



RETTE RUNDT

31
SEPTEMBER
2019

Magasin for Danmarks Domstole

STRATEGI FOR DANMARKS DOMSTOLE

2019-2022

TEMA Ny strategi for Danmarks Domstole

I perioden 2019-2022 skal domstolene arbejde mod fire mål. Målene fastsætter den retning, som Danmarks Domstole ønsker bevæge sig i, og er pejlemærker for de områder, hvor domstolene særligt skal udvikle sig. At lykkes med strategien kræver samarbejde og engagement.

3 Ny strategi sætter brugeren i fokus **12** Mr. Skifteret skal kigge på fugle – og slå græs **16** Med respekt som pejlemærke **18** Bestyrelsen i billeder **20** Strømlining har givet mere ro og arbejdsglæde

ÉN STRATEGI FOR ALLE

Den nye strategi for Danmarks Domstole 2019-2022 viderefører målene om ensartethed og korte sagsbehandlingstider, men giver også plads til to nye mål om brugerfokus og kvalitet og effektivitet. De nye mål afspejler forhold, som brugere, interessenter og interne har lagt særlig vægt på under udviklingen af strategien, bl.a. i en bruger- og interessentanalyse.

Selvom de fleste nok vil mene, at domstolene altid har og har haft brugeren i fokus, stemmer vores opfattelse ikke helt overens med brugernes oplevelse. Derfor er brugerfokus nu blevet gjort til et erklæret mål for hele organisationen.

Ved retterne vil det i mange tilfælde give sig selv, at brugeren er en borger, mens vedkommende andre gange vil være en professionel part. Og det er vigtigt, at vi altid er bevidst om, hvem vi skal rette vores fokus mod i den konkrete situation, og at vi sætter os i brugernes sted. Det sikrer, at vores indsats rammer rigtigt, og at vi leverer værdi.

Den nye strategi er en fælles strategi for hele Danmarks Domstole.

Alle ledere og medarbejdere har derfor et ansvar for at føre strategien ud i livet, og alle ansatte har mulighed for at være med til at påvirke det konkrete, lokale arbejde, som skal til at foregå.

Hvis du har en god idé til, hvordan et eller flere af målene eller de tilhørende strategiske temaer kan omsættes i dagligdagen, vil jeg opfordre dig til at gå til din leder.

Samarbejde og engagement er helt afgørende for, at vi som organisation kan løfte strategien fra glitret papir ud i hverdagen.

Netop engagement er omdrejningspunktet for to ansatte ved Danmarks Domstole, som er portrætteret i denne udgave af Retten Rundt. Flemming, der har været med til at forme skifteretsrådet gennem 40 års arbejde for og i organisationen, og Kate, der har været med i bestyrelsen, siden den blev stiftet for mere end 20 år siden.

Det er denne form for dedikation, der er så kendetegnende for medarbejdere i domstolvæsenet, som er med til at gøre vores organisation stærk og robust.

Og derfor er jeg også sikker på, at vi vil lykkes med at håndtere de udfordringer, vi står over for, og at vi når de nye mål, vi har sat os for de kommende år.

God arbejdslyst til os allesammen!

Kristian Hertz
Direktør, Domstolsstyrelsen



Direktør Kristian Hertz, Domstolsstyrelsen
Foto: Kristian Brasen

INDHOLD

Ny strategi sætter brugeren i fokus	3
De fire strategimål	7
Mr. Skifteret skal kigge på fugle – og slå græs	12
Mød domstolenes medarbejdere	15
Med respekt som pejlemærke	16
Bestyrelsen i billeder	18
Strømning har givet mere ro og arbejdsglæde	20
Digitalisering og it	21
Kort nyt	22

Forsidefoto: Kristian Brasen

Tidsskrift for ca. 2.400 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

Ansvarlig ifølge mediansvarloven: Direktør Kristian Hertz
Redaktører: Nana Vogelbein og kommunikationsenheden
kommunikation@domstolsstyrelsen.dk

Redaktionsgruppe: Mai Ahlberg, Retten i Glostrup, Karsten Ribbjerg Erichsen, Retten i Hillerød, Ulla Otken, Retten på Frederiksberg, Ellen Busck Porsbo, Østre Landsret

Design, layout og tryk: Rosendahl a/s

Oplag: 3.300

NY STRATEGI SÆTTER BRUGEREN I FOKUS

Vi skal i højere grad have øje for brugeren og sørge for, at alle ansatte arbejder effektivt og ensartet. Nøglen til succes ligger i at løfte i flok og samarbejde om at udvikle og digitalisere domstolene, når vi skal implementere den nye strategi for Danmarks Domstole.



Af Nana Vogelbein

Danmarks Domstole har en afgørende vigtig samfundsopgave, som varetages med høj integritet og troværdighed. Men domstolene opleves som træge, uensartede og med lav eksekveringskraft. Det er – i grove træk – hovedkonklusionen i den bruger- og interessentanalyse, som Danmarks Domstole fik foretaget i 2018.

Analysen har, sammen med Danmarks Domstoles eksisterende vision og værdier samt den værdi og rolle, som domstolene i perioden skal og vil have, været med til at danne baggrund for strategien for 2019-2022. Strategien har fire overordnede mål: Brugerfokus, korte sagsbehandlingstider, ensartethed samt kvalitet og effektivitet.

I brugerens sted

Danmarks Domstole har i årene op til 2019 arbejdet målrettet med en række strategiske mål, fokusområder og indsatser. Den

nye strategi bygger på de værdifulde erfaringer og resultater, som allerede er skabt i organisationen.

Tilsammen udgør vision, værdier og mål den strategiske ramme, der skal sikre, at domstolene fortsat er garant for og kan værne om vores retssamfund og den enkeltes retssikkerhed samt udfylde rollen i samfundet som den dømmende magt.

”Domstolene er til for borgere og samfund. Vi skal derfor sikre, at vi skaber værdi for brugerne og fortsat er relevante. Det stiller vi skarpt på i den nye strategi, hvor vi sætter fokus på brugerne og stiller os selv den opgave, at vi skal blive bedre til at se os selv udefra-og-ind og sætte os i brugerens sted. Jeg er helt med på, at det er ambitiøst i en travl hverdag med mange sager, men at lykkes med strategien er vigtigt for at fastholde den høje tillid, som borgerne har til domstolene”, siger Kristian Hertz, direktør for Domstolsstyrelsen.



Høj kvalitet for færre penge

Den konkrete udmøntning af strategien hænger sammen med den økonomiske ramme for Danmarks Domstole 2019-2022. I henhold til den flerårsaftale, der er indgået om økonomien, skal der gennemføres årlige effektiviseringer på 1,2 procent.

”Det er afgørende, at vi fortsat leverer en høj kvalitet, men det skal ske for færre midler. Det stiller krav til vores prioriteringer og fælles evne og vilje til at udvikle domstolene. Vi skal i den kommende strategiperiode lykkes bedre med den digitale omstilling, være bedre til at lære af hinanden og tænke i flere fælles løsninger på de områder, hvor det giver mening”, fastslår Kristian Hertz.

Momentum skal holdes

Der er siden strategiens offentliggørelse blevet afholdt workshops for lederne ved Danmarks Domstole, som har fået mulighed for at gå i dybden med strategimålene og sparre med kolleger om implementeringsarbejdet. Kristian Hertz fortæller, at ledergrupperne har taget godt imod den nye strategi, og at de er gået aktivt ind i arbejdet med de fire overordnede mål.

