- Aan de hand van realisatie-informatie van BICC is bezien welke zaken in deze jaren gemiddeld bij toepassing van de telwijziging over zouden gaan. Het gaat om:
  - 530 naar zaakscat. 701
  - 110 naar zaakscat. 703
- Door het wegvallen van deze zaken blijven in 799 alleen de echte niet-inhoudelijke zaken over. Aanname is dat zowel de RA als de JO gemiddeld 5 minuten aan een dergelijke zaak besteedt.
- Omdat er nu meer lichte zaken in deze categorieën tellen zijn de gemiddelde behandeltijden van de zaakscategorieën 701 en 703 ook *naar rato van de geschatte relatieve omvang van de zaakscategorieën na toepassing van de telwijziging* naar beneden bijgesteld.

De nieuwe gemiddelde behandeltijden zijn als volgt:

#### **RA**

- 701: 1.717
- 703: 215
- 799: 5

#### **JO 7+**

- 701: 1.289
- 703: 291
- 799: 5



Raad voor de  
rechtspraak

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandeltijden tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 11 van 16

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandelzeiten tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 12 van 16

### **Kanton handel**

- Zaakscategorie 101 heeft jaarlijks gemiddeld 1.478 zaken.
- Zaakscategorie 107 heeft jaarlijks gemiddeld 1.925 zaken.
- Uit zaakscategorie 101 worden WWZ zaken overgeheveld naar zaakscategorie 107. Dit zijn gemiddeld 276 per jaar. Hierdoor tellen gemiddeld in zaakscategorie 107 2.201 zaken.
- In zaakscategorie 101 blijven gemiddeld 1.203 zaken.
- Omdat de behandeltijd van zaakscategorieën 106/107 dezelfde verhouding moet hebben als de zaakscategorieën 102/103, wordt door het overhevelen van zaken naar 107 de behandeltijd voor zowel zaakscategorie 106 als zaakscategorie 107 aangepast.

De nieuwe behandelzeiten zijn als volgt:

#### **RA**

- o 106 221
- o 107 455

#### **JO7+**

- o 106 419
- o 107 700

De behandelzeiten JO7+ worden hieronder nogmaals gecorrigeerd vanwege de AO-tijd.



**de Rechtspraak**

Raad voor de  
rechtspraak

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandelzeiten tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 13 van 16

### **Kanton – alle zaakscategorieën**

- De zaaksprijs 299 die zou voortvloeien uit de gemeten behandelzeiten RA en JO7+ doet geen recht aan de relatief hoge inzet van de AO bij specifiek deze zaken. Die tijd is namelijk niet gemeten en de prijs daardoor te laag. Daarom vindt op verzoek van het LCO net als na het TBO 2021 een correctie plaats.
- De (fictieve want exclusief uitkomst prijs)onderhandelingen) moet omhoog met afgerond € 4,29
- Deze verhoging wordt bereikt door de behandelzeit JO7+ te verhogen met afgerond 2 minuten naar 27 minuten.
- Ter compensatie worden de gemeten behandelzeiten JO7+ van alle overige zaakscategorieën kanton verlaagd met 2,8%.

De nieuwe gemiddelde behandelzeiten kanton JO7+ zijn als volgt:

#### **JO7+**

o 101	390
o 102	287
o 103	479
o 105	14
o 106	406
o 107	679
o 199	6
o 204	78
o 299	27
o 301	500
o 302	204
o 399	43
o 707	14
o 709	39
o 710	23
o 799	7

Deze behandelzeiten zijn inclusief de eerder genoemde correctie voor WWZ-zaken.



Raad voor de  
rechtspraak

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandelzeiten tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 14 van 16

### **Kanton - Mentorschapsverslagen**

- Zaakscategorie 299 was in 2024 totaal 466.497 zaken
- Er waren in 2024 16.500 mentorschapsverslagen die op dit moment niet als zaak tellen voor de bekostiging. Die gaan met ingang van 2026 tellen in zaakscategorie 299
- De behandelzeit van deze zaken is gelijk aan de huidige gemiddelde behandelzeit van de zaakscategorie 299
- De toename in minuten wordt in het planningsmodel gecorrigeerd met een even grote daling van het minutentarieef kanton



Raad voor de  
rechtspraak

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandelzeiten tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 15 van 16

### **Rechtbank handel**

- Zaakscategorie 106 heeft jaarlijks gemiddeld 10.775 zaken.
- Uit zaakscategorie 106 worden WHOA, zaken opg Onteigeningswet en Rijkswet op het Nederlandschap overgeheveld naar zaakscategorie 107. Dit zijn gemiddeld 251 per jaar. Hierdoor tellen gemiddeld in zaakscategorie 106 10.524 zaken en in zaakscategorie 107 251 zaken.
- Omdat de behandelzeit van zaakscategorieën 106/107 dezelfde verhouding moet hebben als de zaakscategorieën 102/103, wordt door het overhevelen van zaken naar 107 de behandelzeit voor zowel zaakscategorie 106 als zaakscategorie 107 aangepast.

