



44

*Marts
2009*

DANMARKS DOMSTOLE

*I beslutningernes
centrum*

Lean med vokseværk

*Stort engagement i
Danmarks Domstole*

Trivsel trods flytterod

Mig og min sagsbunke

*Fleksible og åbne
karriereveje på vej*

*Nye retsbygninger
skyder op*



Indhold

I beslutningernes centrum 3-7

Lean med vokseværk 8-11

Stort engagement i Danmarks Domstole 12-14

Trivsel trods flytterod 14-17

Vi er blevet taget alvorligt 18

Mig og min sagsbunke 19-21

Fleksible og åbne karriereveje på vej 22-24

Nye retsbygninger skyder op 24-27

Et ophold ved Grønlands Landsret 28-30

Kort nyt 31

Næste nummer af Danmarks Domstole udkommer den 1. juni 2009. Der er deadline for indlæg den 23. april 2009.

Sidste udkald

Regeringen har bedt om en statusrapport over domstolsreformen den 1. april 2009. I løbet af 2008 har Domstolsstyrelsen mange gange gjort opmærksom på de store sagspukler og behovet for at øge domstolenes knappe ressourcer, men alligevel er vi fortsat hårdt spændt for. Statusrapporten tager vi derfor meget alvorligt.

Undersøgelser viser, at Danmarks Domstole bevillingsmæssigt ligger på niveau med lande, som vi i andre sammenhænge aldrig ville sammenligne os med. Sammenholdt med de forventninger til domstolenes kvalitet og effektivitet, som både domstolenes brugere og medarbejdere har, er der desværre et regnestykke, der ikke går op.

Domstolsreformen blev indført for at skabe højere kvalitet og kortere sagsbehandlingstider. Meget er nået siden reformen trådte i kraft i 2007, og reformen giver betydelige forbedringer på mange områder og vil være et godt grundlag for det fremtidige virke. Retterne afslutter flere sager end før reformen, og indholdsreformerne er kommet godt fra start. Men sagspuklen fra starten af 2007 og den voldsomme stigning i blandt andet konkurssager og tvangsauktioner i kølvandet på finanskrisen sætter i dag domstolene under et stort pres. På lignende vis må den seneste ressourcetilførsel til politiet forventes at bidrage til yderligere sagstilgang i de kommende år. Bægeret er derfor nu ved at flyde over.

Set i det lys er det meget positivt, at resultatet af en nylig gennemført trivselsundersøgelse viser, at medarbejdernes engagement og vilje til at yde en ekstra indsats fortsat er i top. Domstolenes medarbejdere har ydet en enorm indsats i hele reformperioden, og arbejdspresset er ikke holdbart i længden. Som det fremgår i en artikel i dette blad, så viser trivselsundersøgelsen også, at flere medarbejdere ikke mener, at der er en fornuftig sammenhæng mellem timer i døgnet og antallet af opgaver.

Efter en – i det store og hele – vellykket gennemførelse af den største forandring af domstolene i næsten 100 år, er vi nu ved at blive kvalt på grund af manglende ressourcer. Det er synd, fordi domstolsreformen har været en både rigtig og nødvendig forandringsproces.

Derfor ser vi statusrapporten som en sidste chance for at gøre noget ved domstolenes ressourcemæssige situation. Vi vil gøre, hvad vi kan for, at der bliver lyttet denne gang.

Domstolsstyrelsen, februar 2009



Niels Grubbe
Formand for bestyrelsen



Adam Wolf
Direktør



Forsiden: Retten i Lyngby
Foto: Søren Svendsen



Domstolsstyrelsens bestyrelsesformand Niels Grubbe. Foto: Mirakelfoto.

I beslutningernes centrum

Hvad foregår der i domstolenes øverste administrative myndighed? Efter godt to år på posten gør Domstolsstyrelsens bestyrelsesformand status i et interview om synlighed, dagligt arbejde og interesseforskelle.

Af kommunikationschef Emil Melchior, Domstolsstyrelsen

De er elleve. Hovedsageligt repræsentanter for domstolene, men også repræsentanter for øvrige institutioner i samfundet. En af dem er formand, og så er han også højesteretsdommer. Sammen med de øvrige medlemmer vil han gerne udvise

større åbenhed i fremtiden. Derfor har bestyrelsesformanden meget på hjerte i dag.

”På nogle punkter har vi ikke været tilstrækkeligt synlige. Jeg oplever det ved, at folk er i tvivl om, hvad vi

laver, og hvilken indflydelse vi har. Selv har jeg ikke trang til at profilere bestyrelsen selvstændigt, men jeg må erkende, at der er opstået et behov for, at vi i højere grad markerer, hvor vi påvirker beslutningsprocessen, hvilke emner vi ▶

tager op, og hvilke retningslinjer vi sætter. Det handler om at tydeliggøre, at bestyrelsen står i spidsen for og bakker op omkring Domstolsstyrelsens væsentlige initiativer og beslutninger. I den forbindelse er det værd at huske, at bestyrelsen udgør en domstolsdomineret ledelse, som repræsenterer hele organisationen,” siger bestyrelsesformand og højesteretsdommer Niels Grubbe.

Derfor har bestyrelsen besluttet at opruste kommunikationen om deres arbejde. I første omgang ved at beslutte at informere om, hvilke emner der skal op på bestyrelsesmøderne, og hvilke beslutninger der træffes. Nogle sager kan der af fortrolighedsgrunde ikke siges noget om, men mange sager vil der ikke være noget problem i at fremlægge i forskellige sammenhænge, fortæller Niels Grubbe.

Pas på detaljen

Bestyrelsen har først og fremmest til opgave at varetage den overordnede ledelse af styrelsens arbejde. At sætte de overordnede retningslinjer og tage strategiske beslutninger. For bestyrelsesmedlemmerne består det primære arbejde i at sætte sig grundigt ind i det omfangsrige materiale, der bliver udarbejdet forud for hvert bestyrelsesmøde, og at gøre sig klart, hvordan man ønsker at påvirke drøftelsen.

”Bestyrelsesarbejdet er en speciel måde at arbejde på. På den ene side

“ På nogle punkter har vi ikke været tilstrækkeligt synlige. Jeg oplever det ved, at folk er i tvivl om, hvad vi laver, og hvilken indflydelse vi har. ”





“ Bestyrelsen har først og fremmest truffet nogle ganske markante beslutninger for at give retterne større selvstyre. ”

skal vi sikre, at vi får de nødvendige informationer. Men på den anden side er det også vigtigt, at vi garderer os mod for mange detaljer for ikke at drukne i information. Vi skal styre initiativet, men det er vigtigt, at vi ikke kvæler initiativet ved at være for styrende i detaljen. Det er sjovt, men det er bestemt også en vanskelig balancegang.”

Som bestyrelsesformand ligger størstedelen af Niels Grubbes arbejde mellem møderne, hvor han holder indledende møder med styrelsens direktør om, hvilke emner bestyrelsen skal drøfte på kommende bestyrelsesmøder.

”Jeg og bestyrelsen er glade for samarbejdet med direktøren og for det store arbejde, styrelsens medarbejdere præsterer. Jeg er imponeret over, at medarbejderne efter en hård arbejdsindsats i mange år stadig har kræfter til at tage nye initiativer. Det er klart, at det hele ikke er lykkedes. For eksempel hører jeg fra tid til anden kritik af håndteringen af retternes nye bygninger, men forsinkelserne skyldes bestemt ikke, at der ikke bliver gjort et stort arbejde fra styrelsens side. Det er ikke kun styrelsen, der har ansvar for fremdriften.”

Betydningsfulde beslutninger

En væsentlig del af bestyrelsens arbejde er den løbende opfølgning på økonomi, handlingsplaner og reformproces. Adspurgt nævner Niels Grubbe alligevel tre centrale beslut-

ninger, som bestyrelsen har været med til at træffe igennem de sidste to år. De vil efterlade spor i fremtiden, påpeger han.

”Bestyrelsen har først og fremmest truffet nogle ganske markante beslutninger for at give retterne større selvstyre. Selvforvaltningsordningen, uddelegeringen af lønbudgettet og ny løn skal for eksempel være med til at sikre større handlefrihed og dermed en lyst til at forbedre forholdene ved de enkelte retter.”

Også Visionsudvalget bliver nævnt, hvor bestyrelsen har været katalysator for udvalgets nedsættelse, udarbejdelsen af rapporterne og igangsættelsen af opfølgningen. Bestyrelsesformanden er glad for konklusionerne, som først og fremmest bygger på tanken om større fleksibilitet ved domstolene, så medarbejderne gennem varierede karriereforløb kan bevæge sig frem og tilbage mellem systemerne. Det vil på sigt give bedre kandidater til dommerstillingerne, mener Niels Grubbe.

”En tredje central beslutning blev taget i forbindelse med lukningen af CivilStraffe-projektet. Sammen med udskyldelsen af digital tinglysning er det måske det mest ærgerlige, vi har oplevet igennem de sidste to år. I begge henseender skyldes det navnlig leverandørernes manglende evne til at opfylde deres forpligtelser. Efterfølgende er der blevet opbygget en ny projektorganisation, der i højere grad bygger på en opdeling i delpro- ▶

“ Jeg er imponeret over, at medarbejderne efter hård arbejdsindsats i mange år stadig har kræfter til at tage nye initiativer. ”

jekter i stedet for at satse på ét stort samlet system. Det er måske ikke synligt for mange medarbejdere, men det er faktisk en meget væsentlig beslutning, og projekterne er allerede i gang,” siger Niels Grubbe.

Interessefællesskab

Til sommer er det 10 år siden Domstolsstyrelsen blev oprettet som en selvstændig statsinstitution for at sikre domstolens uafhængighed. I modsætning til andre statslige institutioner fik Domstolsstyrelsen derfor en bestyrelse, som blandt andet skal sørge for en forsvarlig drift af domstolene. Det betyder ikke nødvendigvis, at balancen mellem administration og retsarbejde er helt uden gnidninger.

”Jeg møder en gang imellem den opfattelse, at der skulle være en modstrid mellem styrelsens og domstolens interesser. Den problemstilling har jeg svært ved at forstå. Jeg oplever, at der kun er én interesse. Bestyrelsen og styrelsen repræsenterer kun domstolens interesser. Styrelsens opgave er at sørge for økonomi og administration. Der kan være en modsætning i forhold til de enkelte retter, men den består i, at vores arbejde i styrelsen blandt andet handler om at fordele ressourcerne ligeligt. Derfor kan den enkelte ret godt opleve, at styrelsen ikke varetager dens interesser, men det er fordi, vi søger at varetage fællesskabet,” siger Niels Grubbe.

