

**ÅRSBERETNING**  
**2012**  
**(bemærkninger til årsnøgletal)**

**Retten i Holstebro**

Maj 2013

## **1. Indledning – kort præsentation af retten**

Retten i Holstebro er organiseret med hovedkontor i Holstebro og et fast bemandet afdelingskontor i Thisted. Retten er organiseret i specialafdelinger med en retsafdeling, en foged- og skifteafdeling samt en administration.

Ved afdelingskontoret i Thisted behandles borgernære sager samt auktioner med værneting i Thisted og Morsø kommuner. Afdelingskontoret har åbent 4 dage om ugen. Fredage samles alle medarbejderne i Holstebro for at styrke samarbejdet med de medarbejdere, der sidder fast på afdelingskontoret.

I april 2012 flyttede rettens hovedkontor ind i en ny retsbygning, som er opført i OPP-regi (offentlig-privat partnerskab). Den nye retsbygning fremtræder synligt i bybilledet og understøtter retten som en imødekommende og åben organisation, og der er lagt vægt på, at bygningen danner rammen om et godt og sundt arbejdsmiljø. Bygningen er indrettet med fleksibilitet for øje, og der er taget hensyn til placeringen af funktioner, opgaver og arbejdsform. Retsbygningens indretning rummer mulighed for de forandringer, som til enhver tid er påkrævet i en moderne organisation i bevægelse. Lokalerne er åbne for visuel kontakt mellem medarbejderne, samtidig med at indretningen sikrer den enkelte mulighed for ro og fordybelse i arbejdet. For at fremme det faglige miljø blandt medarbejderne, er retsbygningen indadtil indrettet, så der er mulighed for tæt kontakt på flere niveauer rent organisatorisk.

Retsbygning er endvidere indrettet med en tydelig opdeling i offentlige rum (ydre zone), hvor brugerne kommer, og i interne rum (indre zone), hvor medarbejderne kan arbejde ugeneret.

Da 2012 er det første år i den nye retsbygning, er reformen dermed gennemført i Holstebro, og retten er nu en integreret enhed, hvor vi er godt i gang med at opbygge en fælles kultur, og hvor tiden før reformen nu ikke mere fylder noget i hverdagen.

På trods af, at 2012 har været meget præget af byggeri og indflytningen i den nye retsbygning, er det meget glædeligt, at produktiviteten er steget med 7,3 procent fra 2011 til 2012.

Retten arbejder med en høj grad af selvledelse i en struktur af teams, som samarbejder i og imellem de enkelte teams. Vi har organisationens menneskelige ressourcer i fokus. Kompetenceudvikling og et godt arbejdsmiljø er fundamentet for højeste kvalitet, service og effektivitet i ydelser og arbejde.

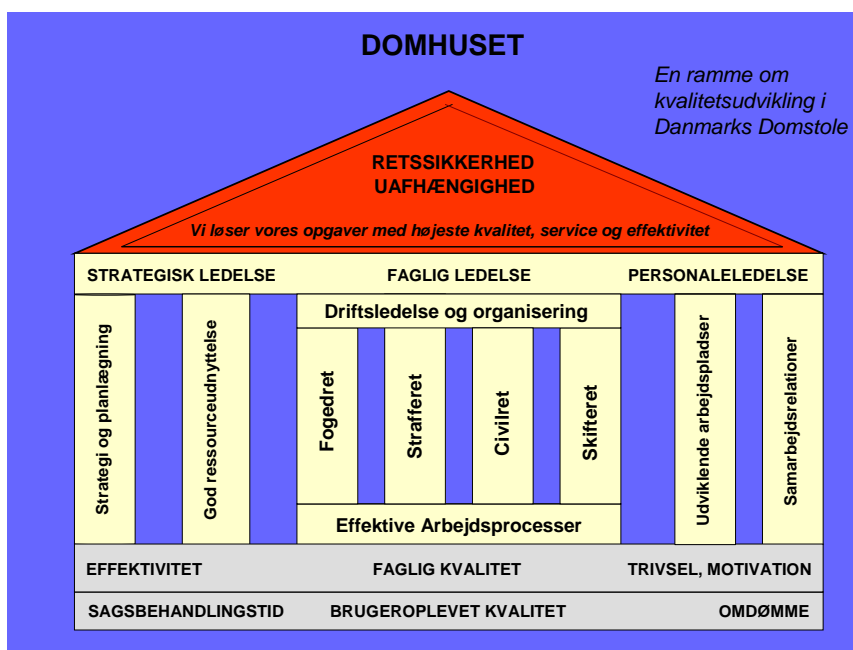
Ledelsesopgaven er opdelt i strategisk ledelse, driftsledelse samt faglig ledelse med stort fokus på udvikling af medarbejdere, der leder sig selv.

