



De Antwerpse moniteur...

verslag vanuit het directiecomité

Aandachtspunten vanuit het Dircom voor de afgelopen periode, deze keer inzake het domein "onze mensen"

Er was vooreerst veel aandacht voor de opvallend grote instroom van **nieuwe magistraten** in 2019.

Maar liefst 15 nieuwe magistraten werden benoemd op onze rechtbank (op een kader van, zonder de strafuitvoeringsrechtbank, 105 magistraten, de facto ingevuld ten belope van ongeveer 90 %, of 95). Dit was ook heel erg nodig gelet op de beperkte vervangingen tijdens de voorbije jaren, en gelet op de grote uitstroom in 2019 ten gevolge van pensioneringen en in mindere mate door benoemingen elders.

Dergelijke instroom vroeg vooreerst het vinden van de juiste mensen en een grondige selectie. We deden zelf prospectie bij de geslaagden beroepsbekwaamheid. We proberen van alle kandidaten achtergrondinformatie te verzamelen en analyseren met 4 (vz + 3 afdvz's) hun CV en de bijhorende stukken. Vervolgens horen we hen samen en maken we een rangschikking. Er worden duidelijke keuzes gemaakt, die worden verwoord in de adviezen en waarmee de HRJ rekening lijkt te houden. De vraag is gerezen of we nog meer info moeten vragen, zoals bijv. conclusies geschreven door de kandidaat.

Eens benoemd proberen we de nieuwe magistraten goed te verwelkomen.

Er wordt een rondleiding voor hen en hun familie georganiseerd in het Vlinderpaleis, we proberen ze zo snel mogelijk op weg te helpen met de IT, ze ontvangen een geactualiseerd **vademecum** (zie [hier](#)) met heel wat info.

We wijzen, in overleg met de betrokken afdelingsvoorzitters, in het dircom voor hen allen een **mentor** aan, die hen moet opvangen en begeleiden in de nieuwe functie op de rechtbank. Het kader voor de mentoren vind je [hier](#).

Mede gelet op de grote instroom aan nieuwe magistraten beslisten we, ondanks een beperktere instroom aan zaken op deze kamers in Antwerpen, om alle **collegiale** correctionele **kamers** open te houden en om bijkomend collegiale burgerlijke kamers te openen (AB5 2 zittingen wekelijks, AB6).

Het is de bedoeling om na enkele weken met de nieuwe krachten een **planningsgesprek** te hebben zodat hun eerste evaluatie, na een jaar, ten volle inhoudelijk kan benut worden. Hiertoe moet het profiel van de rechter verder worden aangepast, aan de hand van de evaluatiecriteria en de opdracht van de betrokken nieuwe collega.

De inpassing van deze 5+2+8 collega's vergde heel wat planning, maar creëerde ook opportuniteiten. In het dircom werd aan de hand van een nota van drie bladzijden met kansen en problemen, gestreefd naar een optimale inschakeling over de drie afdelingen heen.

Er wordt ook steeds samen gezocht naar oplossingen voor problemen zoals bij ziekte van collega's.

Vrijgekomen plaatsen worden zo mogelijk opgenomen in de nieuwsbrief, tevens wordt elkeen die overweegt naar een andere kamer/materie over te stappen aangezet om dit tijdig te laten weten, zodat we hier zo mogelijk rekening kunnen mee houden.

Een groot probleem, vooralsnog niet zozeer voor ons arrondissement maar gelet op de evoluties lijkt dit een kwestie van tijd, is **het verzekeren van een voldoende instroom**.

Op Brussel na werden alle andere Nederlandstalige rechtbanken reeds geconfronteerd met plaatsen waar onvoldoende kandidaten op afkwamen. We trachten dit hoog op de agenda te zetten bij het College van Hoven en Rechtbanken en bij de Conferentie van REA's omdat dit een structureel probleem betreft met vele aspecten waar echter wel dringend aan gewerkt moet worden, willen we vermijden dat de rechtbanken langzamerhand worden uitgehold. We beogen hier jonge rechters bij te betrekken (kandidaten zijn welkom) omdat zij mogelijk beter aanvoelen waar er allemaal problemen zitten.