”For at lykkes med de mål vi har sat os, er det helt afgørende, at de forankres og skaber mening for alle ledere og medarbejdere. Det har derfor været utrolig nyttigt at arbejde med strategien sammen med alle retternes ledergrupper. Jeg har oplevet et stort engagement på alle workshops, og jeg er optimistisk i forhold til den videre implementering. Nu gælder det så om at holde momentum”, siger Kristian Hertz.

Samarbejde afgørende for succes

Sideløbende med tilblivelsen af strategien for Danmarks Domstole 2019-2022 er organisationens nye digitale strategi blevet udviklet. Digitaliseringsstrategien skal understøtte domstolens overordnede strategi og vil bl.a. sætte fokus på at sikre en stabil og sikker drift og en brugerfokuseret digitalisering.



TEMA

DE FIRE MÅL

- Brugerfokus (nyt mål)
- Korte sagsbehandlingstider (videreførelse af mål fra forrige strategiperiode)
- Ensartethed (videreførelse af mål fra forrige strategiperiode)
- Kvalitet og effektivitet (nyt mål)

DE STRATEGISKE TEMAER

- Stabil og fremtidssikret systemunderstøttelse
- Fælles løsninger og effektiv drift
- Bedste praksis
- Kommunikation og branding
- En moderne og attraktiv arbejdsplads med de rette kompetencer
- Brugerorienteret kultur
- Straffesagsområdet
- Styrket governance og eksekveringskraft

DIGITALISERINGS-STRATEGIENS FEM PUNKTER

- Stabil og sikker drift
- Nyudvikling og proaktiv anvendelse af data
- Effektiv styring og samarbejde
- Brugerfokuseret digitalisering og gevinstrealisering
- Tidssvarende og professionel it-anvendelse

Flere projekter venter på at blive søsat - blandt andet skal det nuværende DSI-system stabiliseres, og der skal udvikles et nyt skifte-straffesystem, som skal forbedre og modernisere den måde, Danmarks Domstole arbejder på. Martin Wood, it-direktør i Domstolsstyrelsen, er meget bevidst om den store rolle, som it spiller i udviklingen af Danmarks Domstole.

"Alle strategimål og strategiske temaer i den overordnede strategi centrerer sig på den ene eller anden måde om it. Det forudsætter en stabil og fremtidssikret it-drift at få succes med strategien, både i forhold til de ansatte, men også i forhold til brugerne, som skal involveres i processen med at få udviklet gode løsninger, der giver den bedst mulige brugerrejse", siger han og fortsætter:

"Samarbejdet mellem Domstolsstyrelsen og de enkelte retter bliver helt afgørende for, hvordan vi får løst opgaven. Vi skal have skabt synergi. De næste fire år skal vi gøre tingene anderledes, end vi har været vant til, og en ny it-projektmodel og it-governance skal sikre mere effektiv og transparent styring. Der er masser af læring fra Civilsystemet, som vi kan bruge til at udvikle it-systemerne på en måde, der gør os mere agile og giver en større snitflade med retterne. Opgaven skal løftes i fællesskab".

God drift som fundament

Martin Wood understreger, at det koster at lave moderne digitalisering. For at komme i mål skal der prioriteres, og der skal kompetenceløftes i hele organisationen, for at moderniseringen kan udfolde sig.

"Den stabile it-drift må ikke tabe til de udviklingsprojekter, der skal sættes i gang, og det er den velfungerende drift, der skal være fundamentet for digitaliseringen", understreger Martin Wood.



TEMA

STRATEGISKE TEMER

STABIL OG PROGRESSIV RETSSTYRELSER

Stabilitet af retssystemet og udvikling af nye løsninger for retsretter er et af de mest afgørende strategiske temaer.

RETTET PRAKSIS

Alle retter skal være frie af korruption og skjulte dagsordener og et velfungerende retssystem er godt for tiltrækningskraften på virksomheder.

Tryghed og tillid som pejlemærker

Der er flere gode grunde til at glæde sig over at bidrage til arbejdet for ret og retfærdighed.

Befolkningens tillid til domstolene er helt i top, vi er et af Europas billigste retsvæsen pr. indbygger, der er transparens i retsprocessen, og så er vi faktisk ret godt med i forhold til sagsbehandlingstid, fortæller udviklingsdirektør i Domstolsstyrelsen, Merethe Eckhardt.

”Tryghed i og tillid til systemet er fundamentet for udvikling. Virksomheder og borgere skal kunne stole på, at en aftale er en aftale, og at de vil få medhold i retten, hvis det modsatte sker. Vores retssystem er fri for korruption og skjulte dagsordener, og et velfungerende retssystem er godt for tiltrækningskraften på virksomheder”. Hun fortsætter:

”I en tid, hvor Rule of Law er under angreb i lande som Tyrkiet, Polen, Ungarn og Rumænien, er det vigtigt, at Danmark er med til at statuere et godt eksempel. Et velfungerende og velrenommeret domstolsvæsen er afgørende for et demokrati. Vi skal være nysgerrige i forhold til, hvor bruger- og interessentanalysen peger på, at vi kan forbedre os, og handle på de input, vi får. Når vi agerer og forandrer os i takt med brugernes input, afspejler vi befolkningens behov, og så er er vi på den måde med til at opretholde befolkningens tillid”.

En samlet organisation

Ifølge Merethe Eckhardt er Danmarks Domstole unik i sin arbejdsmetode, fordi vi har en strategi, som omfatter alle retter og hele organisationen, og fordi vi arbejder med helt specifikke indsatsområder. Vi skaber og vedholder overblik over de enkelte

DANMARKS DOMSTOLES VÆRDIER

- Ansvarlighed
- Respektfuld behandling
- Troværdighed
- Åbenhed og lydhørhed

DANMARKS DOMSTOLES VISION

Domstolene arbejder tidssvarende og professionelt for ret og retfærdighed ved at træffe rigtige afgørelser i rette tid – afgørelser, som er velbegravede og til at forstå. På den måde gør vi os fortjent til befolkningens tillid og respekt.

retters produktion og udfordringer, og vi sætter fælles mål og understøtter dér, hvor der er brug for det. Kristian Hertz er enig.

”Vi skal løfte og håndtere udfordringerne som en samlet organisation. Det er vigtigt i en tid, hvor vi står over for at skulle modernisere hele vores portefølje af it-systemer, og hvor vi samtidig skal imødekomme borgernes og virksomheders stigende krav og forventninger. Det bliver ikke let, men vi står på et solidt fundament med stærke værdier, en høj faglighed og et brændende engagement for domstolene”, siger han.

DE FIRE OVERORDNEDE MÅL

Der er opstillet fire mål for Danmarks Domstole i perioden 2019-2022. Målene udstikker den retning, som domstolene ønsker at arbejde i, og belyser de områder, hvor domstolene særligt ønsker at udvikle sig. Fem ledere fra Danmarks Domstole giver deres bud på, hvordan strategien skal gribes an og implementeres.

Af Nana Vogelbein



Du kan finde 'Strategi for Danmarks Domstole 2019-2022' på www.domstol.dk/strategi

Det gælder om at komme på handlingsplansniveau i de enkelte afdelinger

Vagn Kastbjerg, retspræsident, Retten i Kolding

”Processen skal vokse nedefra og op. Samtidig er det alfa og omega, at strategien kædes op på det driftsmæssige aspekt”.

Vagn Kastbjerg, retspræsident,
Retten i Kolding

TEMA



”Forundersøgelsen til strategien har vist, at vi i Danmarks Domstole i første række tænker på os selv. Godt nok i bedste mening, men vores blik skal være rettet udad. Det nytter ikke at være åben og lyttende, hvis vi ikke formår at omsætte den viden, vi får, til et værdiskabende produkt, som vores brugere finder relevant.