”Som udgangspunkt er skillelinjen mellem det administrative og judicielle område klar. Styrelsen skaber rammerne for, at de judicielle opgaver kan løses, og retterne løser opgaverne.”

”Jeg møder en gang imellem den opfattelse, at der skulle være en modstrid mellem styrelsens og domstolens interesser. Den problemstilling har jeg svært ved at forstå. Jeg oplever, at der kun er én interesse.”

En stærk uafhængighedsfølelse

Som udgangspunkt er skillelinjen mellem det administrative og judicielle område klar. Styrelsen skaber rammerne for, at de judicielle opgaver kan løses, og retterne løser opgaverne. Men der er også grænseom-

råder. I de kommende år bliver kvalitetsarbejdet for eksempel et vigtigt indsatsområde, og her kan der være gråzoner, forklarer Niels Grubbe.

”I den danske dommerstand er der heldigvis en meget stærk opfattelse af uafhængighed og en klar bevidst-



Domstolsstyrelsens bestyrelsesformand Niels Grubbe.
Foto: Mirakelfoto.

hed om, at man selv træffer beslutninger uden påvirkning fra andre. I styrelsen har vi stor opmærksomhed på denne skillelinje, men det er klart, at der ikke skal meget til, før et initiativ fra vores side opleves som indblanding. Der kan for eksempel være tilfælde, hvor nogle retter beder om vejledning i håndtering af judicielle arbejdsgange, mens andre retter opfatter vejledningen som indblanding. Balancegangen kan derfor være vanskelig. Det er en af de problemstillinger, der på et teoretisk plan let kan blive kompliceret, men som i det daglige fungerer forholdsvist gnidningsløst. En gang imellem bliver der måske gået lidt for tæt på en grænse, og det er selvfølgelig beklageligt, men formentlig også vanskeligt at undgå.”

Det er den slags overordnede emner, der ofte bliver drøftet på bestyrelsesmøderne i Store Kongensgade. Helt synlige bliver selve bestyrelsen nok aldrig for den enkelte medarbejder. Men deres arbejde med at påvirke og diskutere domstolenes forhold har større eller mindre betydning uanset, hvor man arbejder i Danmarks Domstole. Meget tyder på, at bestyrelsen fremover vil stræbe efter, at gøre dette arbejde mere synligt. ■

“ I styrelsen har vi stor opmærksomhed på denne skillelinje, men det er klart, at der ikke skal meget til, før et initiativ fra vores side opleves som indblanding. ”

“ I den danske dommerstand er der heldigvis en meget stærk opfattelse af uafhængighed og en klar bevidsthed om, at man selv træffer beslutninger uden påvirkning fra andre. ”

Kort om bestyrelsen

I modsætning til andre statslige styrelser har Domstolsstyrelsen en bestyrelse. Styrelsen er derved uafhængig af både folketing og regering. Det fremgår af lov om Domstolsstyrelsen, der blev vedtaget i Folketinget i 1998. Formålet var at styrke domstolenes uafhængighed.

Bestyrelsen holder som regel seks møder om året og et bestyrelsesseminar. Domstolsstyrelsens direktør deltager som udgangspunkt i bestyrelsens møder.

Medlemmerne af bestyrelsen vælges for en periode på fire år, og de kan herefter blive genvalgt. Bestyrelsen vælger selv sin formand.

Nuværende medlemmer er:

- *Niels Grubbe (formand), dommer i Højesteret*
- *Tuk Bagger (næstformand), dommer i Københavns Byret*
- *Finn Morten Andersen, dommer i Østre Landsret*
- *Christian Bache, landsdommer i Vestre Landsret*
- *Jørgen Grønnegård Christensen, professor, cand. scient. pol. på Aarhus Universitet*
- *Kate Kengen, kontorfuldmægtig i Københavns Byret*
- *Anette Maarbjerg, sekretariatschef i Retten i Helsingør*
- *Hanne Madsen, kontorfuldmægtig i Retten i Esbjerg*
- *Jakob Lund Poulsen, advokat i Mazanti-Andersen, Korsø Jensen & Partnere*
- *Jan Plovsing, rigsstatistiker i Danmarks Statistik*
- *Susanne Skotte Wied, dommer i Retten i Hillerød*



Lean med vokseværk

I Randers har man reduceret fingeraftrykkene på fogedsagerne, og i Odense hænger man de gode ideer op på en tavle. Lean-metoden er på fremmarch i byretter landet over.

Af Bedste Praksis-konsulent Merete Schlüter

Jagten på spild og løbende forbedringer af sagsgangene er gået ind i Danmarks Domstole. Flere byretter har nemlig besluttet at arbejde efter lean-metoden, som er en metode til at optimere arbejdsgange og sikre større sammenhæng i aktiviteterne.

Fingeraftryk på fogedsagerne

I fogedretten i Randers har værdi-strømsanalyser af sagsgangen i en sædvanlig fogedsag, som behandles af en §19-foged, og i en politifremstil-

ling betydet, at sagerne nu får langt færre fingeraftryk. I en almindelig fogedsag har en medarbejder nu sagen i hånden fem gange fra modtagelsen til retsbogen er sat på plads. Før var der 14 fingeraftryk på sagen. Antallet af fingeraftryk på en sædvanlig politifremstilling er reduceret fra 16 til syv. Og det kan selvfølgelig mærkes i afdelingen. Når der i en fogedret med 14.500 sager om året bruges to minutter mindre på de typiske sagsskridt i en standardsag, svarer det til ¼ årsværk!

Fjern spildet

Samtidig med analysen af sagsgangen leder afdelingens medarbejdere efter spild. Undervejs i analysen stilles der spørgsmålstejn ved hvert enkelt sagsskridt: Skaber sagsskridtet værdi for eksterne eller interne brugere af den ydelse, som afdelingen leverer? Hvis ikke sagsskridtet har værdi for nogen, skal det fjernes. Traditioner og ”plejer” er årsag til en del spild i sagsgangene og kan fjernes, uden at brugerne får en ringere service eller dårligere kvalitet.



Et eksempel herpå er, at de fleste fogedretter i mange år har sat alle fogedbøger – og der produceres mange hver dag – i arkivmapper i både dato- og klokkeslet-orden. En medarbejder har hver dag brugt tid på at lægge alle fogedernes fogedbøger i orden. Men hvem har glæde af, at fogedbøgerne sidder i klokkeslet-orden? Hvis en fogedbog senere skal findes frem, vil den typisk blive fundet via sagsbehandlingssystemet og printet ud derfra. Kun få gange om året er der behov for at dykke ned i arkivet. Det tidsforbrug, der er på de få opslag om året, står slet ikke mål med den tid, det tager at ordne fogedbøgerne hver eneste dag. Det er spild!

Arvinger ringer om mandagen

Det er en væsentlig del af skifterettens arbejde at vejlede arvinger, og det har stor værdi for arvingerne, at de kan komme i kontakt med skifteretten og i mange tilfælde få døds-

“ En gang om ugen samles afdelingen til et 15 minutters ”stå-møde” foran tavlen og drøfter kort de idéer og spørgsmål, der er sat op. Der tages beslutning om, hvem og hvordan der skal arbejdes videre med de enkelte emner, og der aftales en deadline. Alle emner og beslutninger noteres og beskrives på hvert sit skema, som også hænges op på væggen. På den måde kan alle medarbejdere følge med i, hvilke forbedringer der arbejdes på, og hvilke der er besluttet eller forkastet. ”

boet behandlet uden at skulle møde i retten. Men hvis medarbejderen sidder med arbejdsopgaver, som kræver koncentration eller mange sagsskridt i sagsbehandlingssystemet, er det ikke hensigtsmæssigt at blive afbrudt af telefoner hele tiden. Det kan være en stressfaktor, og man bliver mindre produktiv, da det tager tid at sætte sig ind i opgaven igen.

Men hvor mange opringninger kommer der typisk på en dag? Og er der et mønster? Hvor mange henvendelser kan besvares ud fra sagsbehandlingssystemet, og hvor mange kræver sagen? Det er umuligt at svare på, hvis det ikke er registreret systematisk. Hvis skifteretten over en periode registrerer indgående opkald, kan arbejdet tilrettelægges efter behovet.

Det viser sig ofte, at der om mandagen er mange henvendelser, og at henvendelserne falder i bestemte perioder på dagen. Det er god service og ressourcebesparende, hvis henvendelserne kan behandles straks. Og hvis henvendelserne kan besvares ud fra sagsbehandlingssystemet, kan medarbejdere, der ikke sidder tæt på sagerne, for eksempel i fællessekretariatet, ofte svare. At afstemme bemandingen efter behovet giver også medarbejderne et bedre arbejdsflow med mulighed for at færdiggøre en henvendelse, inden den næste arving er på linjen. Hertil kommer, at afbrydelser og forstyrrelser

ofte kan fylde mere mentalt, end de reelt gør. Også derfor er det en god idé at få sat tal på. At arbejde med lean er også at få mere viden i afdelingen om ”hvor meget og hvor lidt”, og hvad et normalt sagsflow er.

Opfordring til skyldnere gør forskel

Politifremstillingerne har hobet sig op i fogedretterne. Anholdelse af skyldnere har ikke haft høj prioritet hos politiet efter reformen. Det betyder lang gennemløbstid og ekstra ressourceforbrug i fogedretten, der ofte må besvare rykkere fra advokater eller kreditorer, der undrer sig over, at der ikke sker noget i sagen. Fogedretterne i Odense og Randers har i forbindelse med implementeringen af lean gjort noget ved bunken.

I Odense er antallet af sager, som afventer fremstilling, reduceret med knap 45 procent i november og december 2008. Det er sket ved fogedrettens indsats, der blandt andet går ud på at sikre, at alle verserende sager på en skyldner behandles, når han fremstilles, at gamle sager tjekkes (bl.a. opslag på cpr-registeret for at kontrollere, om skyldneren fortsat bor i retskredsen), og at skyldneren får et brev om, at han er eftersøgt af politiet og opfordres til at kontakte fogedretten for at få sagen ud af verden, inden han anholdes.

Mange skyldnere møder frivilligt og får sagen ordnet. Advokaterne i Odense ►



Fra workshop ved Retten i Randers. Foto: Ole Jakobsen.



har en vagtordning, så det er kun i få sager, fogedretten skal ringe efter kreditors repræsentant. I størstedelen af sagerne klarer dagens vagtadvokat mødet. Det sparer meget tid for fogederne, der undgår at rekvirere mange forskellige advokater.