De nieuwe behandelzeiten zijn als volgt:

#### **RA**

- o 106 173
- o 107 432

#### **JO7+**

- o 106 300
- o 107 325



Raad voor de  
rechtspraak

datum 2 juli 2025  
onderwerp behandelzeiten tbv zaaksprijzen 206-  
2028  
pagina 16 van 16

### **Hof handel**

- Zaakscategorie 106 heeft jaarlijks gemiddeld 648 zaken.
- Uit zaakscategorie 106 worden WWZ zaken overgeheveld naar zaakscategorie 107. Dit zijn gemiddeld 240 per jaar. Hierdoor tellen gemiddeld in zaakscategorie 106 408 zaken en in zaakscategorie 107 240 zaken.
- Omdat de behandeltijd van zaakscategorieën 106/107 dezelfde verhouding moet hebben als de zaakscategorieën 102/103, wordt door het overhevelen van zaken naar 107 de behandeltijd voor zowel zaakscategorie 106 als zaakscategorie 107 aangepast.

De nieuwe behandeltijden zijn als volgt:

### **RA**

- o 106 1695
- o 107 2804

### **JO7+**

- o 106 734
- o 107 1215





## de Rechtspraak

Raad voor de  
rechtspraak

aan Calluna Euving  
van 5.1(2)e  
datum 25 juni 2024  
onderwerp Reactie brief n.a.v. eerste appreciatie rapport Werkdruk

De COR heeft een vrij traditionele visie gegeven op de Notitie ‘*Werkdruk verdient blijvende aandacht, I appreciatie PRO van aanbevelingen van Verkenner werkdruk*’ van 14 mei 2024. In deze visie legt de COR de verantwoordelijkheid voor het omlaag brengen van de ervaren werkdruk bij het bestuur/management. Werkdruk kent meerdere oorzaken en kan dus ook niet met één *silver bullet* worden bestreden. Om de werkdruk te verlagen is een integrale aanpak nodig met verschillende interventies. Alle lagen van de organisatie van bestuur tot medewerker kunnen hieraan bijdragen.

Medewerkers spelen een cruciale rol in het terugdringen van de ervaren werkdruk. Zo is perfectionisme een kenmerk van veel van onze medewerkers. Om hier beter mee om te gaan worden trainingen perfectionisme gegeven. Daarnaast verwijst de COR zelf naar de aangeboden MCU. Het valt op dat hier weinig gebruik van wordt gemaakt, terwijl het medewerkers o.a. inzicht kan geven in hun veerkracht. Deze zaken benoemen ontslaat de organisatie en besturen niet van verantwoordelijkheid, maar verandering kan niet alleen vanuit een top-down benadering worden bereikt.

De Raad wil effectieve maatregelen nemen en houdt om die reden een brede consultatie. Het is goed voor de Raad om te weten achter welke aanbevelingen de COR staat. Kan de Raad ervan uitgaan dat de COR het eens is met alle aanbevelingen waar niet op is gereageerd? De Raad staat open voor de suggesties van de COR voor de verdere aanpak van de aanbevelingen.

### **Geef als PRO concrete doelen aan**

Momenteel vindt de inventarisatie plaats van de zienswijze op de notitie van de verschillende gerechtsbesturen, het SBO, KPO, GLO en de landelijke diensten. Deze reacties worden verzameld en zullen samen met de input van de COR worden gebruikt voor het implementatieplan. Het noemen van concrete doelen wordt bemoeilijkt door het feit dat de verschillende initiatieven een verschillende uitwerking zullen hebben en lastig valt na te gaan door welk initiatief welk doel is bereikt. Wel zal in het implementatieplan uitdrukkelijk worden opgenomen dat het MWO 2025 zal worden gebruikt voor de monitoring op ervaren werkdruk. Het doel is uiteraard een lage(re) score op ervaren werkdruk.

### **Stap naar voren als Raad/PRO**

De Raad herkent de gestelde onvoldoende betrokkenheid vanuit PRO en Raad niet. Het feit dat het rapport op korte termijn al na het PRO bij de COR is voorgelegd en dat al gewerkt wordt aan een implementatieplan bevestigt dat de Raad de noodzaak en urgentie ziet en belang hecht om met dit onderwerp verder aan de slag te gaan.

### **Maak heldere en zo nodig drastische keuzes (‘zaken in de vensterbank’)**

Toegang tot de rechter en de kwaliteit van de rechtspraak wordt ook bepaald door de tijdigheid. Daar waar de nood dusdanig hoog is, is recentelijk door een aantal gerechtsbesturen prioriteiten gesteld in de afdoening van zaken. Daarnaast bestaan er verschillen in de ervaren werkdruk tussen medewerkers, (zie meer hierover in de scriptie ‘*Re-defining balance: evenwicht tussen instituut en persoon – Hoe rechters werkdruk en werkgerelateerde sociale steun ervaren*’). Ook bleek uit de cijfers van het MWO 2022 dat 60,3% van de respondenten de werkdruk als goed ervaart. Een klein deel (3,2%) van de respondenten omschreef de werkdruk zelfs als te laag of veel te laag.

Het terugbrengen van de ‘hoeveelheid werk’ is dus niet voor alle medewerkers nodig. Hier is maatwerk nodig. Het is de taak van de leidinggevende om in de gaten te houden welke medewerkers structureel



Raad voor de  
rechtspraak

datum 24 juni 2024  
onderwerp Reactie brief n.a.v. eerste appreciatie  
rapport Werkdruk  
pagina 2 van 3

een te hoge werkdruk ervaren en de verantwoordelijkheid van de medewerker om ervaren werkdruk tijdig aan te kaarten. Vervolgens kan in overleg met die medewerker worden gekeken welke oplossing op dat moment passend is. Een dergelijke aanpak past ook bij de opgave die de Rechtspraak heeft om tijdig recht te spreken. De Raad verneemt graag de visie van de COR hierop en welke criteria zij zouden hanteren voor het maken van heldere en drastische keuzes.