Brugerfokus

I Kolding tager vi udgangspunkt i målet om brugerfokus, fordi det også favner de andre mål, og i løbet af efteråret vil vi kigge nærmere på måderne, som vi organiserer os på og tilrettelægger vores arbejde på. Det gælder om at komme



på handlingsplansniveau i de enkelte afdelinger.

Udfordringen bliver at få præsenteret strategien på en god måde, som engagerer medarbejderne. At få gjort ordene konkrete og sørge for, at retningen, vi skal følge, er klar. Processen skal vokse nedefra og op.

Samtidig er det alfa og omega, at strategien kædes op på det driftsmæssige aspekt. Retten i Kolding er fortsat en organisation, som skal kunne køre rundt, selvom vi udvikler os i nye retninger”.

Brugerens oplevelse skal være god fra første færd

Trine Poulsen, retspræsident, Retten i Horsens

”Vi får meget foræret gennem den mening, der er med vores arbejde. Vi er sat i verden for at arbejde for noget større end os selv, og dét skal vi huske at formidle, når strategien skal præsenteres. Øvelsen med at få visionen ud i de enkelte led skal tages alvorligt. Strategien er ikke for ledelsen, den er for alle. Vores arbejde skal gøre os stolte.

Vi drifter meget, men det er vigtigt, at vi kommer op i helikopteren. Til det er mission og vision vigtige hjælpemidler. Vi gik fra styrelsens strategidag med ”tænding” og drøftede kort tid efter strategien på både et personale- og et SSU-møde.

Jeg vil, at alle i vores hus er bevidste om, at deres arbejde har stor samfundsmæssig værdi og betydning, og at de mennesker, som kommer i kontakt med os, virkelig har brug for os.

Brugerfokus

I Informationen i retten skal vi møde brugerne med top-professionalisme og et højt kompetenceniveau. Gør vi det, kan vi lukke af for mange af de udfordringer, der ellers opstår længere inde i systemet. Brugerens oplevelse skal være god fra første færd. Det kan hjælpe os som organisation i et sagsforløb.

Midt-september afholder vi en temadag hos os, som kommer til at dreje sig om en brugerrejse. Det skal gerne åbne vores øjne for, at der er andre og bedre måde at løse vores opgaver på.

Kan jeg få mine ansatte til at løfte i flok, i stedet for at de har et ensidigt fokus på egne sager, er vi kommet rigtig langt i forhold til brugerfokus. Vi er jo ikke kun ansat ved Retten i Horsens. Vi er ansat ved Danmarks Domstole, så vores evne til at løfte brugeroplevelsen, reflekterer tilbage på hele organisationen.

Vi skal definere, hvor vi samlet bedst kan sætte ind i relation til brugeren. Kan

Strategien skuer ud i fremtiden og gør Danmarks Domstole til den visionære organisation, som vi skal være

Elisabet Michelsen, retspræsident, Retten i Lyngby

”Ledelsesmæssigt giver den nye strategi retning, fællesskab og gode rammer for, hvordan vi får skabt mening om mål og temaer og engageret organisationen. Strategien skuer ud i fremtiden og gør Danmarks Domstole til den visionære organisation, som vi skal være.

Jeg synes, at vi har verdens bedste arbejde, fordi det er så utroligt meningsfuldt,

medarbejderne se, at de får succes med at tage udgangspunkt i brugerens behov, afføder det engagement og vilje til at løse problemer.

Kvalitet og effektivitet

Alle medarbejdere i vores hus skal kunne mindst to sagsområder. Det bevirker, at vi kan følge trit, når tiderne skifter, eller når de politiske vinde blæser i en ny retning. Flexibilitet via uddannelse er en af de nøgler, vi skal bruge til at åbne døren til fremtiden”.

”Vi er jo ikke kun ansat ved Retten i Horsens. Vi er ansat ved Danmarks Domstole, så vores evne til at løfte brugeroplevelsen, reflekterer tilbage på hele organisationen”.

Trine Poulsen, retspræsident, Retten i Horsens

og derfor er det vigtigt, at vi både centralt og lokalt kigger hinanden i øjnene og spørger: 'Hvordan sikrer vi vores samarbejde og faglige udvikling bedst muligt'. Det skal blive ved med at være spændende og sjovt at komme på arbejde. At arbejde for ret og retfærdighed betyder, at brugerne skal kunne stole på os. Vi er garant for det demokratiske samfund.

Brugerfokus

Brugerfokus har vi arbejdet med i hele organisationen i lang tid, men der er en effekt i at sætte ord på papir og opgradere en indsats til et egentligt mål. Vi er her for brugernes skyld. Den værdis drive vores værk. Nu skal vi vende kikkerten og tage på brugerrejser. I stedet for at gå i forsvarsposition og komme med gode forklaringer på, hvorfor vi gør, som vi altid har gjort, skal vi træne os selv i at være i brugerens sted.

Vi har været dygtige til at pleje samarbejdet med de professionelle brugere, og det er nok også her, vores primære fokus har været, men der er et kæmpe potentiale i, at vi i højere grad taler med borgerne om, hvad de kan forvente sig af de processer, de vil komme i kontakt med i mødet med retssystemet. Det tager ikke længere tid at få øjenkontakt med en borger end med en anklager, eller at tale forståeligt til borgerne.



Ensartethed og korte sagsbehandlingstider

Der skal selvfølgelig være ensartethed i vores sagsbehandling, men strømning må aldrig erstatte omhu. Indholdet i sagen er afgørende for, hvor snittet kan lægges. Ligeledes forholder det sig med tidsperspektivet. Vi må ikke haste en sag igennem, blot fordi vi skal opfylde et generelt mål. Nuancerne er vigtige i vores arbejde.

Der skal også være plads til, at vi forsøger os med alternative processer i organisationen. Ensartethed og korte sagsbehandlingstider er gode, men skal ikke blive en hæmsko for kvalitet eller udvikling”.

”Vi er garant for det demokratiske samfund”.

Elisabet Michelsen, retspræsident,
Retten i Lyngby



Brugerfokus er den gode fortælling, som giver mening for de ansatte

Laila Nitschke, retspræsident, Retten i Viborg

"Det er en løbende proces at arbejde med en organisations strategi. Det springende punkt i forhold til den nye strategi, er at få implementeringsarbejdet godt fra start. Hos os lægger vi ud på ledelsesniveau og tager udgangspunkt i det ledelsesseminar, som Domstolsstyrelsen afholdt før sommerferien. De idéer og initiativer, som vi skrev ned der, arbejder vi nu videre med i organisationen.

Som leder skal jeg hele tiden referere til strategien i vores arbejde. Det er en ledelsesmæssig opgave at sikre, at alle ansatte er med på, hvor vi skal hen og hvorfor. Trivsel er naturligvis enormt vigtigt i relation til medarbejderne, men vi skal altid huske på, at vores daglige arbejde skal være værdiskabende for borgerne. Vi skal hele tiden huske vores værdier i hverdagen, så de opleves relevante for hver enkelt medarbejder.

Brugerfokus går efter min opfattelse igen i alle fire mål. Det er den gode fortælling, som giver mening for de ansatte, og den skal fortælles kontinuerligt, så vi minder hinanden om, hvorfor vores arbejde er betydningsfuldt.

Brugerfokus

I forhold til brugerfokus ved vi, at vi kan gøre meget mere. Hos os er vi f.eks. ikke langt nok fremme med information til vores brugere på vores hjemmeside.

Vi mangler lokale videoklip, der viser brugerne, hvordan det ser ud, når de skal møde ved Retten i Viborg. Vi har samtidig et stort ønske om at få vores brugere til at henvende sig til os i en chatfunktion og ved brug af en kontaktformular. Tinglysningssretten har gode erfaringer med både chatfunktion og brug af kontaktformular. Vi har derfor indgået et samarbejde med Tinglysningssretten, så vi kan drage nytte af deres erfaringer.