Samarbejde mellem fogedretten i Randers og lokalpolitistationen har reduceret bunken. Når politiet får fremstillingskendelsen fra fogedretten, opfordrer politiet skyldneren til at få sagen ud af verden ved at møde frivilligt i fogedretten inden 10 dage. Det gør ca. 78 procent af skyldnerne. De, der ikke møder, bliver anholdt på en af politiets "aktioner", hvor der på bestemte dage, aftalt med fogedretten, gennemføres en "aktion". Politiet bruger overskydede personale i beredskabet til at hente skyldnere, og der fremstilles mange i fogedretten på disse dage.

Både fogedretten og politiet informerer lokalpressen om "aktionerne".

Når skyldnere læser eller hører om konsekvenserne af udeblivelse, er der flere, der møder første gang, de bliver indkaldt. På den måde bevirker "aktionerne", at færre sager ender i en egentlig fremstilling – til glæde for både politiet og fogedretten, der anvender færre ressourcer; til glæde for kreditor, der kun skal møde en enkelt gang og kan få sin sag hurtigere behandlet; og til glæde for skyldnere, der slipper med færre omkostninger og for at blive anholdt.

Løbende forbedringer

Lean-arbejdet sættes i gang på workshops, men en af de vigtigste metoder er løbende og systematisk at foretage forbedringer. Alle medarbejdere ser forbedringspotentialer eller undrer sig over, hvorfor en sag ikke er forløbet glat. Disse observationer noteres på en tavle, som hænger et centralt sted i afdelingen. I fogedretten i Odense hænger den i kopirummet, så alle kan se, hvilke idéer kolle-

gerne er kommet i tanker om. En gang om ugen samles afdelingen til et 15 minutters "stå-møde" foran tavlen og drøfter kort de idéer og spørgsmål, der er sat op. Der tages beslutning om, hvem og hvordan der skal arbejdes videre med de enkelte emner, og der aftales en deadline. Alle emner og beslutninger noteres og beskrives på hvert sit skema, som også hænges op på væggen. På den måde kan alle medarbejdere følge med i, hvilke forbedringer der arbejdes på, og hvilke der er besluttet eller forkastet.

På den måde har fogedretten i Odense på få måneder gennemført 26 forbedringsforslag – nogle store (som aktionen med politifremstillinger) andre mindre (som at lægge fremstillingerne i alfabetisk orden frem for datoorden). Og idéerne blomstrer fortsat. Kaizen-møderne, som de korte møder kaldes, bidrager til en åben dialog og til følelsen af, at afdelingen i fællesskab kan gøre både kvalitet

Fakta

Lean betyder "trimmet" og handler grundlæggende om at optimere arbejdsgange og sikre større sammenhæng i aktiviteter for at skabe mere brugertilfredshed.

Ved at gå arbejdsgangene efter i sømmene skabes der "flow" og ikke-værdiskabende aktiviteter minimeres – spild fjernes.

Det handler ikke om at arbejde hurtigere, men at gøre det rigtige i arbejdsprocesserne.

I filosofien indgår også, at det er de direkte involverede medarbejdere der bedst kan få øje på mulighederne for forbedringer i arbejdsprocesserne – og at medarbejdernes daglige indsats er altafgørende for succes.



og arbejdsgange bedre. Det øger arbejdsglæden at medvirke til bedre processer, at arbejde smart og at se egne idéer blive ført ud i livet.

Spis elefanten én bid af gangen

Retterne har masser af arbejdsgange, så der er nok at tage fat på. I et lean-projekt er det vigtigt at være tålmodig. Når en arbejdsgang er analyseret og en ny er designet, skal der gives tid til at gøre den nye arbejdsgang robust, finjustere og evaluere. Derefter kan der tages hul på en ny. Og så skal succesen fejres eller markeres. Afdelingen skal vide, hvad der virker og hvorfor, og resten af huset skal høre om det. Og det skal resten af Danmarks Domstole også. Via Bedste Praksisordningens konsulenter og idékatalog samt på kurser, hvor medarbejdere mødes på tværs af retterne, skal historierne om de gode arbejds-måder – faldgruber og succeser – fortælles. ■



En analyse af arbejdsgange ved Retten i Randers. Foto: Ole Jakobsen.

Inspiration fra retterne

Kig på ansvarsskift

Når en sag eller opgave overdrages fra en medarbejder til en anden eller fra en afdeling til en anden, er der ofte spild.

Et eksempel:

Kassen modtager anmodninger om udbetalinger fra andre afdelinger, men i mange tilfælde mangler der oplysninger, som kassen skal bruge for at kunne gennemføre betalingen – sagen må retur. Det betyder ressource-spild og irritation. Ved at finde de hyppigste fejl og ved at kasserer og sagsbehandlere i afdelingerne taler sammen og tilrettelægger den bedste arbejdsproces, optimeres processen, og færre sager skal retur.

Saml de arbejdsprocesser, som kan samles, i en proces

En sag skal ikke lægges på hylden, hvis næste sagsskridt kunne være foretaget samtidig.

Et eksempel:

Hvis en straffesag oprettes af en medarbejder og berammes af en anden (eller samme) medarbejder senere, bruges der ekstra tid. Koncept til rets- og dombog kan også oprettes på dette tidspunkt, så sagen er klar til hovedforhandlingen.

Straksekspedition

Ekspederer henvendelser straks.

Et eksempel:

Skifteretten modtager store mængder post hver dag, som skal fordeles på mange forskellige boer. I stedet for blot at registrere posten og finde den fysiske sag, for derefter at lægge sagen i en bestemt bunke efter arbejdsopgave, ekspederes posten straks. Ansvaret for sagerne er fælles

– der er altså ingen egne sager, så der skal ikke bruges tid på at sortere post til rette sagsbehandler. Det betyder færre fingeraftryk og dermed mindre tidsforbrug – hver dag.

Ryd op og sæt i system

Store afdelinger med flere medarbejdere kræver overblik og gennemskuelige systemer.

Et eksempel:

Civile sager, som afventer fristers udløb, oplysninger "udefra" osv. ligger i nummerorden. Der er ikke særlige bunker til sager der er berammet til hovedforhandling eller telefonmøde. Jo flere forskellige placeringsmuligheder, des vanskeligere er det at finde en sag. Sager, som skal ekspederes, lægges på max. 3-4 ekspeditions-hylder, så alle kan se, hvilken type arbejdsopgaver der skal udføres, og hvad der haster.

Tag styringen

Service medarbejderne får mange forskellige opgaver og anmodninger i løbet af en dag. Nogle opgaver haster, andre kan vente, og det er vanskeligt for servicemedarbejderne at få et fælles overblik over opgaverne. Det betyder mange ekstra "løbeture" i huset, og det er spild.

Et eksempel:

Service medarbejderne har en tavle, hvor alle faste opgaver, som f.eks. opfyldning af depoter, klargøring af retssale osv. er plottet ind på dagsbasis. Ad hoc-opgaver noteres på tavlen og løses af den medarbejder, der alligevel er i nærheden, og ikke hastende opgaver kan udføres, når der er mindre travlt.

Stort engagement i Danmarks Domstole

Medarbejderne ved Danmarks Domstole er enige: Engagementet er helt i top. Langt de fleste yder en ekstra indsats for at hjælpe deres arbejdsplads. Og størstedelen har ikke i sinde at skifte jobbet ved domstolene ud – på trods af stort arbejdspress.

Af udviklingskonsulent Rikke Hjørringgaard, Domstolsstyrelsen

I november 2008 blev der gennemført en undersøgelse af medarbejdernes trivsel ved Danmarks Domstole. Over 1800 medarbejdere og ledere har i den forbindelse vurderet deres egen trivsel på arbejdspladsen ved at besvare en række spørgsmål om blandt andet motivation, engagement, opgaver, arbejdsforhold, samarbejde og ledelse.

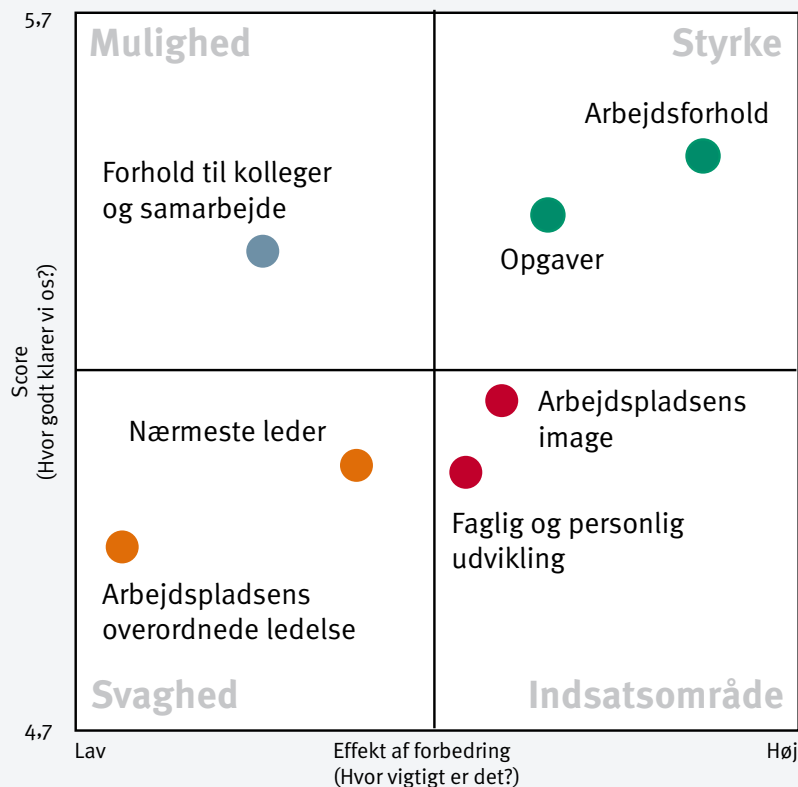
”Når jeg ser på resultatet, er jeg mest overrasket over, at vi trods arbejdspress og bunker faktisk er rimeligt tilfredse med at arbejde ved Danmarks Domstole,” udtaler repræsentant for HK Kate Kengen og fortsætter: ”Jeg mener, at vi har grund til at være stolte over vores arbejdsplads.”

Også Domstolsstyrelsens direktør Adam Wolf mener, at der er grund til at glæde sig over resultatet af undersøgelsen.