I samarbejde med retterne i Viborg og Hjørring har vi i 2012 gennemført et lederudviklingsforløb under titlen ”Ledelse i praksis”.

## **2. Resultater i 2012**

## Kort om DOMHUS-modellen

DOMHUS-modellen er en fælles ramme for *helhedsbaseret kvalitetsudvikling*. Den indeholder en række indsatsområder, som skal tjene som inspiration i forhold til den løbende udvikling. Samtidig er der en række resultattemaer indbygget, som der løbende kan følges op på. Det er ligeledes et centralt element i modellen, at der løbende foretages en såkaldt selvevaluering, hvor aktuelle udfordringer og styrker identificeres. Nedenfor gennemgås resultaterne for 2012 opdelt på de enkelte resultattemaer efter modellen.



### Resultat 1: Effektivitet (aktivitet og produktivitet)

Der er i 2012 sket en generel nedgang i antallet af vægtede, afsluttede sager bortset fra straffesager. Det svarer – bortset fra notarialforretninger – til tendensen for byretterne samlet.

Det er vores opfattelse, at stigningen i antallet af straffesager kan skyldes en ændring i politiets rykkerprocedure som også anført i Domstolsstyrelsens pressemeddelelse af 19. marts 2013 til årsstatistikken 2012.

Trods nedgangen i antallet af vægtede, afsluttede sager har retten haft en stigning i den samlede produktivitet på ca. 7 procent, hvor der samlet for byretterne er sket et mindre fald. Vi er af den opfattelse, at stigningen for retten skyldes længere vakancer for flere jurister, og at de tilbageværende jurister har ”løbet stærkere”.

### Resultat 2: Sagsbehandlingstid (målopfyldelse og gennemsnitlig sagsbehandlingstid)

#### Straffesager:

Vi har i 2012 i opfyldt målene, bortset fra domsmandssager for så vidt angår 6-månedersfristen og voldssager for så vidt angår 2-månedersfristen. For disse typer sager er vi dog næsten ”nået i mål”, idet 88,9 procent af domsmandssagerne er behandlet inden 6 måneder (målet er 90 procent), og 73,7

procent af voldssagerne er behandlet inden 2 måneder (målet er 75 procent). Den gode udvikling skyldes navnlig, at der har været særligt fokus på voldssagerne her ved retten i 2012.

#### Civile sager:

For de civile sager har vi ikke nået målene, bortset fra 15-månedersfristen for de ”tunge” civile sager og 6-månedersfristen for forældreansvarssager. For sager med forhandlingsmaksime ligger rettens målopfyldelse dog stadig over gennemsnittet for byretterne samlet.

For ægteskabssager og forældreansvarssager ligger målopfyldelsen under gennemsnittet for byretterne samlet.

#### Fogedsager, betalingspåkrav og tvangsauktioner:

Retten har på dette område også i 2012 haft en målopfyldelse, som er blandt de bedste. Således er målene opfyldt for alle de målte sagstyper: almindelige fogedsager, særlige fogedsager, betalingspåkrav og tvangsauktioner.

#### Dødsboskiftesager: boudlæg, uskiftet bo, privat skifte og forenklet privat skifte:

For boudlæg har den gennemsnitlige sagsbehandlingstid været lidt længere og for de øvrige sagstyper lidt kortere end for byretterne samlet.

### Resultat 3: Faglig kvalitet

#### Fagligt miljø og kompetenceudvikling

Afklaring og udvikling af medarbejdernes personlige og faglige kompetencer har i 2012 været et væsentligt indsatsområde. Gode relationer på arbejdspladsen og god kommunikation er af helt afgørende betydning for arbejdsglæde og et godt arbejdsmiljø, og retten har derfor gennem flere år arbejdet med bl.a. den enkeltes evne til at skabe og vedligeholde gode relationer på arbejdspladsen, og evnen til at kommunikere på en hensigtsmæssig måde.

Retten i Holstebro har i 2012 fortsat arbejdet med teams, som samarbejder på tværs af faggrænser. Der sker løbende faglig sparring, også på tværs af faggrupperne.

Rettens jurister har sammen med jurister fra de tilstødende retter og Midt- og Vestjyllands Politi afholdt temadag med drøftelse af faglige emner.

#### Småsager (som udgangspunkt sager om krav på højst 50.000 kr.)

Der er i 2012 sket et kvalitetsløft i behandlingen af småsager, herunder ved indførelse af nye brevkoncepter og inddragelse af det administrative personale i væsentlige dele af sagsforberedelsen.