Korte sagsbehandlingstider

I Viborg har vi i en meget lang periode været udfordret i forhold til berømmelse af straffesager. Vi arbejder til stadighed på at få udviklet kompetencer og få opbygget en struktur i organisationen, så færrest mulige hænder kommer på en sag i forbindelse med berømmelse. Vi har efter inspiration fra bl.a. Retten i Holstebro og Bedste Praksis etableret et "Opret, beram og forkynd-kontor", der kun har fokus på at sikre korte sagsbehandlingstider på straffesager. Det er allerede aftalt med Bedste Praksis, at de, når kontoret er kommet godt i gang, besøger os for at undersøge, om der stadig er sagsgange, der kan optimeres.

Kvalitet og effektivitet

I skifteretten er vi udfordret af arbejdet med at lede efter gamle testamenter

i vores arkiv i kælderen. Inspireret af Tinglysningssrettens effektive arbejds-gange vil vi undersøge muligheden for at få scannet gamle testamenter ind, så medarbejderne kan sidde på deres pladser og finde dem frem elektronisk.

I vores fællessekretariat bruger vi mange ressourcer på at vise brugerne til rette, når de skal møde i bl.a. fogedretten og skifteretten. Samtidig er der ved politifremstillinger flere medarbejdere involveret, når parterne møder op uden aftalt tid. Vi vil gerne i stedet have en digital check-in-løsning ved vores indgang, hvor brugerne selv kan angive, at de er kommet, eventuelt ved scanning af deres sundhedskort. Brugerne vil på info-skærmen få besked om, hvor de skal sætte sig at vente. Samtidig vil sagsbehandleren få direkte besked om, at brugeren er kommet. Det vil spare en del ressourcer i vores travle hverdag.

I hele huset prøver vi at sætte fokus på vores udprintingskultur. Vi har fundet ud af, at det ofte er vanens magt, der styrer på det område. Vi vil gerne bruge vores ressourcer bedre, så vi prøver hele tiden at stille spørgsmålstejn ved nødvendigheden af udprintning. Eksempelvis har vi sparet rigtigt meget tid og papir på ikke længere at printe mails om gennemført digital forkyndelse i straffesager.



Samspillet mellem økonomi og tekniske krav kræver fokus

Karsten Thoft Fisker, it-chef, Tinglysingsretten, Retten i Hobro

”Vi har arbejdet med flere af målene gennem en årrække. Som jeg ser det, er brugerfokus omdrejningspunkt for alle fire mål. Fordi Tinglysingsretten er langt mere digital end andre retter, har vi ikke de samme udfordringer med sagsbehandlingstider, og vi har måske bedre tid til at gå i dybden med de indsatsområder, vi har valgt at arbejde med.

Brugerfokus

Vi holder årlige fokusgruppemøder med vores brugere. Til møderne kan de komme med input til den måde, systemet fungerer på. Møderne er en god mulighed for at få udpeget, hvor det er, vi kan forbedre os. Samspillet mellem økonomi og tekniske krav kræver fokus.

Ensartethed

Vi har arbejdet intenst med de tekster, vi bruger. Når en borger får et afslag, skal det være tydeligt, hvorfor afgørelsen er truffet, og hvad grunden er til afslaget. Ordlyden skal være klar. I stedet for, at hver medarbejder opretter sit eget svardokument, har vi indført ensartede svar, og vi har nedsat et informationssekretariat, som gennemgår og reviderer al vores eksterne, skriftlige kommunikation.

Kvalitet og effektivitet

Hos os har vi en fælles hotline, som tager sig af de mere gængse borgerhenvendelser. Det giver en helt anden ro i huset, når medarbejderne ikke bliver forstyrret af telefonen mange gange om dagen og kan arbejde uforstyrret.

Ud over vores hotline når vi brugerne to andre steder: Dels via en kontaktformular og dels via en chatfunktion på vores hjemmeside. Specielt i forhold til chatten har vi gode erfaringer og et stigende antal henvendelser.

De mere omfangsrige henvendelser henvises altid til kontaktformularen, så dokumentationen er på plads, og vi sikrer os, at en borger ikke ”shopper” efter et bestemt svar via de forskellige kanaler”.

”Der er en iboende udfordring i målet om ensartethed, da det kan virke hæmmende for udførelsen af gode ideer, at vi skal have alle med”.

Laila Nitschke, retspræsident,
Retten i Viborg

Ensartethed

Der er en iboende udfordring i målet om ensartethed, da det kan virke hæmmende for udførelsen af gode ideer, at vi skal have alle med. Vi er en stor organisation, som skal løfte i flok, fordi vi skal være ens, og fordi der også er økonomiske fordele ved, at der findes fælles digitale løsninger for alle retter. Det er imidlertid min opfattelse, at enkelte retter er nødt til at være villig til at gå i front, hvis vi skal udvikle os. Set med mine øjne kan dette dilemma løses ved,

at Domstolsstyrelsen understøtter gode ideer i den eksperimenterende fase hos udvalgte retter og senere står som ansvarlig for udbredelsen til andre retter, hvis erfaringerne viser sig gode. Vi er derfor i færd med at søge om lov og midler i Domstolsstyrelsen til at være den ret, der får lov til at eksperimentere med chatfunktion, kontaktformular og en check-in-løsning”.

MR. SKIFTERET SKAL KIGGE PÅ FUGLE – OG SLÅ GRÆS

RANSOMES
JACOBSEN

Den 1. oktober i år siger Flemming Sorth farvel til sit arbejdsliv. Mere end 40 år er det blevet til ved domstolene. Nu skal dagene nydes på fire tønder land mod øst.

Af Nana Vogelbein



Der går sjældent en uge, hvor Flemming Sorth ikke bliver kontaktet af advokater eller kolleger, der har et spørgsmål om skifteret. Med mere end 40 års erfaring fra domstolene, heraf størstedelen i netop det fagområde, er det meget få ting, den faglige chef for Skifteretten ved Retten i Helsingør ikke kan svare på. Hænder det, at han er i tvivl, drejer han kontorstolen 180 grader og slår op i en af de mange fagbøger, som står på rad og række bag hans skrivebord.

Den 69-årige jurist betegner sig selv som en pragmatiker, der møder de fleste af livets udfordringer med ophøjet ro. De blå øjne bag hornbrillerne udstråler da også, at de tilhører et menneske, der tager tingene, som de kommer.

"Det var faktisk kun, da min pensionsdato begyndte at nærme sig, at jeg blev tæt på panikslagen, men min kone og jeg har købt en gård på fire tønder land på Bornholm. Det tager fire og en halv time bare at slå græsset. Jeg sidder desuden i bestyrelsen i Østerlars Brugsforening, og jeg skal hjælpe min kone i hendes antikvitetsselskab, så der bliver nok at se til", fastslår han.

Arbejde definerer personen

For godt et år siden gik Flemming Sorth ned i arbejdstid, frsagde sig ledelsesansvar og stoppede med at undervise i skifteret. Den langsomme neddrøsling har gjort otium-overgangen nemmere, mener han, og nu ser han frem til tiden, der ligger i forlængelse af et langt arbejdsliv.

"Det første, der bliver spurgt om til et middagsselskab herhjemme, er; 'Hvad laver du?'. Man er jo stort set kun noget qua det arbejde, man har. I den optik er det svært at sige farvel til sin karriere, men nu føler jeg både glæde og god samvittighed, når jeg tænker på fremtiden", siger Flemming Sorth.