”Det er et meget glædeligt resultat, at vi på trods af reformen og det store arbejdspress kan bevare det store engagement. Medarbejderne tager et stort ansvar hver dag. Og det glæder mig at se, at samarbejdet i de enkelte afdelinger er velfungerende,” siger Adam Wolf.

Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen giver et indblik i, hvad medarbejderne ved Danmarks Domstole er mest tilfredse med, når det gælder deres

“ Det er et meget glædeligt resultat, at vi på trods af reformen og det store arbejdspress kan bevare det store engagement. Medarbejderne tager et stort ansvar hver dag. ”



På baggrund af en statistisk model har konsulentfirmaet regnet sig frem til, hvilke temaer, der er vigtigst for medarbejdernes trivsel. Sammenholdt med den faktiske score kan der dannes et overblik over, hvilke styrker, muligheder, svagheder og indsatsområder, der findes for medarbejdernes trivsel ved Danmarks Domstole. Eksempelvis er arbejdsforholdene på arbejdspladsen det vigtigste for trivslen – og her er scoren høj. Derfor er det en styrke. Faglig og personlig udvikling er ligeledes vigtigt for trivslen, men her scores der knap så højt. Derfor kan temaet være et muligt indsatsområde.

trivsel. Ud over det store engagement peger de fleste medarbejdere på, at de er glade for deres opgaver. Og mange fremhæver også, at deres samarbejde med kolleger er præget af hjælpsomhed, gensidig respekt og tillid.

”Med trivselsundersøgelsen har vi fået et redskab til at se, hvor vi skal sætte ind i forhold til at få attraktive arbejdspladser,” udtaler Kate Kengen.

De spørgsmål, som har fået den laveste score i undersøgelsen, drejer sig om afslutning af reformprocessen, og balancen mellem opgaver og den tid man har til at løse dem. Derudover efterlyser medarbejderne, at samarbejdet og videndelingen på tværs af afdelingerne i retten kunne være bedre. Flere peger også på, at nærmeste leder i højere grad bør drøfte med medarbejderne, i hvor høj grad medarbejderen har opfyldt sit personlige mål.

Hvad er vigtigst?

”Medarbejdernes faglige og personlige udvikling ligger for lavt i forhold til, hvor stor betydning det har for medarbejdernes trivsel,” udtaler Christian Sandvei fra konsulentfirmaet Enalyzer.

Han har sat alle resultaterne ind i en statistisk model for at analysere sig frem til, hvilke spørgsmål der har størst effekt på trivsel ved Danmarks Domstole.

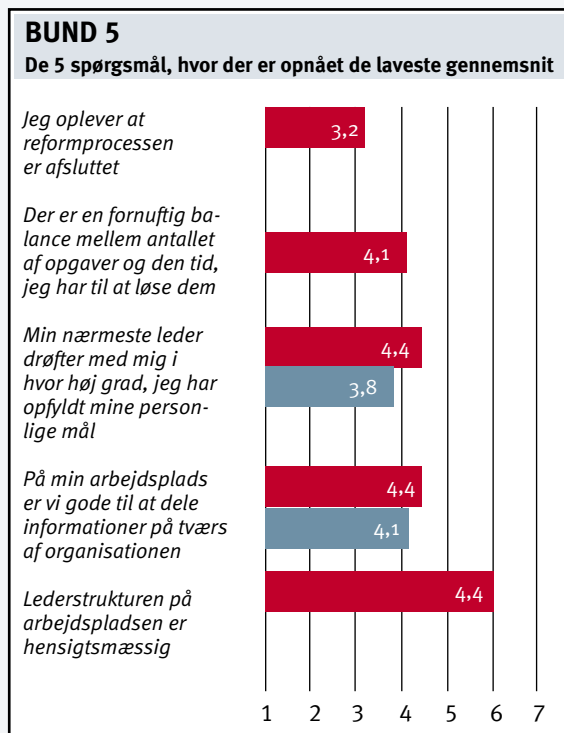
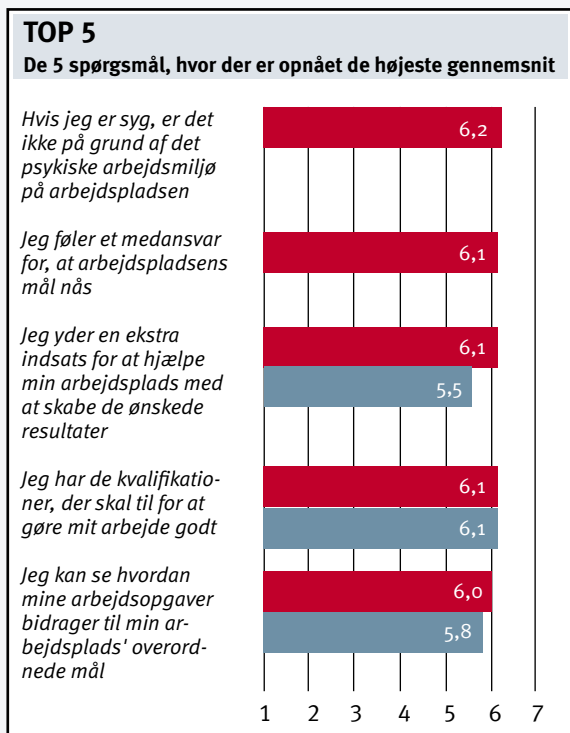
Her er konklusionen klar. Det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsforhold er det, som har størst betydning for medarbejdernes trivsel ved Danmarks Domstole. Og her går det heldigvis godt. Stort set ingen medarbejdere melder sig syge på grund af det psykiske arbejdsmiljø. Det er faktisk top-scoren i undersøgelsen – og den absolut største styrke på vores arbejdsplads.

Også balancen mellem privatliv og arbejdsliv er en afgørende faktor for trivsel. Mange er enige i, at balancen er fornuftig, men efterlyser, at der findes en fornuftig balance mellem antallet af opgaver, og den tid man har til at løse dem.

”Medarbejderne i Danmarks Domstole er glade for deres opgaver. Her har I en styrke som arbejdsplads. Men undersøgelsen viser tydeligt, at der er behov for, at I finder en bedre balance mellem antallet af opgaver og den tid der er til at løse dem,” udtaler konsulent Christian Sandvie.

Opfølgning

Trivselsundersøgelsen er intet værd i sig selv. Det er først, når der følges op på resultatet, at undersøgelsen får en værdi. Størstedelen af opfølgingsarbejdet vil foregå ude i de enkelte retter, hvor medarbejdere og ledere, med udgangspunkt i den ▶



Figuren viser de spørgsmål, der har opnået lavest og højest score. Den røde bjælke viser resultatet for Danmarks Domstole, mens den blå bjælke viser resultatet for offentlig administration.

enkelte rets rapport, skal fortolke talene og finde frem til, hvad der skal til for at forbedre dem. Men også centralt vil der foregå et opfølgingsarbejde.

Trivselsundersøgelsen var sat på dagsordenen, da ledelsesforum mødtes i januar. Opgaven lød: Udpeg de indsatsområder, som I mener, er de vigtigste at følge op på. Spørgsmålet gav anledning til mange spændende diskussioner.

De fleste præsidenter argumenterede for, at medarbejdernes mulighed for personlig og faglig udvikling er en vigtig kilde til at skabe de bedste resultater – og tilfredse medarbejdere. At der skal findes en bedre balance mellem antallet af arbejdsopgaver, og den tid man har til at løse dem, var der også bred enighed om. Desuden pegede mange præsidenter på, at Danmarks Domstole skal være kendetegnet ved gode ledere, der fortsat kan være med til at skabe engagement og sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Præsidenternes input går nu videre til HSU, som skal tænke kreativt og udfordre "det man plejer". For hvad kan medarbejdere og ledere helt konkret gøre for at sikre, at Danmarks Domstole udvikler sig til en endnu bedre arbejdsplads? Hvad kan gøres anderledes og bedre? Svarene på disse spørgsmål vil HSU samle i en handleplan, som skal føres ud i livet af de mange engagerede medarbejdere i Danmarks Domstole. ■

“ Men undersøgelsen viser tydeligt, at der er behov for, at I finder en bedre balance mellem antallet af opgaver og den tid der er til at løse dem. ”

Trivsel trods flytterod

For Retten i Hjørring har domstolsreformen betydet ekstra behov for at arbejde bevidst med medarbejdernes trivsel. Inddragelse og fælles rammer er kodeord, når sammenlægninger og en flytning skal klares med trivslen i behold, mener administrationschef Michael Lund.

Af studentermedhjælper Mette Østergaard Sanderhoff, Domstolsstyrelsen

I 2008 havde medarbejderne ved Retten i Hjørring, ved siden af deres daglige arbejde og sagsbehandling, et stort og vigtigt punkt på programmet. Retten skulle flytte adresse, og de ca. 75 medarbejdere skulle skifte de vante omgivelser ud med helt nye kontorer. 2008 var samtidig året, hvor medarbejdernes vurdering af trivslen ved Retten i Hjørring gav retten en fin placering, særligt hvad angår medarbejdernes engagement og stolthed over deres arbejdsplads. Det er der ifølge Michael Lund, administrationschef ved Retten i Hjørring, en god forklaring på:

”En flytning er faktisk et gratis kursus i teambuilding. Medarbejdere har fået mulighed for at vise sider af sig selv, som de ikke har mulighed for at vise i dagligdagen. Samtidig har flytningen været en god lejlighed til at inddrage alle medarbejdere i beslutninger omkring den nye bygning, og det tror jeg har betydet meget rent trivselsmæssigt,” fortæller Michael Lund.

Hvem er vi?

Netop inddragelsen af medarbejdere har ifølge Michael Lund været helt centralt i processen omkring flytningen til rettens nye lokaler. I form af en række udvalg, såsom indretningsudvalg, kulturudvalg, kunstudvalg og bygningsudvalg, har rettens medarbejdere fået indflydelse på en række spørgsmål – store som små.

”Medarbejderne er blevet inddraget i alt lige fra spørgsmål som for eksempel hvor skal mødelokalerne være, til spørgsmål som hvordan skaber vi det bedste arbejdsmiljø,

“ De ekstra sagsbunker, som reformen har medført, kan naturligvis mærkes og har gjort det vigtigt at fokusere på trivslen blandt vores medarbejdere. ”



Fra Retten i Hjørring. Foto: Finn Folsted.

og hvad synes vi, der skal hænge på væggene? I bund og grund er det spørgsmål som disse, der er med til at definere, hvordan vi gerne vil være som arbejdsplads, hvordan vi gerne vil arbejde, og hvordan vi gerne vil være overfor hinanden. Det har helt klart spillet en rolle for medarbejdertrivlsen, at alle har været inddraget i den proces,” siger Michael Lund.