#### **Zorg voor hogere salarissen voor gerechtsambtenaren**

De salariëring van de gerechtsambtenaren is gebonden aan de indeling van het FGR en het functiewaarderingssysteem dat voor ruim 140.000 ambtenaren wordt gehanteerd. Er is geen mogelijkheid om hiervan af te wijken. Wel is er vanuit de Rechtspraak betrokkenheid en inbreng bij de actualisatie van het functiewaarderingssysteem Rijk met het doel om inhoudelijke expertise beter te waarderen. Loon naar zwaarte van het werk is de grondslag van het beloningsstel. Eind 2024 wordt besluitvorming hierover afgerond. In het meest gunstige scenario wordt 2025 gebruikt voor de implementatie en is men in 2026 gereed.

Het aannemen van meer gerechtsjuristen de afgelopen jaren heeft nauwelijks geleid tot een daling van de ervaren werkdruk. De bezetting is in de periode van 2017 tot en met 2023 met 499 fte toegenomen. Een mogelijke verklaring is het toegenomen verlof. Vanuit de Raad wordt een rapportage voorbereid over verlof om te bezien wat het effect hiervan kan zijn op de ervaren werkdruk. Dit hangt samen met het algemene punt dat het belangrijk is om te blijven analyseren van data om beter inzicht te krijgen in wat er precies gebeurt binnen de organisatie.

De uitstroom is in de periode 2017 en 2023 met 3% toegenomen en was in 2023 10%. Dit is een gemiddeld verloop voor een organisatie. Daarmee ligt de uitstroom nog steeds lager dan het gemiddelde uitstroompercentage in Nederland, dat rond de 18% ligt. Het is algemeen bekend dat de huidige generatie sneller van baan wisselt en een grote behoefte heeft om zich eerst te oriënteren op de arbeidsmarkt. Het is raadzaam om de organisatie er meer op in te richten om hier beter mee om te kunnen gaan. Bij een hoger verloop is het des te belangrijker om nieuwe medewerkers snel hun plek binnen de organisatie te laten vinden en op weg te helpen in hun werk.

Daarnaast blijkt uit onderzoek dat gedaan is op het gebied van het effect van beloning dat medewerkers zelden alleen vanwege het salaris voor een andere werkgever kiezen (zie meer hierover in de notitie 'Retentie, beloning, instroom en uitstroom').

#### **Zorg voor gelijke beloning van rio's en rechters**

Is een apart agendapunt op de COR vergadering

#### **Zorg voor een reële vergoeding voor rechter-plaatsvervangers**

Hier zijn we over in gesprek met het ministerie.



Raad voor de  
rechtspraak

datum 24 juni 2024  
onderwerp Reactie brief n.a.v. eerste appreciatie  
rapport Werkdruk  
pagina 3 van 3

**Laat de 2-jaarseis vallen voor gerechtsjuristen als rechter-plaatsvervanger**

Met betrekking tot het laten vervallen van de tweejaarseis voor gerechtsjuristen is het goed om te vermelden dat deze discussie recentelijk nog is gevoerd. Het PRO hecht in het kader de kwaliteit van de rechtspraak veel waarde aan het stellen van dezelfde eisen aan alle rechterlijke ambtenaren met rechtspraak belast. Ondanks het hanteren van de tweejaarseis hebben in de werving van de eerste drie lichten voor 2024 30 (oud) gerechtsjuristen groenlicht gekregen om in 2024 in te kunnen stromen in de rio-opleiding.

**Experimenteer met de mogelijkheden om werk van de rechter te delegeren**

Dit wordt verder verkend. Het is fijn dat COR hier enthousiast over is.

**Ondersteun het experimenteren met het concept van zelfsturende teams**

Het experimenteren met het concept van zelfsturende teams wordt ondersteund met een handreiking voor de gerechten. Welke ideeën heeft de COR op dit gebied?

**Neem als Organisatie en leiders verantwoordelijkheid voor hoge werkdruk**

Hier is in de inleiding al bij stilgestaan.



**Van:** 5.1(2)e [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)  
**Aan:** 5.1(2)e [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)  
**Onderwerp:** FW: Begeleidend bericht PRO nieuwsbrief  
**Datum:** vrijdag 18 oktober 2024 12:32:34  
**Bijlagen:** [image001.png](#)

---

Hi 5.1(2)e [redacted]

Wil jij meelesen + standaard slotzin toevoegen?

Met vriendelijke groet,

5.1(2)e [redacted]  
Beleidsmedewerker en Secretaris adviescommissie  
HRM en Welzijn

Afdeling HRM&OO  
5.1(2)e [redacted]  
[www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl)



---

**Van:** Euving, Calluna (Rvdr 's-Gravenhage) 5.1(2)e [redacted] @rechtspraak.nl>  
**Verzonden:** vrijdag 18 oktober 2024 12:21  
**Aan:** 5.1(2)e [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <5.1(2)e [redacted] @rechtspraak.nl>; Welling, Olav (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted] @rechtspraak.nl>  
**Onderwerp:** RE: Begeleidend bericht PRO nieuwsbrief

Dank. Brief COR prima zo; mogelijk nog een slotzin die markeert dat dit ter info is en dat we uiteraard bereid zijn tot bespreken (dit is een standaardzin die 5.1(2)e [redacted] paraat heeft); laat 5.1(2)e [redacted] nog even meelesen & het afronden voor verzending. En ja, is ook de basis voor CvA brief.