Fra pen og papir til et par skærme

Da han gjorde debut som jurist i begyndelsen af 1980'erne, blev han ikke holdt i hånden og gradvist introduceret til de forskellige specialer. "Enten svømmede man, eller også sank man", forklarer Flemming Sorth, som da også havnede i situationer, han ikke anede, hvordan han skulle tackle rent juridisk. Men løsningen fandt han altid.





FAKTA:

Flemming Sorth er uddannet cand.jur. og blev ansat som sekretær i Justitsministeriet den 1. februar 1978.

Han har desuden arbejdet ved Retten i Ballerup, Retten på Frederiksberg, Sø- og Handelsretten, Østre Landsret, Højesteret samt Retten i Helsingør.

Bortset fra perioden i Justitsministeriet har Flemming Sorth stort set altid beskæftiget sig med skifteret.

Flemming Sorth fylder 70 år den 25. september 2019.

Den 1. oktober 2019 går han på pension.



”Der er i dag meget bedre uddannelse af fuldmægtige. Det er positivt. Derudover er den største udvikling i retsvæsenet, at vi er gået fra pen og papir til skærme. I begyndelsen var det slet ikke meningen, at jurister skulle have noget med digitaliseringen at gøre, men ved Retten på Frederiksberg engang i 90’erne fik jeg da lov til at prøve kræfter med det, man kaldte en slæbbar computer. I dag arbejder jeg bedst på to skærme og har faktisk haft overvejet, om jeg skulle have en tredje skærm”.

Et spørgsmål om nuller

Karrieren inden for skifteret har blandt andet også taget ham forbi Sø- og Handelsretten, hvor han var med til at behandle boer på over en halv milliard kroner. Det fik dog ikke juristen til at ryste på hånden, for det er blot ’et spørgsmål om nuller’, som han siger. Sagsbehandlingen er den samme, og en sag, der drejer sig om 18 kroner, kan have stor principiel betydning for den ene part, ræsonnerer Flemming Sorth. Han kan dog godt frygte, at effektiviseringskrav vil påvirke domstolenes mulighed for at træffe de rigtige afgørelser i rette tid.

”Borgeren skal føle sig ordentligt behandlet, politikerne skal stilles tilfredse, og personalet skal trives. Det gør nemt kvalitet

og effektivitet til modsætninger og går især hårdt ud over meget ansvarsfulde medarbejdere, som har svært ved at uddelegere opgaver. Vi, der føler det største ansvar over for os selv, klarer, at citronen bliver presset hårdt, men måden hvorpå enderne kommer til at mødes, stresser en stor gruppe ansatte. Enten skal der tilføjes ressourcer, eller også skal der optimeres rigtig meget mere på it-området”, mener Flemming Sorth.

Farvel til en kapacitet

Snakken falder på hans dommerkappe, der hænger på en knage på kontoret. Den bærer han sjældent, fortæller Flemming Sorth. Faktisk kun i store sager.

”Jeg er ikke så høj, så det er vist noget med, at jeg ligner Harry Potter uden tryllestav, når jeg tager den på”, lyder det grinende.

Helt så store smil er der ikke at finde blandt kolleger og samarbejdspartnere, hvoraf flere har udtrykt bekymring for det videnskæssige hul, som Flemming Sorth, der går under tilnavnet Mr. Skifteret, efterlader sig på skifteretsområdet. Han har været med i det lovforberedende arbejde til både arveloven, ægtefælleskifteloven og dødsboskifteloven og skrevet en lærebog om boopgørelsen i dødsboer, som for nyligt er blevet revideret og genudgivet. Der er ingen tvivl om, at det er en kapacitet, der takker af til efteråret.

”Min kone flyttede til Bornholm sidste år, så vi har haft en 10-4-ordning, hvor jeg har holdt nogle lange weekender med hende derovre et par gange om måneden. Nu skal vi til at være sammen på fuld tid. Jeg har altid interesseret mig for fuglekigning, og den hobby vil jeg genoptage. Men først skal jeg have hugget hovedet af hanen i vores hønssegård. Jeg gider ikke stå op kl. 03.30 om morgenen som pensionist”.

Mange medarbejdere ved retterne udfører opgaver, som den brede offentlighed kun sjældent hører om, men som har stor betydning for, at retten fungerer. I dette nummer af Retten Rundt giver vi ordet til to nyansatte.

Tekst: Nana Vogelbein · Foto: Kim Matthäi Leland og privat

MØD MEDARBEJDERNE



HANNE NISSEN OUST

Administrationschef
Retten i Esbjerg
46 år
Ansæt siden 1. maj 2019
Tidligere ansat i Esbjerg Kommune i 17 år, senest som administrationschef

ENSARTETHED OG HELHED

Jeg kom fra en stor organisation, da jeg begyndte ved Retten i Esbjerg. Det gør, at bureaukratiet er anderledes, end jeg har været vant til. Hvor jeg tidligere kunne gå til specialister i det ene eller andet, får jeg nu mulighed for at have næsen nede i mange forskellige områder.

I det meste af min karriere har jeg været generalist på tværs af faggrupper med mange forskellige arbejdsopgaver og fungeret som bindeled mellem afdelinger. Ved Danmarks Domstole er langt de fleste medarbejdere meget stærkt fag-faglige, og organisationen er meget homogen. Det giver et helt andet ensartet fokus, og med min baggrund som økonom skulle jeg lige finde ud af, hvor jeg bidrager bedst på en arbejdsplads, hvor der ikke er samme behov for et bindeled, men fokus på produktet.

Det, det nu handler om i min hverdag, er ikke min egen faglighed. Jeg har en understøttende funktion. Jeg skal gennemskue nye sammenhænge og have mange faktorer med i mine overvejelser. Når det drejer sig om mennesker og kommunikation, er der dog nogle mekanismer, der er fuldstændigt universelle – uanset arbejdsplads – og i den sammenhæng har jeg heldigvis kunnet trække på min erfaring.

Skal jeg pege på én styrke i

Danmarks Domstole, er det, at vi er en helhed. Der tænkes ikke i siloer, men på "begge ben", og der er en stærk grad af helhed og ensartethed i organisationen. I forhold til den nye strategi, kunne timingen ikke være bedre for mit vedkommende. Jeg får lov til være med i processen fra begyndelsen, og jeg glæder mig til, at vi i Retten i Esbjerg skal videre med at tage ejerskab i implementeringen af mål og temaer.



VALBORG TOP

39 år
Administrations- og sekretariatschef
Retten i Helsingør
Ansæt i den 1. april 2019.
Tidligere ansat i Advokatsamfundet og Statsforvaltningen

DEDIKATION OG HØJ ARBEJDSMORAL

Mine første måneder har været fuldstændigt fantastiske. Jeg kom med helt åbne øjne og blev positivt overrasket over, hvor godt Retten i Helsingør fungerer som arbejdsplads og som hus for borgerne. Samtidig er der en rigtig god stemning blandt de ansatte.

Den første tid, jeg var ansat, fløj afsted, og jeg fik hurtigt en travl og varieret hverdag. Jeg har overtaget mine opgaver fra en dygtig kollega, som fortsat er i huset, og det betyder, at jeg altid har en at sparre med, hvis jeg skulle blive i tvivl om, hvordan jeg skal gribe en opgave an.

Den største udfordring for mig har været, at jeg gerne ville gøre alt perfekt fra dag 1. Jeg måtte dog sande, at jeg ikke kan nå det hele på én gang og derfor vænne mig til, at det er i orden ikke at være to skridt foran hele tiden. Heldigvis har jeg fra start oplevet stor opbakning fra

retspræsidenten, som - udover at være dygtig til at lede huset - er en fantastisk sparringspartner.