Nye kolleger

Længe inden flytningen i slutningen af 2008 gjorde domstolsreformen det nødvendigt at sætte ekstra fokus på medarbejdertrivlsen, nemlig i forbindelse med sammenlægningen af fire tidligere retskredse til den nye Retten i Hjørring den 1. januar 2007. Det betød nye kolleger og et møde mellem forskellige arbejdskulturer.

”De ekstra sagsbunker, som reformen har medført, kan naturligvis mærkes og har gjort det vigtigt at fokusere på trivlsen blandt vores medarbejdere. Men det har været lige så mærkbart, at vi pludselig er mange forskellige kulturer samlet ét sted. Det har skabt behov for, at der bliver dannet fælles rammer for alle medarbejderne,” fortæller Michael Lund. ▶

Pernille Lundfold Christensen, overassistent ved Retten i Hjørring, tilføjer, at som et led i forsøget på at skabe fælles rammer er der blevet taget initiativ til, at medarbejderne skal drikke deres formiddagskaffe sammen i frokoststuen og ikke på de forskellige kontorer. Samtidig er forskellige sociale aktiviteter jævnlige på programmet.

”Vi har både torsdagskage og fredagsbrød, og vores personaleforening laver også arrangementer, så vi kan lære hinanden bedre at kende uden for arbejdet. Og så har vi vores bowlingturnering, hvor afdelingerne kæmper mod hinanden. Der sker

“ Det er vigtigt hele tiden at lave en fordeling af ressourcer, så medarbejderne bruger deres kræfter der, hvor belastningen er. ”

en del smugtræning i de forskellige afdelinger op til turnering,” griner Pernille Lundfold Christensen.

Trivsel i hverdagen

Medarbejdertrivsel er dog ikke kun noget, der er i fokus, fordi retten er

flyttet eller lagt sammen med andre retter. Trivsel handler ifølge Michael Lund også om at være opmærksom på medarbejdernes arbejdspress i hverdagen, og det tror han, at medarbejderne sætter pris på.

”Det er vigtigt hele tiden at lave en fordeling af ressourcer, så medarbejderne bruger deres kræfter der, hvor belastningen er. Det har været vigtigt for vores medarbejdere at vide, at der bliver lagt mærke til det, hvis en afdeling er særligt presset i en periode, og at der bliver gjort noget ved det. For eksempel ved at låne medarbejdere fra en anden afdeling, som ikke har samme arbejdspress på det tidspunkt. På den



måde mener jeg, at folk oplever, at de bliver prioriteret,” siger Michael Lund.

Ud af osteklokken

Medarbejdertrivsel handler selvfølgelig først og fremmest om at sikre, at medarbejderne er glade for at gå på arbejde, også selvom der venter dem en travl dag. Men ifølge Michael Lund er der også andre grunde til at prioritere medarbejdertrivsel, blandt andet i forhold til rettens evne til at rekruttere nye medarbejdere.

”Vi bliver jo nødt til at kigge uden for vores osteklokke og se på, hvor-

dan arbejdsmarkedet ser ud. Vi skal være i stand til at konkurrere med andre arbejdspladser om medarbejdere, og et af de steder, hvor vi kan gøre en forskel, er arbejdstrivsel. I forhold til det private kan vi på mange områder ikke konkurrere på lønnen, men vi kan gøre noget for, hvordan vores medarbejdere har det. Vi står over for en naturlig udskiftning inden for relativt kort tid, og det ville være meget ærgerligt at have et dårligt ry som arbejdsplads i en mindre by som Hjørring,” siger Michael Lund.

En anden sidegevinst ved at have en god trivsel ved retten handler ifølge

Michael Lund om rettens forhold til sine brugere.

”Medarbejderne er jo en vigtig del af, hvordan retten fremstår udadtil, så det giver sig selv, at hvis medarbejdertrivsel er god, så vil rettens brugere også føle sig godt modtaget,” fortæller han og bliver suppleret af Pernille Lundfold Christensen:

”Der skal jo helst være overskud til godt humør og et lille smil på læben, når vores brugere kommer til retten.” ■



“ Medarbejderne er jo en vigtig del af, hvordan retten fremstår udadtil, så det giver sig selv, at hvis medarbejdertrivsel er god, så vil rettens brugere også føle sig godt modtaget. ”

Fra Retten i Lyngby. Foto: Søren Svendsen.

Sagerne hober sig op i domstolene. HK har løsningen på det problem.

Sagerbehandlingsretten i domstolene er udsat for markant nedgang og et overskud på tusinder sager. Det giver store problemer for samfundet og borgere. Borgernes forventninger til domstolens sagsbehandling er ikke imødekommet. Det giver risiko for, at skilsmisse og retssikkerhedsproblemer i stigende grad påvirker et stort antal borgere, der kan miste deres ret til at opnå retfærdige domme.

Vi er alle en del af løsningen
Med venlig hilsen: HK

”Vi er blevet taget alvorligt”

”Sagerne hober sig op i domstolene. HK har løsningen på det problem”. Denne annoncetekst kunne man i december 2008 læse i flere af de store morgenaviser og netaviser. Her giver formand for HK-Landsklubben Danmarks Domstole, Kate Kengen, sit perspektiv på kampagnen.

1. Hvorfor var der behov for kampagnen?

”HK lancerede i starten af september en ny kampagne, hvor vi slår fast, at ”vi alle er en del af løsningen”. HK vil ikke være kendt som dem, der står i et hjørne og er sure. Vi vil være med til at finde løsninger på både store og små problemer, så vi sammen kan gøre Danmark til et bedre sted at bo.”

2. Hvorfor gik HK ind i problemet med domstolenes sagsbunker – er det ikke domstolenes eget problem?

”Det gør vi, fordi vi har et ansvar for, hvordan samfundet udvikler sig. Vi er 325.000 HK'ere. Læg venner og familie til, så er vi et godt billede på hele Danmark. Og vi har i HK bestemt os for, at vi altid vil være en del af løsningen. Og her har vi et problem, som ikke kun berører de mange HK-medlemmer, der allerede er ansat i domstolene i dag. Det handler også om den service, vi som borgere kan forvente fra domstolene. Og så handler det naturligvis også om vores tryk.”

3. Hvad forventede I at få ud af kampagnen?

”At HK er med til at sætte dagsorden – at HK er en del af løsningen. Kampagnen er ikke slut – der arbejdes stadig omkring domstolene samt med tiltag indenfor andre sektorer i HK.”

4. Hvilke reaktioner har I fået på kampagnen?

”Der har været utroligt mange positive tilbagemeldinger til mig som ”HK-person” – og som ansat ved domstolene har det været skønt, at medierne har sat fokus på os, HK'erne ved domstolene (og domstolene generelt). Vi er blevet taget alvorligt af politikerne og kolleger. Personligt giver det stolthed over mit fag og min fagforening. Vi er nok i dagligdagen ved domstolene vant til, at det er juristerne, der er hovedpersonerne – og det har ikke været mindre i forbindelse med Visionsudvalgets arbejde. Det har da været rart i en periode at være mere fremme, og så har det været en god oplevelse, at der har været opbakning til os fra ledelsens side: Både fra Domstolsstyrelsen, de lokale ledelser og Dommerforeningen. Det har også betydet noget for kampagnens succes.”

5. Har kampagnen været en succes for HK?

”Kampagnen er ikke slut – den kører videre. Succes kan måles på flere måder: Får vi for eksempel her og nu (eller snart) flere ressourcer til domstolene? Men det afhænger også af offentlighedens modtagelse af kampagnen, og den har været positiv. Men jeg er sikker på, at forbundet vil foretage en evaluering på kampagnen.” ■



Kate Kengen,
formand for HK-Landsklubben
Danmarks Domstole



Kontorfuldmægtig Gylna Gullichen fra Retten i Lyngby. Foto: Søren Svendsen.

Mig og min sagsbunke

Statistikkerne viser, at retterne generelt arbejder mindst lige så effektivt nu som før reformen. Alligevel ligger der store sagsbunker på mange medarbejders skriveborde som følge af den sagspukkel, der blev skabt i begyndelsen af 2007. Her fortæller fire medarbejdere om deres sagsbunker.

Gylna Gullichen, kontorfuldmægtig i Retssekretariatet, Retten i Lyngby

Hvor mange sager ligger der på dit skrivebord lige nu?

”Vi forsøger faktisk ikke at have sagerne liggende på vores skriveborde, men i reoler. På trods af det ligger der lige nu 13 sager på mit skrivebord. Vi lægger sagerne i forskellige reoler med hver sin type sager. Der er for eksempel reoler med sager til beramninger og reoler med sager til afsen-

delse. Meningen er, at vi tager én sag fra reolen ad gangen for ikke at stresses os mere end højst nødvendigt.”

Er der flere eller færre sager nu end på en normal arbejdsdag før reformen?

”Det er helt klart væsentligt flere end før reformen.”

Hvad betyder sagsbunken for dig i dagligdagen?

”Det betyder, at jeg stort set går på arbejde hele tiden, og at jeg føler mig temmelig presset i hverdagen. For at få en lidt bedre tilværelse er det

ikke ualmindeligt, at jeg møder op på arbejde også i weekenden, og det betyder da et ekstra pres.”

Vokser arbejdsmængden i øjeblikket, eller bliver den mindre?

”Den vokser! Det føles meget stressende, at jeg kan se, at den stadig vokser, selvom man knokler hårdt og også møder op i weekender. Det føles lidt som skruen uden ende.”

Har dine kolleger en tilsvarende bunke af sager liggende?

”Ja, det er fuldstændig det samme. ▶

**Joan Jakobsen,
kontorfuldmægtig
i Fællesservice,
Retten i Holstebro**

Hvor mange sager ligger der på dit skrivebord lige nu?

”På mit skrivebord ligger der faktisk kun de fem-seks sager, jeg lige er i gang med. Vi har sagerne liggende på nogle fælles hylder og tager dem over på skrivebordet efterhånden. Det synes vi er en god ordning, for man kan godt blive lidt stresset af at sidde begravet i bunker af sager ved sit bord.”

Er der flere eller færre sager nu end på en normal arbejdsdag før reformen?

”Der er klart flere sager nu.”