We proberen in dit kader ook zelf initiatief te nemen door:

- te prospecteren bij mogelijke kandidaten en hen te motiveren, met verzoek ter zake aan alle collega's om hier ook oog voor te hebben en om namen door te spelen van eventueel geschikte advocaten;
- door alle geslaagden beroepsbekwaamheid aan te schrijven, uit te nodigen voor een gesprek en desgevallend te stimuleren om voor ons te postuleren;
- aan geïnteresseerden die het attest beroepsbekwaamheid hebben onder voorwaarden een kijkstage aan te bieden indien hier interesse voor blijkt.

Gelet op de grote instroom hebben we besloten om **de advocaten- werkend plaatsvervangend rechters** voorlopig af te bouwen (op één in Turnhout na, mede gelet op onverenigbaarheden daar). Op zich moeten er inderdaad vragen worden gesteld bij advocaten die meezetelen, zoals ook opgeworpen door internationale instellingen, wat aanleiding gaf tot aanpassing van de wetgeving ter zake. Zij kunnen op eerste aanleg bovendien enkel collegiaal zetelen waar we deze plaatsen met de huidige instroom precies willen voorbehouden voor de vele nieuwe collega's die in een collegiale setting de beste opleiding kunnen krijgen.

Dit ligt anders voor **de plaatsvervangend rechters- oud magistraten** voor wie we individueel en per jaar beslissen, in functie van de concrete noden en de opportuniteiten.

We plannen de agenda voor de volgende **algemene vergaderingen** en in deze dus vooral welke plaatsen verkiesbaar moeten worden gesteld. In maart 2020 zullen er opnieuw twee plaatsen van ondervoorzitter kunnen worden ingevuld.

De plaats van collega's die reeds als onderzoeksrechter/jeugdrechter/ familie-rechter/beslagrechter zijn aangewezen en na een jaar positief geëvalueerd worden, wordt ook steeds zo mogelijk op de volgende algemene vergadering gebracht.

We hebben vier nieuwe **stagiairs** die we in de drie afdelingen laten stage lopen en wiens programma op voorstel van de stagemesters werd goedgekeurd.

De **evaluaties** blijven verder georganiseerd zoals voorheen. Er wordt eind augustus een planning voor het hele jaar gemaakt. Hierbij wordt informeel advies gevraagd aan de griffie, de balie en het OM. Indien dit advies negatieve aspecten bevat, dient de geëvalueerde dit advies te krijgen en moet hij/zij er tegenspraak kunnen over voeren. Er worden telkens enkele projecten gevraagd teneinde het taalgebruik te kunnen toetsen, zoals gevraagd door de HRJ. Bij onderzoeksrechters wordt, gelet op de aanbeveling van de HRJ ter zake, ingegaan op de doorlooptijd van de gerechtelijke onderzoeken. Er wordt opgevolgd of de verplichte opleidingen worden gevolgd.

We hebben maar één referendaris meer, in Mechelen. Nieuwe referendarissen worden al een tijdje beloofd.

De vraag van Limburg tot ondersteuning hebben we moeten afwijzen gelet op de eigen tekorten.

Wat **de strafuitvoeringsrechtbank** betreft hebben we aanhoudend en op vele deuren geklopt om eindelijk een bezetting te bekomen die niet gelijk is aan de bezetting van alle andere strafuitvoeringsrechtbanken in het land, maar die evenredig is aan de werklast (deze van Antwerpen is verreweg de grootste), een primeur!

Dit heeft uiteindelijk 3 in plaats van 2 plaatsen voor magistraat opgeleverd, en hierbij horend ook telkens een griffier en een bediende. De plaatsen voor griffier zouden mogelijk, indien we de eerder open gekomen plaatsen voor griffier kunnen invullen, vervangen worden door bedienden, maar dat is nog in onderhandeling.

In Mechelen organiseert men al vele jaren tijdens de eerste drie weken van september **een zomerstage** voor rechtenstudenten.