Met vriendelijke groet,

C (Calluna) Euving  
Lid Raad

5.1(2)e [redacted]  
[redacted]  
[www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl)



---

**Van:** 5.1(2)e [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <5.1(2)e [redacted] @rechtspraak.nl>  
**Verzonden:** vrijdag 18 oktober 2024 12:18  
**Aan:** Euving, Calluna (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted] @rechtspraak.nl>; Welling, Olav (Rvdr 's-Gravenhage) 5.1(2)e [redacted] @rechtspraak.nl>  
**Onderwerp:** RE: Begeleidend bericht PRO nieuwsbrief

Dank voor de input Calluna. Maandag zit ik verder met communicatie en bepalen we de opzet voor NVvR en stas. Hierbij een aangepaste opzet voor een brief aan de COR (kan denk ik ook voor CvA worden gebruikt).

Geachte leden van de COR,

Het PRO heeft op 14 oktober ingestemd met het implementatieplan “Werkdruk verdient blijvende aandacht”.

Eerder overhandigde verkenner Jaap Winter op 23 april 2024 het rapport *Verkenning Werkdruk Rechtspraak en Openbaar Ministerie* aan de minister voor Rechtsbescherming Franc Weerwind en Marc Fierstra, voorzitter van de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (NVvR).

Op 13 mei 2024 heeft het PRO een eerste appreciatie van de aanbevelingen geformuleerd. Deze appreciatie is met u gedeeld en u heeft hier uw zienswijze op gegeven. Deze is samen met de input van andere gerechten en landelijke diensten meegenomen in het implementatieplan “Werkdruk verdient blijvende aandacht”.

Het implementatieplan beschrijft hoe we de aanbevelingen uit het [rapport Verkenning Werkdruk Rechtspraak en Openbaar Ministerie](#) verder gaan uitwerken, wie er verantwoordelijk is voor welk onderdeel en onder welk lopend project een aanbeveling eventueel kan worden ondergebracht.

Op maandag 21 oktober is via de PRO nieuwsbrief bijgevoegd bericht over het implementatieplan werkdruk binnen de Rechtspraak gedeeld. Via deze brief brengen we het bericht bij u onder de aandacht en bieden we het implementatieplan aan u aan.

Het implementatieplan bundelt de verschillende lopende en nieuwe initiatieven om werkdruk binnen de Rechtspraak aan te pakken. Met het opvolgen van een groot aantal aanbevelingen is niet gewacht of was men zelfs al aan de slag. Desondanks is het belangrijk om de verschillende initiatieven geclusterd te hebben en aan de organisatie te laten zien waar we mee bezig zijn en gaan.

Dan kan dat als je akkoord bent met de inhoud maandag in elk geval uit naar CvA en COR.

Met vriendelijke groet,

5.1(2)e

Beleidsmedewerker en Secretaris adviescommissie  
HRM en Welzijn

Afdeling HRM&OO

5.1(2)e

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



---

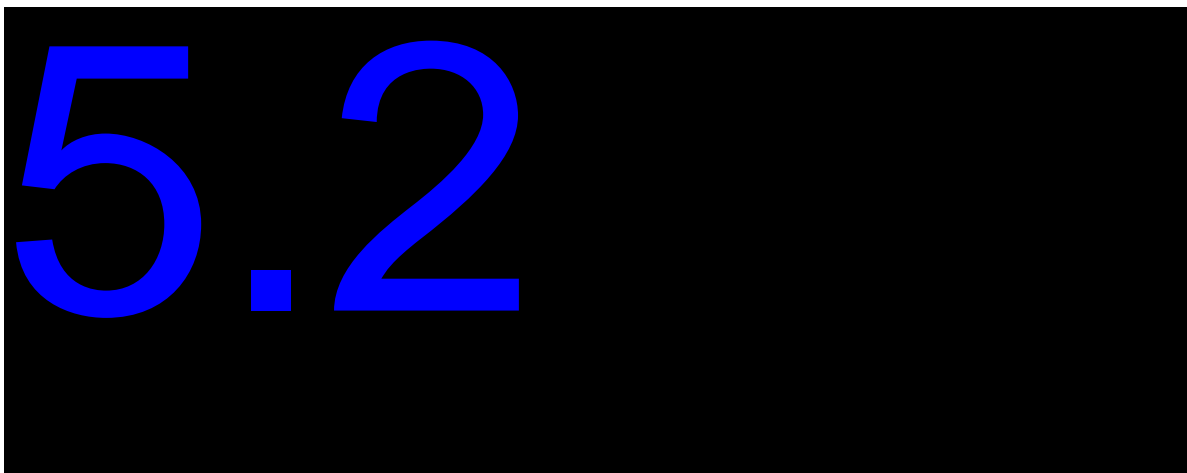
**Van:** Euving, Calluna (Rvdr 's-Gravenhage) <5.1(2)e@rechtspraak.nl>

**Verzonden:** vrijdag 18 oktober 2024 10:55

**Aan:** 5.1(2)e (Rvdr 's-Gravenhage) <5.1(2)e@rechtspraak.nl>; Welling, Olav (Rvdr 's-Gravenhage) <@rechtspraak.nl>

**Onderwerp:** RE: Begeleidend bericht PRO nieuwsbrief

Snelle reactie:



Met vriendelijke groet,

C (Calluna) Euving  
Lid Raad

(088) 361 33 10  
[5.1\(2\)e](mailto:5.1(2)e@rechtspraak.nl)  
[www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl)