Hvad betyder sagsbunken for dig i dagligdagen?

”Vi vil selvfølgelig helst have, at vi hele tiden er godt med i forhold til at få sagerne behandlet, men det kan bare ikke altid lade sig gøre. Men jeg synes, at vi, også vores chef, har en fornuftig holdning til det. Der er ikke nogen, der kræver, at alle sagerne skal være væk i dag. Jeg synes egentlig, det kører godt.”

Vokser arbejdsmængden i øjeblikket, eller bliver den mindre?

”Vi har haft en stor stigning både i fogsagerne og i straffesagerne, som jeg sidder med i øjeblikket.”

Har dine kolleger en tilsvarende bunke af sager liggende?

”Ja, de har lige så meget at lave. Men selvom vi har store bunker indimellem, så bevarer vi humøret og har det godt sammen, og det hjælper på det.”

**Torben Kuld Hansen,
chef for Sø- og Handelsrettens
skifteafdeling**

Hvor mange sager ligger der på dit skrivebord lige nu?

”Vi har en ordning om, at vi ikke må have sager liggende på bordet. De

skal ligge i nogle fælles skabe, fordi vi er mange, der arbejder i de samme sager samtidig.”

Er der flere eller færre sager nu end på en normal arbejdsdag før reformen?

”Der havner helt klart flere sager på mit bord nu end tidligere. I forhold til en normal arbejdsdag i 2006 – altså før reformen – er det næsten en fordobling.”

Hvad betyder sagsbunken for dig i dagligdagen?

”Det betyder, at jeg bliver nødt til at arbejde hurtigere, og at det ikke er alle dage, jeg kan gå hjem til tiden. Men jeg har efterhånden vænnet mig til det, så jeg bliver ikke stresset.”

Vokser arbejdsmængden i øjeblikket, eller bliver den mindre?

”Igennem de seneste måneder har arbejdspresset helt klart været voksende. Vi har i 2008 afsagt 1.529 dekretter, hvoraf 705 er afsagt i 4 kvartal. Til sammenligning blev der i 2006 afsagt i alt 817 dekretter. Jeg forventer, at det vil vedblive med at være sådan et stykke tid frem.”

Har dine kolleger en tilsvarende bunke af sager liggende?

”Ja, arbejdspresset er lige så stort hos mine kolleger. Sagerne bliver fordelt sådan, at alle får nogenlunde lige mange sager.”

Marianne Andersen, afdelingsleder i Fællessekretariatet, Retten i Lyngby

Hvor mange sager ligger der på dit skrivebord lige nu?

”Jeg har ni sager liggende på mit skrivebord lige nu plus nogle breve. Derudover har jeg rigtig mange sager liggende i min reol for ikke at stresser mig selv for meget.”

Er der flere eller færre sager nu end på en normal arbejdsdag før reformen?





Afdelingsleder Marianne Andersen fra Retten i Lyngby.
Foto: Søren Svendsen.

”Jeg har flere sager nu end dengang. Det skyldes også, at jeg har skiftet arbejdsområde – før var jeg afdelingsleder i en sektion i Københavns Byret – og at vi har mange nye medarbejdere, der skal læres op, men jeg synes alt i alt, at min hverdag er blevet meget mere travl efter reformen.”

Hvad betyder sagsbunken for dig i dagligdagen?

”Jeg plejer egentlig ikke at lade mig stresses, men i perioder bliver jeg lidt stresset. I min hverdag er der hele tiden folk, der spørger mig om forskellige ting, så indimellem bliver klokken 15 eller 16, før jeg kan gå i gang med mine egne sager. Jeg er også ked af det på vores kunders vegne, for jeg synes ikke, det er fair, at sagsbehandlingen bliver forsinket.”

Vokser arbejdsmængden i øjeblikket, eller bliver den mindre?

”Den vokser. Så snart jeg får afsluttet nogle sager, kommer der bare nogle nye ind på mit bord. Det skyldes især, at vi er voldsomt bagud med de civile sager. Men selvfølgelig lysner det på et tidspunkt. Hvis jeg bare ser to år tilbage, til da vi startede, så er der himmelvid forskel. Dengang startede vi med papkasser, der ikke var pakket ud, og vi havde problemer med at finde ud af, om sagerne skulle være hos os eller i retssekretariatet, og der er vi jo nået meget længere nu. Det største problem hos os lige nu er oplæringspuklen. Lige nu har vi tre til oplæring i min afdeling, og det er altså mange på én gang.”

Har dine kolleger en tilsvarende bunke af sager liggende?

”Ja, det har de. Jeg er heldigvis udstyret med nogle meget dygtige og velkvalificerede medarbejdere, som virkelig knokler derudaf, men det er klart, at det kan mærkes, at vi er bag efter. Det går nogen mere på end andre, men der er et stort arbejdspress på dem.” ■

Hele retsvæsnets grunduddannelse

Domstolsstyrelsen ønsker at indføre en ny grunduddannelse. En uddannelse, som er en naturlig indgang til en karriere som domstolsjurist, men som også kan føre til en karriere i en offentlig myndighed eller en karriere som anklager eller advokat, for eksempel ved at tilbyde dommerfuldmægtige at tage advokatprøven. Det skal således være en grunduddannelse for hele retssystemet.

Grunduddannelsen består af to dele af hver to års varighed. Opdelingen af uddannelsen skal understøtte, at det bliver mere naturligt at gå ind og ud af domstolene for i en periode at prøve kræfter med andre brancher. Nyuddannede jurister og jurister med begrænset erhvervs erfaring kan tage hele uddannelsen, mens erfare jurister kan optages direkte på anden del. Optagelse på anden del af grunduddannelsen forudsætter, at den pågældende findes kvalificeret til det. Optagelsen sker efter indstilling fra et ansættelsesråd. Ansættelsesrådet er et uafhængigt råd, der skal fungere efter lignende principper som Dommerudnævnelsesrådet. Ansættelsesrådet skal bestå af repræsentanter for Danmarks Domstole.

Fokus på lokal rekruttering af dommerfuldmægtige

Ansættelserne af dommerfuldmægtige foregår i dag centralt i Domstolsstyrelsen i tæt samarbejde med repræsentanter fra retterne, der tager både lokale rekrutteringsinitiativer og deltager i frobindelse med ansættelsessamtalerne.

For at lette rekrutteringen til yderområderne bliver visse dommerfuldmægtigstillinger allerede slået op med angivelse af ved, hvilken ret stillingerne er ledige. Der gennemføres ligeledes ofte ”andensamtaler” hos retspræsidenten, hvor en stilling er ledig. Retspræsidenten har dermed direkte indflydelse på, hvilke dommerfuldmægtige der skal gøre tjeneste ved den enkelte ret.

Fleksible og åbne karriereveje på vej

Danmarks Domstole ønsker et mere åbent karriereforløb for domstolsjurister, hvor der løbende er fokus på den enkeltes faglige og personlige udvikling. Derfor bliver der nu iværksat en bred række initiativer, der berører både allerede ansatte og kommende domstolsjurister.

Af udviklingschef Gerd Sinding, Domstolsstyrelsen

Danmarks Domstole befinder sig i en omstillingstid med organisatoriske reformer, nye opgaver og øgede krav fra offentligheden. Det stiller store krav til organisationen og dermed til de medarbejdere, som skal kunne leve op til brugernes og samfundets krav. Medarbejdernes kompetencer er altafgørende for opfyldelsen af disse krav. Domstolene skal derfor også fremover kunne tiltrække og fastholde juridiske medarbejdere med de rette kvalifikationer.

Det nuværende karriereforløb for domstolsjurister imødekommer på en række punkter ikke de udfordringer, som domstolene står overfor, og heller ikke de krav, som medarbejderne stiller til domstolene som arbejdsplads. Derfor har Domstolsstyrelsen, på baggrund af anbefalinger fra et Visionsudvalg og efter drøftelse med de faglige organisationer, iværksat en række initiativer.

På disse sider kan du læse mere om nogle af de konkrete initiativer, der har til formål at sikre:

- At domstolene til stadighed kan tiltrække de bedste jurister
- Et mere åbent og gennemsigtigt karriereforløb, hvor det er natur-

ligt at ”gå ind og ud” af Danmarks Domstole

- At den enkeltes faglighed til stadighed udvikles gennem løbende efteruddannelse og kompetenceudvikling, og
- At den enkelte løbende modtager konstruktiv feedback og evaluering

Nogle af initiativerne bliver gennemført med det samme, mens andre kræver ny lovgivning og yderligere planlægning af den praktiske tilrettelæggelse af arbejdet samt drøftelse med repræsentanter for retterne og de berørte faglige organisationer.

Domstolsstyrelsen vil løbende gennem 2009 arbejde med at gennemføre og implementere de forskellige tiltag med henblik på, at alle initiativer er iværksat senest ved årsskiftet 2009/10.

Vil du vide mere?

Hvis du vil vide mere om Visionsudvalgets arbejde og de konkrete tiltag, kan du finde mere information på www.domstol.dk. Du er også velkommen til at kontakte udviklingschef Gerd Sinding på gsi@domstolsstyrelsen.dk eller souschef Karen Fredslund på kfn@domstolsstyrelsen.dk. ■



Livslang kompetenceudvikling

Domstolsstyrelsens kursuskatalog er allerede fra 2009 udvidet betydeligt, både for så vidt angår antallet af kurser og for så vidt angår antallet af emner, der tilbydes kurser i. Der vil blandt andet blive tilbudt kurser for nyudnævnte dommere, hvor emner som dommerrollen, retsledelse, strafudmåling og sagsomkostninger drøftes. Der er dog på sigt behov for yderligere styrkelse af kompetenceudviklingen.

Samtidig vil byretsdommere efter aftale med de overordnede retter

få mulighed for kortere ophold i Højesteret og landsretterne. Generelt for domstolsjurister vil der også blive bedre muligheder for kortere ophold ved de overordnede retter, Procesbevillingsnævnet, Tinglysningssretten og Domstolsstyrelsen.

Domstolsstyrelsen ønsker endelig at etablere mulighed for, at domstolsjurister igennem praktik- og turnusordninger kan få indblik i arbejdet i andre dele af den offentlige sektor og i den private sektor.

Nye retsbygninger skyder op

Der er fuld gang i reformbyggeprojekterne. 11 byretter er nu på plads i nye retsbygninger, og fem af de kommende retsbygninger opføres med de nye offentlige-private partnerskaber i ryggen.