I min stilling er der især brug for overblik, handlekraft, empati og mavefornemmelse med de forskelligartede opgaver, jeg dagligt bliver udfordret af. Jeg søgte jobbet, fordi jeg gerne vil være med til at præge en offentlig virksomhed i en positiv og bæredygtig retning. Jeg er overbevist om, at nøglen til succes med det er, at bevare blikket for mennesker som den helt afgørende ressource.

Jeg er meget stolt af at være blevet en del af en arbejdsplads med så dedikerede medarbejdere. Og så meget arbejdsro. Der er musestille i huset, koncentrationen er høj, og der bliver knoklet igennem. Roen bidrager i den grad til, at vi får noget fra hånden, og det er med til at gøre Retten i Helsingør til en rigtig god arbejdsplads. Vi udretter noget. Hver dag.

MED RESPEKT SOM PEJLEMÆRKE

Efter mere end fire årtier i Københavns Byret har Kate Kengen fulgt domstolens udvikling fra første parket. Hun er stolt af sin arbejdsplads og vil helst være med, hvor det sker. Det er også kommet resten af organisationen til gode. I år kan hun fejre 20-års jubilæum i Domstolsstyrelsens bestyrelse.

Af Nana Vogelbein

FAKTA:

Kate Kengen gik ud af skolen som 14-årig for at tjene penge.

Det var Kate Kengens daværende afdelingschef, der lokkede hende med til en generalforsamling i HK-klubben, hvor hun blev valgt som bestyrelsesmedlem. Få år efter blev hun formand.

Kate Kengen fik i 2015 Dronningens fortjenstemedalje, fordi hun havde været ansat ved Københavns Byret i 40 år.

Kate Kengen repræsenterer over halvdelen af de ansatte ved Danmarks Domstole i Domstolsstyrelsens bestyrelse.

I 2025 kan Kate Kengen holde 50-års jubilæum i Københavns Byret. Det regner hun bestemt med kommer til at ske, for hun kan ikke lige forestille sig, at der kommer et tilbud om et andet job, hun hellere vil have.



At Kate Kengen endte i Københavns Byret, var lidt af et tilfælde. Efter afsluttet uddannelse som kontorassistent i 1971 slog hun i kortere perioder sine folder i henholdsvis et medicinalfirma og et revisionsfirma, før hun endte i det daværende Arbejdsdirektoratet. Her var der paradoksalt ikke noget at lave, så Kate Kengen gik på udkig efter et andet job.

"Dengang var det meget oppe i tiden, at kvinder arbejdede deltid, så de kunne tage sig af børnene, men det var slet ikke mig, selvom jeg havde en lille datter. Jeg skal holde mig i gang. Københavns Byret indrykkede en jobannonce, og så tænkte jeg: 'Det skal prøves'".

I dag, 44 år senere, kalder hun fortsat Københavns Byret sin arbejdsplads. Hun elsker, efter eget udsagn, sit job og sætter pris på sine gode kolleger.

I samspil med andre

Kate Kengen har i mellemtiden gennemført akademiuddannelsen i offentlig forvaltning og administration og i årevis bestredet posterne som tillidsrepræsentant i byretten, landsklubformand for HK Landsklubben samt bestyrelsesposter i HK Stat og HK Stat Hovedstaden.

Hun har desuden været medlem af bestyrelsen i Danmarks Domstole siden dens oprettelse i 1999 og fejrer i år 20-års jubilæum. Faktisk lidt mere, for det første bestyrelsesmøde blev afholdt den 17. december 1998, kan hun se på det referat fra mødet, som hun hurtigt finder frem til på sit kontor.

"Jeg kan gode lide at være med, dér hvor det sker, og trives rigtig godt i samspil med andre mennesker. Når jeg er på arbejde som bestyrelsesmedlem, taler jeg på andres vegne,

og det er vigtigt, at jeg er respektfuld, uanset hvor uenig jeg kan være. Det gælder om i fællesskab at finde løsninger, så de beslutninger, der træffes, kommer flest muligt til gode", siger den 67-årige kontorfuldmægtige.

Professionelle og inddragende

Skal hun pege på ét område, hvor udviklingen i domstolene er meget tydelig, er det måden hvorpå, organisationen fremstår.

"Vi er blevet mere professionelle. Alene det, at der i dag sidder præsidenter og administrationschefer ved retterne og udfylder en vigtig ledelsesrolle, har betydet meget. Etableringen af en egentlig lederuddannelse har også været en stor organisatorisk gevinst", vurderer Kate Kengen.

Hun har sammen med den øvrige bestyrelse været med til at drøfte og godkende den nye strategi for Danmarks Domstole. Fundamentet for at føre strategien ud i livet med succes er tilstede, mener Kate Kengen, og hun tror på, at strategiarbejdet bliver en spændende proces for alle ansatte.

"Det er som om, at det på en eller anden måde forpligter mere, når målsætninger bliver skrevet ned på papir. Selvom vi altid har haft et fokus på vores brugere, er vi nu gået skridtet videre og har inddraget de mennesker, der benytter sig af domstolene. Det kommer til at gøre en forskel, tror jeg, og det er virkelig mit håb, at brugerne kan mærke, at vi ønsker at gøre det bedste og ikke blot opfatter os som en flok skrankepaver".

Fra gennemslagspapir til digitalisering

Da Kate Kengen begyndte i Københavns Byret skrev kontorpersonalet af fra protokoller på gennemslagspapir. Så kom de første computere, og "i dag har vi snart ikke mere, vi ikke kan arkivere digitalt", fastslår Kate Kengen med et smil.

Hun er helt bevidst om, at en af de vigtigste opgaver for domstolene de kommende år er at lykkes med optimeringen og udviklingen af it-systemerne. I hvert fald på den driftsmæssige side.

"Det allervigtigste er respekten. Altid. Over for borgerne og over for hinanden. Vi kan lære så utroligt meget faggrupperne imellem, og når borgerne går ud ad døren, skal det være med en følelse af, at de har fået en god service. At de er helt trygge ved domstolenes behandling af dem og deres sag", siger hun.



FAKTA

Bestyrelsen i Danmarks Domstole er en bredt sammensat uafhængig bestyrelse, der træffer de overordnede, strategiske beslutninger om Danmarks Domstoles administrative og bevillingsmæssige forhold.

AKTUELLE MEDLEMMER AF BESTYRELSEN



Formand Hanne Schmidt,
dommer i Højesteret
- indstillet af Højesteret



Næstformand Susanne Skotte Wied,
retspræsident ved Retten i Holbæk
- indstillet af Den Danske Dommerforening



Tine Vuust,
landsdommer
- indstillet af Østre Landsret



Dorte Jensen,
landsdommer
- indstillet af Vestre Landsret
(ej afbilledet)



Peter Ulrik Urskov,
dommer ved Retten i
Sønderborg
- indstillet af Den Danske
Dommerforening



Lisbeth Bügel Madsen,
funktionschef ved Retten i
Odense
- indstillet af Dommerfuld-
mægtigforeningen



Kate Kengen,
kontorfuldmægtig ved
Københavns Byret
- indstillet af HK
Landsklubben



Marianne Andersen,
afdelingsleder ved Retten i
Lyngby
- indstillet af Politiets
og Domstolenes
Tjenestemandforening