---

**Van:** [5.1\(2\)e](mailto:5.1(2)e@rechtspraak.nl) (Rvdr 's-Gravenhage) [5.1\(2\)e](mailto:5.1(2)e@rechtspraak.nl) [@rechtspraak.nl](mailto:5.1(2)e@rechtspraak.nl)>

**Verzonden:** donderdag 17 oktober 2024 19:06

**Aan:** Euving, Calluna (Rvdr 's-Gravenhage) [5.1\(2\)e](mailto:5.1(2)e@rechtspraak.nl) [@rechtspraak.nl](mailto:5.1(2)e@rechtspraak.nl)>

**CC:** Welling, Olav (Rvdr 's-Gravenhage) <[5.1\(2\)e](mailto:5.1(2)e@rechtspraak.nl) [@rechtspraak.nl](mailto:5.1(2)e@rechtspraak.nl)>

**Onderwerp:** Begeleidend bericht PRO nieuwsbrief

Hi Calluna en Olav,

Hierbij de concepttekst voor het begeleidende bericht naar COR/CvA/NVvR, afgestemd met communicatie. Met het OM zal ik alleen het implementatieplan delen.

Beste [...],

*Deze maandag is via de PRO nieuwsbrief bijgevoegd bericht over het implementatieplan werkdruk binnen de Rechtspraak gedeeld. Via deze mail brengen we het bericht en bijbehorend implementatieplan graag (extra) bij jullie onder de aandacht. Het delen van het implementatieplan vormt slechts ten dele het startschot voor de aanpak van werkdruk binnen de Rechtspraak. Met het opvolgen van een groot aantal aanbevelingen is niet gewacht of was men al aan de slag. Desondanks is het belangrijk om de verschillende initiatieven te bundelen en aan de organisatie te laten zien waar we mee bezig zijn/gaan.*

Met vriendelijke groet,

5.1(2)e

Hoor graag of dit de lading dekt of dat je een uitgebreider bericht had verwacht. Voor de staatssecretaris wordt de opzet om op hoofdlijnen uiteen te zetten wat we gaan doen en niet het hele stuk te delen. Eens?

Met vriendelijke groet,

5.1(2)e

Beleidsmedewerker en Secretaris adviescommissie  
HRM en Welzijn

Afdeling HRM&OO

5.1(2)e

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





**Van:** [5.1\(2\)e](#) (Rvdr "s-Gravenhage)  
**Aan:** [Naves, H.C.](#) (Rvdr "s-Gravenhage); [Dorsman, A.A.E.](#) (Rvdr "s-Gravenhage); [Arnoldus, P.](#) (Rvdr "s-Gravenhage); [Rappa-Velt, H.](#) (Rvdr "s-Gravenhage)  
**Cc:** [5.1\(2\)e](#) "s-Gravenhage); [5.1\(2\)e](#) (Rvdr "s-Gravenhage)  
**Onderwerp:** Mail COR over memo basiswerkijdnorm rechters  
**Datum:** maandag 6 december 2021 09:21:00  
**Bijlagen:** [image003.png](#)  
[image004.png](#)  
[image001.png](#)  
[image002.png](#)

---

Geachte leden van de Raad, geachte voorzitter,

Met deze mail stuur ik u een mail van de COR met vragen naar aanleiding van het memo basiswerkijdnorm rechters.

Geachte leden van de Raad, geachte voorzitter,

De COR heeft kennisgenomen van de memo basiswerkijdnorm rechters. Gelet op de omstandigheid dat deze normen het vertrekpunt vormen voor de ontwikkeling van de professionele standaarden (PS) en de PS een duidelijke link hebben met het onderwerp werkdruk, beschouwt de COR het als een onderwerp dat van belang is voor de medezeggenschap.

Duidelijk is dat de basiswerkijdnorm moet weergeven hoeveel uren een (fictieve) fulltime rechter aan werktijd ter beschikking heeft, waarbij niet is ingegaan op de vraag hoeveel werk in die tijd gedaan kan worden. Dat komt aan de orde bij de vaststelling van de werklastnorm. In de PS zijn werklastnormen opgenomen, zoals hoeveel zittingen een fulltime rechter per jaar verantwoord kan doen en hoeveel zaken per zitting. Bij de basiswerkijdnorm wordt gekeken naar de werktijd van een fulltime maatman-rechter, zonder extra taken waarvoor vrijstellingen gelden (zoals landelijke projecten, opleiden rechters, kwaliteitscoördinator, medezeggenschap) en zonder rekening te houden met PAS-verlof en ouderschapsverlof. In de 15% niet-zaaksgebonden uren zitten onder meer reistijd-in-werktijd, cursussen, afdelingsuitjes, permanente educatie, teamoverleg e.d.

Duidelijk is ook dat de 15% is afgeleid van het aantal niet-zaaksgebonden uren van een gemiddelde rijksambtenaar (10%) en dat voor de Rechtspraak 2% is bijgeteld voor de vereiste permanente educatie. Nadat er breed verzet bleek te zijn tegen het percentage van 12 (werd als te laag voor de Rechtspraak gezien), is er 3% bijgeteld voor lokaal en landelijk (niet-zaaksgebonden) werkoverleg en een correctie voor het effect dat het deeltijdwerken in de Rechtspraak (veel rechters werken in deeltijd) heeft op de niet-zaaksgebonden uren.