Af chefkonsulent Inge de Neergaard, Domstolsstyrelsen

En af de helt store udfordringer i forbindelse med domstolsreformen har været at finde nye bygninger til byretterne.

Reformen medførte således et stort behov for en række bygningsmæssige ændringer, hvilket navnlig skyldtes reduktionen i antallet af byretskredse og ændringerne i byretternes opgaver som følge af indholdsreformerne. Det omfattende arbejde med at finde tidssvarende bygninger til de nye byretter tog sin begyndelse tilbage i 2005, hvor Domstolsstyrelsen udarbejdede en kortlægning af lokalebehovet ved fremtidens byret. Derudover er der i forbindelse med reformarbejdet fastlagt en række tekniske krav til selve bygningerne, miljø- og indeklimaforhold samt til indretningen af retssale m.v.

Traditionelt har hovedparten af byretternes lokaler været beliggende i ældre bygninger, som hverken størrelses- eller indretningsmæssigt har kunnet leve op til de nye krav. Det har derfor været nødvendigt at finde eller bygge helt nye bygninger til langt hovedparten af byretterne, således at samtlige medarbejdere og funktioner kan rummes under ét tag. Erfaringerne viser, at samlingen

Nyt evalueringsråd

Som hjælp til den enkeltes løbende karriereafklaring vil der på flere forskellige niveauer i karriereforløbet blive indført systematisk evaluering. Evaluering efter afsluttet dommerfuldmægtiguddannelse har allerede været gennemført i flere år, men der er behov for en yderligere styrkelse af evalueringskulturen ved Danmarks Domstole. Et evalueringsråd med repræsentanter for Domstolsstyrelsen, retspræsidenterne, Dommerforeningen og Dommerfuldmægtigforeningen vil i den forbindelse være ansvarlig for at fastlægge de overordnede rammer for evaluering.

Bliv konstitueret dommer i byretten

Der vil blive mulighed for at blive konstitueret som byretsdommer for en periode på fire måneder i uddannelses- og evalueringssøjemed. Muligheden vil være åben for både dommerfuldmægtige og andre jurister.

En konstitutionsperiode i byretten kan være med til at afklare, om den enkelte har potentiale og lyst til at blive dommer, inden vedkommende ansøger om en ni måneders konstitution i landsretten.

Konstitutionen i byretten har også til formål at give et kompetenceløft til den enkelte på såvel det faglige som det personlige plan.



Fra Retten i Randers. Foto: Ole Jakobsen.

af medarbejderne er med til at sikre et bedre fagligt og socialt miljø for personalet og en mere smidig og effektiv sagsbehandling.

11 byretter i hus

På nuværende tidspunkt er 11 byretter flyttet i nye bygninger, heraf er seks byretter flyttet til nye lokaler i løbet af 2008 og starten af 2009. Det drejer sig om retterne i Hillerød, Sønderborg, Lyngby, Hjørring, Næstved og Helsingør. Samtlige af disse retter er flyttet ind i eksisterende bygninger, som er blevet ombygget efter retternes konkrete behov.

Hen over foråret/sommeren 2009 vil også Tinglysningssretten og Retten i Nykøbing Falster flytte i nye bygninger. Tinglysningssretten flytter som den første ret ind i en helt ny bygning. Bygningen er opført specielt til Tinglysningssretten og er indrettet helt efter Tinglysningssrettens særlige behov.

Nyt partnerskab baner vejen

Tinglysningssretten vil være et af de første såkaldte OPP-projekter, der er

blevet opført. OPP står for offentligt-privat partnerskab, og det betyder, at et privatejet konsortium opfører bygningen og står for vedligeholdelsen af den, mens Tinglysningssretten lejer lokalerne på en 20-årig kontrakt. På den måde slipper Tinglysningssretten for drifts- og vedligeholdelsesopgaverne.

Også for retterne i Herning, Holstebro, Kolding og Holbæk er det besluttet, at den varige bygningsmæssige løsning tilvejebringes som nybyggeri organiseret som OPP-projekt.

OPP-udbuddet omkring nylokalisering af retterne i Herning, Holstebro, Kolding og Holbæk sker ved ét samlet udbud af alle fire retsbygninger og dermed én OPP-kontrakt. Udbuddet tager som udgangspunkt afsæt i en på forhånd udpeget grund i hver by med mulighed for afgivelse af tilbud på en alternativ placering.

Der er valgt ét samlet OPP-udbud for at sikre optimering af totaløkonomien. Én OPP-leverandør af alle fire retsbygninger forventes at give en

række stordriftsfordele og minimering af omkostningerne på alle forhold i OPP-leverancen. Samtidig giver det – for både Domstolsstyrelsen og Slots- og Ejendomsstyrelsen – en smidigere og hurtigere proces at have én samarbejdspartner (OPP-leverandør) i stedet for fire, ligesom der er potentiale for løbende forbedringer af retsbygningerne både i udbuds-, projekterings- og udførelsesfasen.

På Frederiksberg og i Roskilde skal der også bygges helt nye retsbygninger. Her er det imidlertid staten, der skal bygge, med Slots- og Ejendomsstyrelsen som bygherre.

For samtlige OPP-projekter og for retterne på Frederiksberg og i Roskilde gælder, at de nye bygninger forventes klar til indflytning i 2011/2012.

Ud over ovennævnte projekter er der igangværende reformbyggeprojekter ved stort set alle byretter, bortset fra de byretter, der allerede er flyttet i nye bygninger. Målet er at sikre tidssvarende retsbygninger til alle byretter. ►

De nye retsbygninger

De er i røde sten, gule sten eller helt hvidmalede. De findes i ældre, stemningsfulde udgaver og nye, moderne versioner. De nye retsbygninger, der er taget i brug siden i sommer, spænder vidt, hvad angår udseende.



▲ Retten i Randers

Retten i Randers er i forskellige etaper i 2007 og 2008 flyttet ind i et forhenværende postkontor i byens centrum. Foto: Ole Jakobsen

◀ Retten i Hillerød

Retten i Hillerød flyttede i juni 2008 ind i nye og større lokaler på Søndre Jernbanevej 18 B. Tidligere har den mere end 100 år gamle bygning været brugt både som sygehus og som kaserne. Foto: Mirakelfoto

▶ Retten i Hjørring

Retten i Hjørring flyttede i december 2008 til sin nye adresse på Skt. Knuds Park 8 i Hjørring i en bygning, der tidligere husede mælkefabrikken Nestlé. I den gamle fabriksbygning er der efter ombygningen blevet plads til syv almindelige retssale og to store retssale, som blandt andet skal bruges til nævningsager. Foto: Finn Folsted





▲ **Retten i Lyngby**

Den nye retsbygning i Lyngby blev hurtig ramme for to retssager med massiv medieomtale. Først i forbindelse med en spektakulær sag om svindel i et it-firma, og senere med en sag om en bortført dreng. Retten blev formelt indviet den 6. februar 2009 med justitsministerens tilstedeværelse.

Foto: Søren Svendsen

Retten i Sønderborg ▶

To lagerhaller, der tidligere blev brugt af en beklædningsvirksomhed, er blevet ombygget og danner nu rammen om Retten i Sønderborg. Rettens medarbejdere flyttede i løbet af juli 2008 fra den forhenværende retsbygning på Kongevej i centrum af Sønderborg til den nye og større retsbygning, som ligger lidt uden for bymidten.

Foto: Retten i Sønderborg





Et ophold ved Grønlands Landsret

En oplevelse, der bidrager både til den personlige og faglige udvikling. Sådan beskriver Kirsten Thomassen sine 7½ år som dommerfuldmægtig ved Grønlands Landsret.

Af Kirsten Thomassen, tidligere dommerfuldmægtig ved Grønlands Landsret, nu kst. dommer i Østre Landsret

Jeg har arbejdet som dommerfuldmægtig ved Grønlands Landsret ad to omgange, senest fra sommeren 2003 til efteråret 2008. Da jeg tog til Grønland første gang, havde jeg forberedt mig på, at jeg skulle til et land, som ville være tilbagestående i forhold til Danmark. Min oplevelse har dog været, at Grønland er et moderne land, som på de fleste områder er fuldt på højde med andre vestlige lande.

Arbejdet ved Grønlands Landsret

Arbejdet ved det grønlandske retsvæsen adskiller sig på flere områder fra arbejdet ved domstolene i Danmark. Grønlands Landsret udfører for eksempel nogle administrative og uddannelsesmæssige opgaver, som domstolene i Danmark ikke har. Desuden gælder der en særlig retsplejelov i Grønland, som tilpasser sagsbehandlingen til de

grønlandske forhold. Der er vedtaget en ny retsplejelov for Grønland, som træder i kraft den 1. januar 2010. Den nye retsplejelov indeholder mange forbedringer og ligner den danske retsplejelov i sådan et omfang, at den ikke er svær at bruge, når man har en dansk baggrund.

Grønlands Landsrets vejledningsafdeling tager sig af uddannelse af personalet og optimering af sagsbe-

handlingen ved kredsretterne. Det arbejde, som udføres af vejledningsafdelingen, skal udføres af Retten i Grønland, når den nye retsplejelov træder i kraft. Ud over arbejdet med kredsretterne skal Retten i Grønland behandle de sager, som nu behandles af Grønlands Landsret i første instans. Det er for eksempel alle insolvenssager og sager, som vurderes at kræve særlig juridisk indsigt.

“ Da jeg tog til Grønland første gang, havde jeg forberedt mig på, at jeg skulle til et land, som ville være tilbagestående i forhold til Danmark. Min oplevelse har dog været, at Grønland er et moderne land, som på de fleste områder er fuldt på højde med andre vestlige lande. ”



Privatfoto.

Kredsdommere uden juridisk universitetsuddannelse

Den mest iøjnefaldende forskel fra det danske retsvæsen er det grønlandske lægdommersystem. Der er ikke særlig mange jurister med grønlandsk baggrund, og det er nok den væsentligste grund til, at dommerne i de grønlandske kredsretter ikke er jurister. Selvom kredsretterne er første instans for behandlingen af langt de fleste retssager, har det tidligere været et bijob

at være kredsdommer. Det er efter min mening en klar forbedring, når den nye grønlandske retsplejelov giver mulighed for at gøre kredsdommerarbejdet til et fuldtidsjob.

Landsretten bruger mange ressourcer på at uddanne og vejlede de grønlandske kredsdommere og kontorfunktionærer. I 2007 begyndte det andet hold kredsdommerkandidater på kredsdommeruddannelsen.