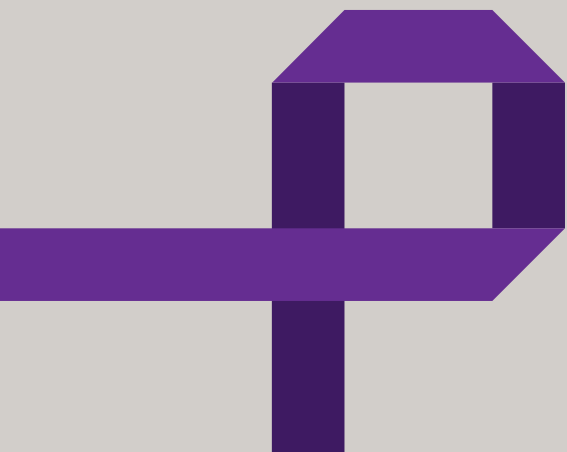
Randi Bach Poulsen,
advokat Bech-Bruun
- indstillet af Advokatrådet



Søren Sandfeld Jakobsen,
professor, CBS LAW, CBS
- indstillet af Rektorkollegiet



Jens Kristiansen,
professor ved Center for Retlige
Studier i Velfærd og Marked,
Københavns Universitet
- indstillet af Beskæftigelsesrådet



STRØMLINING HAR GIVET MERE RO OG ARBEJDSGLÆDE

Igennem en årrække havde de almindelige civile sager hobet sig op i Retten i Sønderborg. Nøgletallene var dårlige, og medarbejderne havde svært ved at få bugt med bunkerne.

Af Nana Vogelbein

Arbejdsglæden ved Retten i Sønderborg var svær at få øje på blandt de ansatte, som arbejdede utroligt hårdt, uden at det rigtigt hjalp, måtte de sande.

”Vi havde blandt andet problemer med at få berammet hovedforhandlingerne. Sekretærene havde deres egne sager, ud fra devisen om at så lå kendskabet hos den enkelte, men det hændte, at én sekretær endte med mange af de tunge sager, og den ujævne belastning var en stor udfordring. Vi skabte ganske enkelt ikke de resultater, som vi skulle, og medarbejderne var kørt helt ned”, forklarer Mette Hartmann Andresen, funktionschef for retssekretariatet ved Retten i Sønderborg.

Fra solo til fælles

Retten kontaktede Bedste Praksis Teamet, og i midten af januar 2019 samledes ledelse, medarbejdere og Bedste Praksis-konsulenter for at tage hul på en detaljeret sagsgennemgang, som blev skrevet ned.

”Vi kunne ikke umiddelbart få øje på, at vi kunne optimere og effektivisere vores proces, medmindre vi lavede om på organiseringen, men Bedste Praksis pegede, ligesom ledelsen tidligere havde drøftet, på, at vi skulle skifte til at have fælles sager, som de gør i mange andre retter”, siger Mette Hartmann Andresen.

Forkert opsætning

Set i bakspejlet står det klart for funktionschefen, at udfordringerne med de civile sager blev særligt belastende fra november 2017, hvor retten fik Civilsystemet. Nogle ansatte arbejdede både i det gamle DSI-system og det nye civilsystem. Omstillingen fra det ene til det andet

system var meget tidskrævende, fordi der er tale om vidt forskellige systemer, hvor de samme arbejdsgange udføres på helt forskellige måder, forklarer Mette Hartmann Andresen og fortsætter:

”Det hjalp heller ikke på situationen, at det viste sig, at vores civilsystem var sat helt forkert op, så hele det it-mæssige udgangspunkt var dårligt. Da opsætningen var blevet rettet, knoklede vores medarbejdere virkelig for at komme i bund”, fastslår Mette Hartmann Andresen.

Positiv ændring

Med it og ny struktur på sagsbehandlingen på civilområdet, når Retten i Sønderborg nu stort set alt, som kommer ind på minretssag.dk, fra dag til dag. Medarbejderne er ikke længere så presede, men går i stedet glade hjem fra job.

”Nye medarbejdere kommer også langt hurtigere ind i sagsbehandlingen, og vores elev eksempelvis kan virkelig mærke, at tingene har ændret sig positivt. Vi har kun gode erfaringer med at gå fra egne til fælles sager. Den vigtigste læring, vi har taget med os, er, at selvom man tror, at man har en god forretningsgang i forhold til sagsbehandling, er det sundt at få processen vendt på hovedet”, siger Mette Hartmann Andresen.

Arbejdsro og fælles ansvar

Også i forhold til rettens telefonkultur er der, ifølge Mette Hartmann Andresen, sket en markant ændring.

”Telefonvagten er blevet uddelegeret, så man har vagt på skift enten om formiddagen eller om eftermiddagen. Det gør, at alle andre medarbejdere får fred og ro til at fokusere. Nu, hvor afdelingen er med fra dag til dag, er der heller

ikke yderligere opgaver som følge af de rykkere, der tidligere også blev brugt tid på. I det hele taget har hele forløbet med Bedste Praksis battet mere, end jeg havde regnet med. Vi har et fælles ansvar nu. Jeg er helt sikker på, at det har været stærkt medvirkende til, at vi har fået vendt bøtten. Vi løfter i flok”, konkluderer hun.

FAKTA:

Der blev afsat 2x2 dage, hvor Bedste Praksis Teamet og de ansatte ved Retten i Sønderborg arbejdede med at få strømlinet processen omkring de civile sager.

”Vi gik helt lavpraktisk til værks og spurgte medarbejderne, hvordan de arbejdede, og hvad de selv mente, var de væsentligste udfordringer i forhold til berømmelse. Medarbejderinddragelsen er essentiel, da ansatte ofte ser andre udfordringer, end ledelsen gør, og derfor kan bidrage til gennemførelsen af et mere helstøbt projekt. Både ledere og medarbejdere gik til arbejdet med meget åbent sind. Det er deres engagement undervejs i projektet og efterfølgende store indsats med at implementere de mange forandringer, der har givet de gode resultater”.

— Bedste Praksis Teamet



DIGITALISERING OG IT

Af specialkonsulent Louise Falborg, Domstolsstyrelsen

Skifte- og straffeprojektet - et af vores største it-projekter

Skifte- og straffeprojektet skal kunne tilbyde tidssvarende digital understøttelse af sagsbehandling på skifte- og straffeområdet og herigennem sikre udfasning af de systemer, der grundet supportstop om få år ikke længere kan anvendes.

Den nye digitale understøttelse af skifte- og straffesagsområderne vil blive udviklet på samme tekniske platform, hvilket vil give synergieffekter og genkendelig funktionalitet på tværs af områderne. Dog vil det udefra fremstå som to forskellige systemer, der tilpasses hvert sagsområde og muliggør en digital behandling af sagerne fra start til slut med systemintegration til eksterne parter.

Udviklingen af ny digital understøttelse af både skifte- og straffeområderne bliver et af de største it-projekter, Danmarks Domstole har gennemført. Det stiller store krav til os alle. Før der kan tages endelig stilling til finansieringen, gennemfører Justitsministeriet, Finansministeriet og Domstolsstyrelsen derfor en analyse med eksternt bistand, der skal beskrive økonomi, business case, tidsplan og systemvalg.

Analysen ser også på mulighederne for at levetidsforlænge de eksisterende systemer, så sikkerhed og driftsstabilitet kan opretholdes imens. Når analysen er klar, skal Domstolsstyrelsen bearbejde og berige den yderligere, og i løbet af efteråret 2019 forventes det, at projektets økonomi, business case, detaljerede tidsplaner mv. foreligger.

Den interne kortlægning af behov og ønsker er i fuld gang, og en tidlig involvering af eksterne interessenter er ved at blive planlagt.