Graag verneemt de COR nadere uitleg over de totstandkoming van het percentage dat de themagroep PS in de memo aanhoudt voor het aantal niet-zaaksgebonden uren voor rechters (15%). In de memo is vermeld dat de percentages in de laatste kolom van de tabel (opgenomen in de memo) inschattingen zijn, terwijl de percentages in de eerste kolommen uit het tijdbestedingsonderzoek (tbo) voortkomen en gemeten zijn. Op welke wijze zijn de inschattingen gemaakt en welke gegevens zijn daarvoor gebruikt? Zijn deze inschattingen gecheckt op hun betrouwbaarheid? Er is een landelijke consultatie van de memo geweest toen nog werd uitgegaan van 12% niet-zaaksgebonden uren. Is het percentage van 15 opnieuw ter consultatie voorgelegd en zo ja, wat was de reactie?

Ook verneemt de COR graag op welke wijze niet-zaaksgebonden werkzaamheden - die specifiek zijn voor de Rechtspraak/rechters - zoals intervisie, feedback-bijeenkomsten, gerechtsvergaderingen, rechtersdagen e.d. zijn meegenomen in de 15%. Waarom is minder zwaar gewicht toegekend aan het lokaal en landelijk werkoverleg, ofschoon naar voren is gekomen dat rechters en niet uitsluitend leidinggevendenden hieraan op regelmatige basis deelnemen. Waarom is hiervoor maar 2 x 0,5% meegenomen?

Verder krijgt de COR graag nadere uitleg over de categorie vakinhoudelijke zelfstudie (nummer 3 in de tabel), in het bijzonder waarom deze categorie bij de berekening van het percentage niet-zaaksgebonden uren bij de basiswerkijdnorm geheel buiten beschouwing is

gelaten (in het tbo is deze post ongetwijfeld meegenomen in de categorie 'ik ben aan het werk, maar niet aan een zaak'). Ook krijgt de COR graag nadere uitleg waarom bij nummer 8 in de tabel is uitgegaan van een lager percentage dat wordt besteed aan dienstreizen (niet werk-woonverkeer), gelet op de huidige ontwikkelingen van videoconferentie (en kennelijk t.o.v. de in het tbo van 2017 gemeten hogere percentages). Is onderzoek gedaan naar de (mate van) invloed van videoconferenties of blijkt dit uit bestaande gegevens? En indien huidige ontwikkelingen een rol spelen is het dan ook passend om rekening te houden met de toegenomen digitalisering in de Rechtspraak en de niet-zaaksgebonden uren voor digitaliseringstrainingen en administratieve handelingen als gevolg van digitaliseringsstoringen (het melden van storingen en het wachten op de oplossing daarvan).

Ten slotte verneemt de COR graag nadere uitleg over de wijze waarop in de werkverdeling/roosters rekening wordt gehouden met factoren die niet worden meegerekend bij de bepaling van de niet-zaaksgebonden uren v.w.b. de rechter-maatman, maar die meetellen bij het aantal uren dat een rechter daadwerkelijk heeft om aan zaken te werken. Daarbij gaat het om vrijstellingen in het kader van het zijn van opleider, manager, bestuurder, kwaliteitscoördinator, voorzitter rechtsoverleg, lid medezeggenschap, deelnemer PAS-regeling en ouderschapsverlof.

Met vriendelijke groet,

Namens de centrale ondernemingsraad (COR)

mr. M.R. (Marco) de Vries  
rechter, voorzitter OR en COR

Cluster strafrecht  
team Leeuwarden

5.1(2)e

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



Met vriendelijke groet,

mr. 5.1(2)e  
Secretaris COR

Afdeling Bestuursondersteuning  
5.1(2)e  
[www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl)







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

Correspondentieadres  
Postbus 90613  
2509 LP DEN HAAG

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

datum 15 februari 2023  
contactpersoon  
doorkiesnummer  
uw kenmerk  
ons kenmerk COR-uit-2023-02  
onderwerp Uitvoeringsagenda 2023-2025

Geachte voorzitter, geachte leden van de Raad,

Via het introbericht van 24 januari 2023 heeft de COR kennis kunnen nemen van de Uitvoeringsagenda 2023-2025 (vastgesteld door het PRO op 19 december 2022), waarna deze is besproken in het interne COR-overleg van 6 februari 2023. In de Uitvoeringsagenda 2023-2025 (en het introbericht) is vermeld dat de inhoud daarvan tot stand is gekomen na consultatie van onder andere de COR. Voor alle volledigheid merkt de COR op dat dit de indruk kan wekken dat de Uitvoeringsagenda 2023-2025 in deze (uitgebreide) vorm ter consultatie aan de COR is voorgelegd, wat onjuist is.

De COR is in het voorjaar 2022 verzocht onderwerpen aan te dragen voor de Uitvoeringsagenda 2023-2025 en heeft dat gedaan door de onderwerpen 'werkdruk', 'versterken personeelsbeleid' en 'vergroten van de betrokkenheid van medewerkers bij de Rechtspraakorganisatie' aan te dragen, met de nadruk op het onderwerp werkdruk. In de overlegvergadering van 28 maart 2022 heeft de COR het PRO opgeroepen het onderwerp (bestrijden van) werkdruk meer op de voorgrond te zetten en er zelf meer concreet op te gaan sturen (anders dan in de Uitvoeringsagenda 2020-2022, waarin over werkdruk werd opgemerkt dat deze op de werkvloer opgepakt moest worden door medewerkers zelf en de leidinggevende). Verder heeft de COR verzocht om meer aandacht te hebben voor het behouden van medewerkers (onder verwijzing naar de omstandigheid dat het niet kunnen behouden van medewerkers steeds vaker in verband lijkt te staan met lage salariering) en zittende medewerkers dezelfde kansen te geven als nieuwe medewerkers. Vervolgens heeft de COR gesignaleerd dat medewerkers zich in toenemende mate lijken terug te trekken op hun eigen werkgebied en steeds minder verbinding lijken te hebben met de organisatie als geheel, met als advies om daar onderzoek naar te laten uitvoeren.