De enkelte moduler på uddannelsen tilrettelægges af landsrettens vejledningsafdeling, som sammen med juristerne i landsrettens rets-sagsafdeling også står for det meste af undervisningen. Der er dog også flere eksterne undervisere tilknyttet kredsdommeruddannelsen.

Åbne og fordomsfri kolleger

Ud over arbejdet med kredsdommeruddannelsen arbejder juristerne i vejledningsafdelingen sammen med personalet i kredsretterne på at optimere kredsretternes sagsbehandling. Jeg har været meget, meget glad for mit samarbejde med personalet i kredsretterne. Jeg har aldrig haft en fornemmelse af, at min baggrund som dansk jurist har skabt distance til de grønlandske kolleger, hverken til kredsdommerne eller kontorfunktionærer. Tværtimod har det generelt været min oplevelse, at ►

“ Jeg har aldrig haft en fornemmelse af, at min baggrund som dansk jurist har skabt distance til de grønlandske kolleger, hverken til kredsdommerne eller kontorfunktionærer. Tværtimod har det generelt været min oplevelse, at de grønlandske kolleger er befriende åbne, tillidsfulde og fordomsfri. ”



“ Endvidere bliver dommerfuldmægtigene i vejledningsafdelingen jævnligt beskikket som kredsdommere til at behandle kredsretssager. Når den nye retsplejelov træder i kraft, skal Grønlands Landsret udelukkende behandle ankesager. ”

de grønlandske kolleger er befriende åbne, tillidsfulde og fordomsfri.

Jeg har stor respekt for det arbejde, der udføres i kredsretterne. Det er noget af en opgave at skulle udføre dommerarbejde, når man ikke har en juridisk baggrund, men personalet ved kredsretterne kæmper en brav kamp for at løfte opgaven, og de yder en imponerende arbejdsindsats.

Grønlands Landsret udfører også mere traditionelt retsarbejde. Landsretten er anden instans for de sager, som er behandlet ved kredsretterne i første instans. Desuden behandles insolvensskiftesager i landsretten som første instans, og landsretten kan overtage sager fra kredsretterne, hvis det vurderes, at særlig juridisk indsigt er nødvendig for sagens behandling. Endvidere bliver dommerfuldmægtigene i vejledningsafdelingen jævnligt beskikket som kredsdommere til at behandle kredsretssager. Når den nye retsplejelov træder i kraft, skal Grønlands Landsret udelukkende behandle ankesager.

Mødet med Grønland

Grønlands Landsret råder over flere boliger i Nuuk, som tilbydes de ansatte ved landsretten. Den lejlighed, jeg flyttede til i Nuuk, var både større, nyere og med væsentlig bedre udsigt end den, jeg kom fra på Nørrebro i København.

Indkøbsmulighederne i Nuuk er også ganske tilfredsstillende efter min

mening. Der er ikke helt det samme udvalg i de grønlandske dagligvarebutikker som i de store danske dagligvarekæder, men hele året er der rigeligt udvalg af frisk frugt og grønt og andre dagligvarer. Priserne på madvarer er højere end i Danmark, så man skal være forberedt på at bruge lidt mere på madbudgettet.

Jeg har ingen børn og har derfor ikke personligt haft kontakt med det grønlandske skolevæsen. I Nuuk er der oprettet en privat skole, og de af mine venner, som har haft børn i privatskolen, har været fuldt tilfredse med den undervisning, der tilbydes. Jeg har aldrig hørt, at nogen har været utilfredse med vuggestuer eller børnehaver.

Natur i stedet for storbyliv

Der er selvfølgelig ikke helt de samme kulturelle tilbud i Nuuk som i København, men der er et kulturhus og flere museer. Kulturhuset har blandt andet en biograf af en fin standard, og der er også udstillinger og koncerter. Der er også flere caféer, fine restauranter og andre gode muligheder for at spise ude både i Nuuk og i de andre større byer i Grønland. Nattelivet lader vist

heller ikke noget tilbage at ønske. Når det gælder naturoplevelser, er der langt flere muligheder i Grønland end i Danmark. Om sommeren kan man for eksempel gå i fjeldet, fiske, tage på jagt, spille golf på minigolfbanen i Nuuk eller sejle i det kæmpe fjordsystem. Om vinteren kan man køre snescooter eller stå på ski. Der er både løjper til langrendsski og skilifter til dem, der foretrækker alpin ski eller snowboard. I den forbindelse vil jeg lige nævne, at Grønland ikke er dækket af sne hele året. Om sommeren er det ofte varmt nok til at gå i almindeligt dansk sommertøj. Desuden har Grønland den fordel om sommeren, at det er lyst hele døgnet, så man skal ikke skynde sig hjem, inden det bliver mørkt. Om vinteren er solen nok ikke oppe i lige så mange timer som i Danmark, men når der er sne, synes jeg ikke, vinteren føles mørkere i Nuuk end i København.

Flest positive oplevelser

Et ophold ved Grønlands Landsret er selvfølgelig ikke lutter lagkage. Blandt andet er arbejdspresset bestemt ikke mindre end i Danmark. Dertil kommer, at det kræver et ekstra overskud at skulle arbejde i et system med to sprog og to kulturer. De positive oplevelser ved at bo og arbejde i Grønland har dog klart oversteget de negative. Desuden er jeg overbevist om, at mine ophold i Grønland har bidraget på en særlig måde til min personlige og faglige udvikling, blandt andet fordi jeg har måttet forsvare og forklare nogle forhold, som nok bliver taget for givet ved danske domstole. ■

“ Mine ophold i Grønland har bidraget på en særlig måde til min personlige og faglige udvikling, blandt andet fordi jeg har måttet forsvare og forklare nogle forhold, som nok bliver taget for givet ved danske domstole. ”



Redaktionen modtager gerne korte indlæg og forslag til aktiviteter eller emner, som du mener, bør omtales under "Kort nyt". Alle idéer er velkomne – naturligvis også idéer til større emner eller områder, som du mener, der bør sættes fokus på i en kommende udgave af tidsskriftet. Du kan sende indlæg og idéer til kommunikationsmedarbejder Maria Louise West-Hansen på mlw@domstolsstyrelsen.dk

Domstolsreformen under lup

Regeringen vil inden den 1. april 2009 udarbejde en statusrapport for domstolsreformen. I forbindelse med finanslovsaftalen for 2009 offentliggjorde regeringen planen om at udarbejde en status for implemente-

ringen af domstolsreformen, herunder en status for sagsaktiviteten og sagsbehandlingstiden i domstolene.

Justitsministeriet har bedt Domstolsstyrelsen om at levere bidrag til

statusrapporten. Styrelsens bidrag vil være baseret på en bred dialog med retterne og personaleorganisationerne. ■

Dansk dommer genudnævnt til EF-Domstolen

I december 2008 besluttede regeringen at indstille Lars Bay Larsen til genudnævnelse til stillingen som dommer ved EF-Domstolen. Lars Bay Larsen har allerede været dommer ved EF-domstolen siden januar 2006 og kan nu se frem til endnu seks år i Luxembourg, hvor EF-Domstolen har adresse.

Den formelle udnævnelse af Lars Bay Larsen sker efter fælles overenskomst mellem EU's medlemsstater.

EF-Domstolen er den øverste dømmende myndighed i EU og har siden sin oprettelse i 1952 haft til opgave at sikre, at EU-retten overholdes.

EF-Domstolen består af 27 dommere, én fra hvert EU medlemsland, som udnævnes af medlemslandenes regering for en periode af seks år. ■

Lovforslag om videomøder

Justitsministeren har sendt et lovforslag om videokommunikation i forbindelse med fristforlængelser i høring.

Formålet med lovforslaget er at udvide mulighederne for at bruge videokommunikation i forbindelse med forlængelser af varetægtsfængslinger.

De nuværende regler på området betyder, at det indtil videre er frivilligt, om en varetægtsfængslet vil deltage i en videokonference, der omhandler fristforlængelse af varetægtsfængslingen, eller om den varetægtsfængslede vil møde personligt op i retten.

Domstolsstyrelsen har i 2007 og 2008 gennemført et pilotprojekt om videokonferencer. På den baggrund har Retsplejerådet afgivet en udtalelse, hvori rådet konkluderer, at det i lyset af den teknologiske udvikling og

erfaringerne fra pilotforsøgene vil være forsvarligt at tillade brug af videokommunikation i videre omfang end de gældende regler, herunder i forbindelse med forlængelser af varetægtsfængslinger. Det fremsatte lovforslag lægger op til, at retten nu kan beslutte, om en arrestant skal være personligt tilstede i spørgsmål om fristforlængelse, eller om en videokonference vil være tilstrækkelig. Tidligere skulle arrestanten selv give sit samtykke.

Erfaringerne fra Domstolsstyrelsens pilotforsøg har blandt andet vist, at flere arrestanter netop ikke ønskede at give samtykke til at deltage i videokonference, fordi vedkommende arrestant foretrak en udflugt væk fra fængslet.

I første omgang vil der blive opsat udstyr ved byretter, arresthuse og politistationer med tilknytning til Syd- og

Sønderjyllands Politikreds, hvor man således vil kunne anvende videokommunikation i alle sagstyper, herunder ved fristforlængelser, med virkning fra reglernes ikrafttræden. Også de byretter og institutioner, der som led i tidligere forsøg med videokommunikation allerede har fået installeret det fornødne udstyr, vil på dette tidspunkt kunne anvende reglerne.

Det fremgår desuden af lovforslaget, at under forudsætning af den fornødne finansiering vil videokonferenceudstyret senere kunne installeres og anvendes i hele landet. Det vil blandt andet ske i lyset af erfaringerne i Syd- og Sønderjyllands Politikreds.

Der var høringsfrist for lovforslaget den 16. februar, og reglerne forventes at træde i kraft den 1. oktober 2009. ■

ISSN 1601-7137
ISBN: 978-87-92367-87-7



DANMARKS DOMSTOLE

Tidsskrift for ca. 2.500
ansatte ved domstolene,
i Procesbevillingsnævnet
og Domstolsstyrelsen samt
interesserede brugere.

Udgivet af:
Domstolsstyrelsen
Store Kongensgade 1-3
1264 København K
Telefon 70 10 33 22
Telefax 70 10 44 55

Ansvarlig iflg.
medieansvarsloven:
Direktør Adam Wolf

Redaktion:
Emil Melchior
Maria Louise West-Hansen

Grafisk tilrettelæggelse:
Jette Koefoed

Grafisk produktion:
Rosendahls Fihl Jensen a/s

Oplag: 3150