Videreudvikling af fogedsystemet

Formålet med dette projekt er at lette sagsbehandlingen af fogedsager og gøre den mere brugervenlig igennem en række tiltag, der skal frigive tid i sagsbehandlingsprocessen. Projektet er godt i gang med første leverance, hvor udviklingen af en afsendelsesmotor er det primære fokus. En afsendelsesmotor skal automatisere de handlingstrin, der skal til for at afsende dokumenter fra systemet til sagens eksterne parter. Det skal frigive tid til sagsbehandling og medføre, at borgerne sager bliver oprettet hurtigere, og at kvaliteten i sagsbehandlingen øges. Leverandøren, der skal udvikle afsendelsesmotoren, ser efter en gennemgang af retternes behov gode muligheder for at kunne levere det, fogedretterne ønsker sig af en afsendelsesmotor. Det forventes, at projektet kan have motoren klar i tredje kvartal af 2019 – dette ligger dog endnu ikke helt fast.

Domsdatabasen

Domsdatabase-projektet skal etablere en webportal med offentlig adgang til at se og fremsøge domme, der er lagret i en database indeholdende domme, der er udvalgt efter væsentlighedsprincipper. Projektet gik i genudbud i efteråret 2018, og foretager nu evaluering af tilbudene med henblik på kontraktindgåelse i

andet halvår af 2019. Sideløbende arbejdes der ved Behandlingsenheden til Domsdatabasen med at klargøre nogle af de domme, der har været omtalt på domstol.dk, så de kan være tilgængelige når Domsdatabasen offentliggøres.

Civilsystemet/minretssag.dk

Civilsystemet/minretssag.dk er blevet ændret til også at kunne håndtere de sager, der kommer i forbindelse med, at Familieretshuset er etableret. Det medførte i de første uger efter etableringen ekstra pres på styrelsens systemsupport, men siden er antallet af opkald til supporten faldet betydeligt, så det nu er på det laveste niveau, siden systemet blev implementeret. Systemets performance overvåger vi løbende, men vurderes at være acceptabel. Det er fortsat hovedprioriteten at sikre en stabil performance for systemet fremadrettet.

.....
”Udviklingen af ny digital understøttelse af både skifte- og straffeområdet bliver et af de største it-projekter, Danmarks Domstole har gennemført”.

- Center for IT

.....

KORT NYT

Redaktionen modtager gerne forslag til 'Kort Nyt' eller andre artikler til kommende udgaver af Retten Rundt. Alle ideer – både store og små – er velkomne.

Send dit forslag eller udkast til en artikel på kommunikation@domstolsstyrelsen.dk.

Kontakt Presse Jobs Aktuelt Engelsk

Alle emner Alle retsinstanser Selvbetjening Om os

Hvad søger du efter?

Oftest brugt

- SKIFTE AF DØDSBO**
Afdelingen for skifteret ved afdødes byret sikrer, at dødsboet bliver opgjort og fordelt korrekt.
- GÆLDSSANERING**
Du kan søge gældssanering hos domstolene, hvis du har en stor personlig gæld, du ikke kan betale.
- SMÅSAGER A**
Konflikter om mindre beløb, kan løses på en enkel og billig måde med rettens hjælp. Her kan du læse mere om, hvordan du anlægger en småsag.
- SKILSMISSE A**
Læs mere om, hvad der sker, når en skilsmisssag overgår fra Familieretshuset til familieretten.
- UDLEVERING AF ET BARN A**
Her kan du læse mere om, hvad du skal gøre, hvis du får brug for hjælp til at få udleveret dit barn.
- BLANKETTER OG VEJLEDNINGER**
Her kan du finde alle blanketter i Danmarks Domstole med tilhørende vejledninger.

Til dig der er..

- VIDNE A
- SAGSØGT A
- LÆGDOMMER
- ADVOKAT

NYT DOMSTOL.DK PÅ VEJ

Danmarks Domstole skal have ny hjemmeside, både hvad angår fællessiden og alle retters, råds og nævns selvstændige sider. Det nye domstol.dk er sat til at gå i luften i løbet af efteråret med et moderne udtryk, som er tilpasset brug på skærm, mobil og tablet. Hjemmesiden bliver mere overskuelig og gør det lettere for både borgere og professionelle at finde den information og de handlemuligheder, de søger. Webredaktører

fra hele organisationen blev før sommerferien undervist i oprettelse af indhold og kommunikationsprincipperne, og sammen med Domstolsstyrelsen har de efterfølgende arbejdet på hjemmesiden bl.a. ved at rydde op og prioritere indholdet, så mest muligt indhold ligger på de fælles sider, som retter, råd og nævnhensviser til i deres lokale beskrivelser.

RETTEEN PÅ FREDERIKSBERG SATTE FOKUS PÅ EFFEKTIVITET – OG BLEV DEL AF EN BOG OM LEDELSE

Skifteretten i Retten på Frederiksberg har haft fokus på at skabe størst mulig effektivitet i organisationen og i processen gjort sig nogle værdifulde erfaringer. En afdelingsleder og to kontorfuldmægtige har, sammen med medarbejdere fra fire

andre organisationer, delt oplevelsen og udbyttet med forfatter Trine Kolding, som efterfølgende har skrevet bogen 'Effektive sammen. Om at skabe tid, motivation og arbejdsglæde'. En af bogens pointer er, at effektivitet handler om i

fællesskab at indrette arbejdspladsen, fordele opgaverne og udnytte ressourcer og styrker på en måde, der både giver mest muligt værdi og størst mulig arbejdsglæde for de ansatte.

HOBRO HAR BLIK FOR BRUGEREN

Tinglysningsretten i Hobro etablerede tidligere i år et egentligt informationssekretariat, der har fået til opgave af sikre, at brugerne til stadighed er i fokus. Informationssekretariatet er organisatorisk placeret direkte under Tinglysningsrettens administrationschef. Informationssekretariatet, der er bemannet med seks medarbejdere, har overtaget en lang række opgaver, der tidligere lå hos enkelte medarbejdere, i administrationen eller i lokalt nedsatte arbejdsgrupper. Informationssekretariatets opgaver omfatter blandt andre at sikre, at Tinglysningsrettens hjemmeside kun indeholder relevante og aktuelle oplysninger, og at den i øvrigt fremstår så indbydende og let tilgængelig som muligt, samt sikre udarbejdelse og vedligeholdelse af vejledninger til eksterne brugere i et tidssvarende og forståeligt sprog.



TIL LYKKE TIL DEN DIGITALE TINGLYSNING

Den 1. september 2019 fyldte den digitale tinglysning 10 år.



DOMMERFULDMÆGTIGE HAR FÅET NY PRØVEFORM

De nye retningslinjer betyder, at man som dommerfuldmægtig ikke længere skal op til en almindelig mundtlig eksamen, men i stedet aflevere en fem sider lang synopsis, som vedkommende bliver eksamineret i. Emnet for synopsisen skal vedrøre domstolenes mål og værdier og/eller den gældende strategi.

”Det var en smule nervepirrende at være blandt de første to på den nye prøveform, som har et ret bredt opdrag, og der var mange potentielle emner og veje at gå ned ad. Selve eksaminationen var en fin oplevelse og bestod i en samtale om synopsisen og tilgrænsende emner, hvor man som fuldmægtig skulle reflektere over f.eks. betydningen af sagsbehandlingstider, domstolene som arbejdsplads, domstolenes særlige rolle i samfundet og andre vigtige emner, som ikke er direkte juridiske, men som alligevel har stor betydning for vores virke. Jeg synes samlet set, at den nye prøveform var en fin oplevelse, om end det vil være gavnligt med lidt mere udførlige retningslinjer i forhold til valg af emnet for synopsisen”, siger Mette Brændgaard Kolby, dommerfuldmægtig ved Familieretten i Københavns Byret.



Danmarks Domstole
Domstolsstyrelsen
Store Kongensgade 1-3
1264 København K

Telefon 70 10 33 22
www.domstol.dk