In de overlegvergadering van 26 september 2022 is de COR geïnformeerd over de stand van zaken van de op dat moment in ontwikkeling zijnde Uitvoeringsagenda 2023-2025. Uit een sheetpresentatie met een kort overzicht van de thema's en onderwerpen voor de Uitvoeringsagenda 2023-2025 bleek dat het PRO een koppeling maakte tussen de onderwerpen werkplezier en werkdruk. In dit overleg heeft de COR vraagtekens geplaatst bij het gelegde verband tussen werkplezier en werkdruk. Het verband tussen werkplezier en werkdruk wordt ook gelegd in de uiteindelijke Uitvoeringsagenda 2023-2025. Vermeld is dat medewerkers zowel werkplezier als



datum 15 februari 2023  
kenmerk COR/uit/2023/2  
pagina 2 van 3

werkdruk ervaren en dat werkdruk een veelzijdig probleem is. De werkdruk kan volgens het PRO worden aangepakt door te investeren in leidinggevenden, waardoor het vergroten van werkplezier meer aandacht krijgt. Het PRO wil investeren in de HR-functie en medewerkers voorzien van concrete handvatten om met werkdruk om te gaan. Ook wordt gestreefd naar een betere balans tussen factoren die energie geven en energie kosten door uitwisseling van best practices op het terrein van werkplezier en vitaliteit van medewerkers. In uiterlijk 2025 wil het PRO bereikt hebben dat de medewerkers in de Rechtspraak meer werkplezier hebben, vitaal zijn en er een dalend verzuim is (dit wordt het project 'Werkplezier' genoemd). De COR onderkent het belang van werkplezier, vitale medewerkers en een dalend verzuim, maar vindt het teleurstellend dat niet concreet is vermeld dat het PRO in 2025 een verlaging van de werkdruk wil hebben bereikt. De COR betwijfelt overigens of het hebben van meer werkplezier per saldo leidt tot een lagere werkdruk en constateert dat de veronderstelling dat het bieden van meer werkplezier de werkdruk vermindert, niet (concreet) wordt onderbouwd.

De COR is van mening dat het onderwerp (bestrijden van) werkdruk onderbelicht blijft in de Uitvoeringsagenda 2023-2025. Weliswaar staat 'Werkplezier en werkdruk' als onderdeel van het programma 'Onze mensen: vinden, binden en boeien' bovenaan de Uitvoeringsagenda (onder A), maar het PRO legt de nadruk vervolgens op het realiseren van de doelen van de programma's 'Digitale toegankelijkheid en digitaal werkdoosier' (onder B), 'Tijdige rechtspraak' (onder C) en 'Kwaliteit van ons primair proces' (onder D). Deze programma's worden (wél) bestempeld als cruciaal. Vermeld is dat de nadruk van het onderdeel 'Werkplezier en werkdruk' zal liggen op het bijdragen aan het realiseren van de doelen van de cruciale programma's. Als reden hiervoor wordt aangevoerd dat het PRO een zo goed mogelijke balans wil creëren tussen het ambitieniveau van de uitvoeringsagenda en de draagkracht van de organisatie in de zin van absorptievermogen, capaciteit en middelen. De COR vindt dat het onderwerp werkdruk hiermee wordt gedevalueerd en dat de aangegeven reden daarvoor onduidelijk is. De inmiddels bekende uitkomsten van het MWO 2022 geven alle aanleiding om juist meer nadruk te leggen op het onderwerp werkdruk. Daaruit blijkt immers dat werkdruk nog steeds een groot probleem is in de Rechtspraak en dat de oorzaak daarvan vooral gelegen is in de hoeveelheid werk en niet zozeer in het ontbreken van werkplezier (zie bijvoorbeeld ook het artikel '[Don't look up](https://www.minjus.nl)' in de rechtspraak?' ([minjus.nl](https://www.minjus.nl)) op intro en de reacties daaronder van de werkvloer). De COR ziet in het MWO ook geen bevestiging dat medewerkers geen of te weinig werkplezier hebben, gelet op de hoge scores bij de vragen over 'gelukkig bij intensief werken', 'zin om te werken bij opstaan' en 'werk inspireert'. De COR vindt dat er voor het PRO dus alle 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.

Overigens vindt de COR ook dat de door hem aangedragen onderwerpen 'versterken personeelsbeleid' en het 'vergroten van de betrokkenheid van medewerkers bij de Rechtspraakorganisatie' en het waarschijnlijke verband tussen het niet kunnen behouden van medewerkers en een lage salariering onvoldoende concreet terugkomen in de Uitvoeringsagenda 2023-2025. De COR verzoekt het PRO te bezien of dat alsnog kan gebeuren.

datum 15 februari 2023  
kenmerk COR/uit/2023/2  
pagina 3 van 3

Ten slotte vraagt de COR zich af wat de hardheid is van de gestelde doelen en welke consequenties het niet behalen van de doelen heeft.

De COR bespreekt de Uitvoeringsagenda 2023-2025 graag met u in de eerstvolgende overlegvergadering.