#### Straffesager

I 2012 har retssekretariatet haft stor fokus på kvalitetskontrol af rets- og dombøger og i den forbindelse berigtigelser. Det har resulteret i, at antallet af berigtigelser er faldet til ca. halvdelen.

### Resultat 4: Brugeroplevet kvalitet

Retten har i 2012 fortsat samarbejdet med Midt- og Vestjyllands Politi, de øvrige retter inden for politikredsen (Viborg og Herning), forsvarsadvokaterne og Kriminalforsorgen. I samme regi har der været praktiseret en ordning med feedback mellem anklagere og retternes jurister.

I 2012 har retten afholdt dialogmøder med rettens professionelle brugere, herunder advokaterne, hvor rettens og advokaternes gensidige forventninger er afstemt.

Der er hele tiden fokus på dialog med de lokale borgmestre med henblik på bedst mulig betjening af brugerne af afdelingskontoret i Thisted.

#### Resultat 5: Trivsel og motivation samt udvalgte HR-nøgletal

##### Arbejdsmiljø.

Det gode arbejdsmiljø er hele tiden i fokus, og i 2012 har fokus især været rettet mod indflytning i og tilpasning af den nye retsbygning for rettens hovedkontor i Holstebro.

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø har stress været et indsatsområde siden 2010. Der har været gennemført dels en stress-undersøgelse, dels diverse tiltag til bekæmpelse af stress på individuelt niveau og afdelingsniveau.

##### Sygefravær

Retten i Holstebro havde ved starten af 2011 et sygefravær, der lå lidt over gennemsnittet for staten, og der har derfor i løbet af 2012 været fokus på at få nedbragt sygefraværet. Der har været iværksat forskellige tiltag såsom sygefraværssamtaler, planer for gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen ved længerevarende sygdom, m.m. I 2012 er sygefraværet steget en smule, hvilket til dels skyldes en længerevarende sygemelding.

##### Sammenhængskraft – det sociale aspekt

Et godt forhold til kolleger på tværs af organisationen er et væsentligt fundament for trivsel på arbejdspladsen og for muligheden for at løse opgaverne bedst muligt.

Retten i Holstebro er delt på to geografisk adskilte kontorer og har derfor ekstra fokus på at sikre sammenhængskraften på tværs af geografi og afdelinger. Der er løbende fokus på dette i det daglige arbejde, og derudover afholdes forskellige fælles arrangementer – faglige og sociale – for alle medarbejdere. Medarbejderne ved afdelingskontoret møder hver fredag på hovedkontoret for at sikre sammenhængskraften og dialogen.

##### Værdier

I 2012 har der været afviklet flere fælles arrangementer i forbindelse med Danmarks Domstoles fælles værdiprocess og ved indvielse af den nye retsbygning.

##### Ny retsbygning

I april 2012 blev den nye retsbygning taget i brug. Den er indrettet efter rettens egne ønsker, og indretningen justeres i dialog og samarbejde med såvel ejeren som brugerne af bygningen.

#### Resultat 6: Omdømme mv. (kommunikation og PR-indsats)

Retten har i 2012 afholdt møder med pressen, advokaterne og anklagemyndigheden til drøftelse af de indbyrdes forventninger.

Hjemmesiden har i 2012 været anvendt til løbende til orientering om domme og andre afgørelser samt administrative tiltag. Der har blandt andet været oplysning om en feedbackordning mellem anklagemyndigheden og retterne i området som det første sted i landet. Herudover har der været oplysning om forbedring af sagsbehandlingstiden i straffesager efter et samarbejde med anklagemyndigheden om de praktiske omstændigheder ved afvikling af sagerne. Også i forbindelse med færdiggørelse af den nye retsbygning blev der lagt fotos ind på hjemmesiden, hvor brugerne løbende kunne følge med.

### **3. Udviklingsaktiviteter i 2013**

Retten har i handlingsplan for 2013 anført disse mål og aktiviteter:

#### Kvalitet – korte sagsbehandlingstider og mere ensartethed i opgaveløsningen

- Revision af rettens ”visdomsbog” med retningslinjer for sagernes fordeling og administrative behandling, herunder med implementering af vejledningen om behandling af civile sager
- Der udarbejdes handlingsplaner med mål for sagsbehandling i de enkelte afdelinger, og der følges løbende op på sagsbehandlingstiderne og iværksættes tiltag til forbedringer
- I 2013 har retten særligt fokus på de civile sager, hvor målopfyldelsen ikke har været fuldt tilfredsstillende i 2012
- Retten deltager i implementeringen af det fælles JFS(Juridiske FagSystemer)-projekt, herunder ved udpegning og oplæring af superbrugere og information om projektet internt ved retten
- Den lokale udrulning af JFS sker blandt andet ved gennemførelse af uddannelsesforløb og gennemgang af arbejdsgange og overvejelse af eventuelle nye processer
- Retten deltager i domstolsstyrelsens projekt om udvikling af nyt intranet, herunder ved information om og forankring af projektet lokalt
- Med henblik på udvikling af faglig kvalitet sættes fokus på fagligt miljø for jurister, herunder iværksættelse af tiltag for fastholdelse og tiltrækning af nye medarbejdere samt udvikling af ressourcer
- Der afholdes mindst ét fagligt arrangement med deltagelse af jurister tillige fra andre retter til sikring af erfaringsudveksling og øget ensartethed
- Der udarbejdes et udviklingsprogram for kontormedarbejdere med henblik på nye arbejdsopgaver og udviklingsveje
- Retten yder de nødvendige bidrag til Brugerundersøgelsen 2013, og der følges op på resultaterne af undersøgelsen, herunder med en handlingsplan

- Retten samarbejder løbende med andre retter og advokatforeningen om større forudsigelig og ensartethed i sagsgangene

### En attraktiv arbejdsplads

#### Ledelse og personale

Retten har fokus på

- lederudvikling både for dommere, øvrige jurister og kontorphonale
- organisationstilpasninger, ledelsesstrukturer og udvikling af teamsamarbejdet
- rokering af kontorphonalet internt og imellem afdelingerne
- udviklingsprojekt omkring nye opgaveområder for kontorphonale, herunder afklaring af mulighederne for at flere opgaver udføres af kontorphonale, afdække barrierer, fordele og ulemper, økonomi, uddannelsesbehov, karrieremuligheder m.m.
- fastholdelse af et lavt sygefravær
- at rettens medarbejdere skal opnå et tilstrækkeligt kompetenceniveau inden for it-anvendelse inden udrulningen af JFS (Juridiske FagSystemer) fase 1
- at integrationen mellem hoved- og afdelingskontoret fortsat prioriteres i 2013, herunder med henblik på informationsveje, inddragelse i arbejdspladsens udvikling og arbejdets tilrettelæggelse på tværs

#### Bygninger og arbejdspladser

- Der udarbejdes plan for arbejdsvaretagelsen i perioden for ombygning af afdelingskontoret i Thisted, herunder arbejdsforhold og sikkerhed for personalet og brugerne
- Der foretages opfølgning på arbejdspladsvurdering (APV) både på hovedkontoret i Holstebro og efter ombygningen på afdelingskontoret i Thisted.

#### Tidssvarende kommunikation

- It - retten indgår i samarbejdet om harmonisering af hjemmesiderne, et ensartet billede af domstolene m.m., bl.a. ved rettens deltagelse i Kommunikationsnetværk og presseudvalgsnetværk og ved sikring af lokal implementering og at der lokalt arbejdes med hjemmesidens indhold med mere målrettet og brugerspecifikt indhold og med et mål om 4-5 nyheder pr. måned (domme eller andet om rettens forhold og tiltag)
- Offentligheden – åbent hus-arrangement for borgere i retskredsen, evt. i forbindelse med et kulturnatarrangement med inddragelse af relevante samarbejdspartnere, herunder handelsstandsforeningen, politiet m.fl.
- Pressen – retten afholder som led i samarbejdet med pressen 1-2 årlige møder med kontaktjournalisterne og har løbende dialog med medlemmer af den lokale presse
- Internt – et projekt om intern kommunikation, som er påbegyndt i 2012, videreføres.
- Eksterne samarbejdspartnere

- Der afholdes 4 årlige dialogmøder med repræsentanter for advokatforeningen
- Der afholdes 2-3 årlige gåhjemmøder med fagligt indhold for alle retskredsens advokater og fuldmægtige
- Der afholdes regionalt møde mellem retterne og advokaterne om ”Det gode fogedmøde”
- Rettens jurister planlægger og deltager i den fælles regionale temadag for jurister ved anklagemyndigheden og retterne i Viborg, Herning og Holstebro
- Retten deltager i den regionale styregruppe med anklagemyndigheden og retterne i Viborg, Herning og Holstebro og sikrer lokal information og implementering af styregruppens arbejde

Herudover vil navnlig istandsættelse af afdelingskontoret i Thisted have fokus i 2013, både for så vidt angår virkningerne for personalet som for brugerne.

Retten vil fortsat have fokus på nedbringelse af sygefraværet og arbejdsmiljøet i det hele taget, herunder i forbindelse med en trivselsundersøgelse i løbet af 2013.

Endelig vil retten fortsætte og udvikle den gode dialog med samarbejdspartnerne, herunder de lokale myndigheder, om hvordan borgerne betjenes bedst.