Met vriendelijke groet,  
namens de Centrale ondernemingsraad (COR)

5.1(2)e

Ma [redacted] tter



Oplegnotitie			
<input checked="" type="checkbox"/> PRO <input type="checkbox"/> Presidentenvergadering <input type="checkbox"/> DB PV <input type="checkbox"/> DB PV Raad			
<b>Onderwerp</b>	Zie <a href="#">dit document</a> voor de toelichtingen op de in te vullen velden.		
<b>Datum aanlevering</b>	[...]		
<b>Datum overleg</b>	08-09-2025		
<b>Aangeboden door (welk overleg of welke persoon/afdeling)</b>	HRM&OO		
<b>Opsteller aangeboden stuk</b>	5.1(2)e		
<b>Portefeuillehouder/ bestuurder</b>	<b>Overleg</b>	<b>Portefeuillehouder</b>	<b>Akkoord</b>
	Rvdr	Calluna Euving	<input checked="" type="checkbox"/>
	DB PV	Bart van Meegen	<input checked="" type="checkbox"/>
	Anders, namelijk ...		<input type="checkbox"/>
<b>Aard bespreking</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Ter bespreking <input type="checkbox"/> Ter informatie <input type="checkbox"/> Ter consultatie <input type="checkbox"/> Ter besluitvorming <input type="checkbox"/> Anders, namelijk....		
<b>Bestuurlijke beslis- of bespreekpunten</b>	De Raad legt de voortgangsrapportage aan het PRO voor, voordat deze zal worden gedeeld met de NVvR.		
<b>Bijlagen/relevante stukken</b>	20250717 Voortgangsrapportage werkdruk		
<b>Aanleiding</b>	Naar aanleiding van het rapport <i>Verkenning Werkdruk Rechtspraak en Openbaar Ministerie</i> van 23 april 2024 is door de Rechtspraak een implementatieplan "Werkdruk verdient blijvende aandacht" opgesteld. De Rechtspraak verschaft graag inzicht in de verschillende initiatieven binnen de Rechtspraak en beperkt zich hierbij bewust niet tot de aanbevelingen uit het rapport.		
<b>Samenvatting stuk</b>	In de voortgangsrapportage wordt ingegaan op opvolging van de aanbevelingen van de verkenner uit het implementatieplan 'werkdruk verdient blijvende aandacht' van 14 oktober 2024, de resultaten van het programma verlagen werkdruk in het kader van de Uitvoeringsagenda 2023-2025 en de lokale initiatieven op het gebied van werkdruk. Zoals in de titel van het implementatieplan ook al naar voren kwam, verdient dit onderwerp blijvende aandacht. De Rechtspraak is er van overtuigd dat de genoemde initiatieven uit de voortgangsrapportage zullen bijdragen aan een goede werkdruk.		
<b>Advies</b>	N.v.t.		
<b>Bijdragen geleverd door / afgestemd met ...</b>	N.v.t.		
<b>Vorige behandeling + genomen besluit(en)</b>	<b>Overleg</b>	<b>Vergaderdatum</b>	<b>Besluit/advies/uitkomst</b>
	<input checked="" type="checkbox"/> PRO	08-09-2025	
	<input checked="" type="checkbox"/> Rvdr	06-08-2025	
	<input type="checkbox"/> KPO		
	<input type="checkbox"/> SBO		

	<input checked="" type="checkbox"/> MT Bureau Raad <input type="checkbox"/> N.v.t.	05-08-2025	
<b>Medezeggenschapsaspecten (COR, Cva)?</b>	<input type="checkbox"/> Advies <input type="checkbox"/> Instemming <input checked="" type="checkbox"/> Kennisneming <input type="checkbox"/> n.v.t. De voortgangsrapportage wordt met de COR gedeeld ter informatie na bespreking met de NVvR. <b>Zo ja, toelichting status:</b>		
<b>Uitvoeringsagenda?</b>	Valt onder prioriteit <a href="#">Uitvoeringsagenda</a> : <input type="checkbox"/> Onze mensen: vinden, binden en boeien. <input type="checkbox"/> Toegankelijke en digitale rechtspraak <input type="checkbox"/> Tijdige rechtspraak; <input type="checkbox"/> Kwaliteit van ons primaire proces; <input checked="" type="checkbox"/> Valt niet onder een prioriteit uit de Uitvoeringsagenda		
<b>Verwachte financiële gevolgen/dekking</b>	N.v.t.		
<b>Verwachte gevolgen organisatiecapaciteit</b>	N.v.t.		
<b>Vertrouwelijkheid en/of Privacy en/of veiligheidsaspecten</b>	N.v.t.		
<b>Algemene opvolging na besluitvorming/agendering</b>	N.v.t.		
<b>Communiceren met/terugkoppelen aan...</b>	N.v.t.		
<b>Concept-tekst PRO bericht</b> <i>(In principe niet van toepassing als stuk ter informatie wordt aangeboden)</i>	Het PRO heeft kennis genomen van de voortgangsrapportage naar aanleiding van het implementatieplan 'werkdruk verdient blijvende aandacht'. In deze rapportage wordt zowel stilgestaan bij de aanbevelingen als de overige initiatieven binnen de Rechtspraak. De verschillende landelijke en lokale initiatieven uit deze voortgangsrapportage tonen aan dat binnen de gehele Rechtspraak hard (verder) wordt gewerkt aan het verminderen van de werkdruk. Onder andere door middel van het medewerkersonderzoek 2025 / 2026 zal de Rechtspraak verder monitoren hoe de werkdruk binnen de organisatie wordt ervaren. Een aanvullende indicator hierbij is het tijdbestedingsonderzoek dat driejaarlijks plaatsvindt.		