Het programma heeft zijn deugdelijkheid bewezen en heeft twee varianten, met name met een civiele dan wel een penale focus. Gelet op de zeer goede respons en de grote appreciatie vanwege de studenten, wat soms ver doorstroomt en de beeldvorming over de rechtbank goed doet, of meermaals zelfs al heeft geleid tot kandidaturen voor rechter, hebben we besloten om dit ook op de andere afdelingen te organiseren, zeker gelet op de problematische instroom, zoals hoger vermeld.

Onze griffie lijdt sterk onder de personeelstekorten.

Deze variëren van afdeling tot afdeling en tussen de secties, maar het is duidelijk dat we een kritisch punt hebben bereikt en dat vooral Antwerpen het moeilijk heeft/zal hebben. Dit maakt ook dat bijv. een uitbreiding van de zittingen, wat voor sommige domeinen moet worden overwogen, in de praktijk moeilijk te realiseren blijkt.

Er zijn tal van stagiairs rechtspraak en tewerkgestelden art. 60, waarvoor dank aan de hoofdgriffier. Dit zijn geen ideale oplossingen, maar indien we hen zouden moeten missen, dan zouden we het gewoon niet meer rond krijgen, dat is duidelijk.

We trachten op alle mogelijke manieren **de vacatures** die we krijgen, in te vullen, maar soms hebben we geen kandidaten, soms enkel interne (wat vanzelfsprekend voor hen wel goed is, maar voor het geheel telkens een nul-operatie geeft). Vooral niveau C is een probleem.

We streven in Brussel steeds naar het mogen aanwerven van mensen op contractuele basis indien we vacatures niet kunnen invullen, maar men wil hier niet in mee. Op die manier zouden we bij voorbeeld goede stagiairs een contract kunnen geven zodat de kans groter is dat ze voor justitie blijven werken.

Ook cashflow contracten hebben we in grote getale aangevraagd aan de hand van individuele motiveringen, maar voorlopig is het afwachten.

De griffie wordt geconfronteerd met **pensioneringen van verschillende hoofden van dienst** (al dan niet ook afdelingsgriffier): Louis Schoeters, Katelijn Van den Kieboom, Mie Sommen. Elkeen die in de voorwaarden is, kan aan de opkomst zijnde selecties participeren om hen te vervangen.

De mogelijke vertrekkers onder de magistraten en griffiers worden in kaart gebracht teneinde hierop te kunnen anticiperen. Per kwartaal wordt ook een toebedeling gemaakt van alle personeelsleden over de respectieve secties dan wel het beheer. Dit geeft een duidelijk zicht op onze allocatie van de "personele middelen".

Het directiecomité had zich vorig jaar voorgenomen om te focussen op **integriteit en deontologie, zowel bij magistraten als op de griffie.**

In dat kader werden een aantal initiatieven genomen zoals:

- het stimuleren van een studiedag en de opmaak van documentatie ter zake. Het Igo was akkoord en had dit reeds op de agenda, en organiseert op 3/03 een studiedag ter zake;
- we werken (na deze studiedag) aan een regelmatige rubriek in de nieuwsbrief ter zake, onder leiding van Roland Cassiers, samen met enkele rechters en griffiers. Er zijn regelmatig vragen over wat kan en niet kan, maar er is weinig info. Tevens mag er best wel wat discussie hierover;
- de opleiding integriteit voor de griffie werd georganiseerd te Antwerpen, alle leden van de griffie hebben deelgenomen, dit werd positief onthaald;

- bij de audit in de zaak Jonathan Jacob werden we er op gewezen dat we om redenen van veiligheid de lijsten van de leden van de griffie periodiek aan het parket moeten voorleggen, wat we hebben opgenomen;
- inzake IT wordt nagestreefd dat elke raadpleging gelogd wordt;
- het badgebeheer en toegangen IT zullen korter worden opgevolgd (bijv. bij verandering van dienst)
- het volgen van de verplichte opleiding integriteit wordt opgevolgd voor nieuwe collega's.

De **vakantiedienst** was druk en leidde tot een aantal opmerkingen en voorstellen. We proberen hiermee voor de volgende zomer rekening te houden. Zo moet er in Antwerpen meer dan één persoon van dienst zijn voor de familierechtbank, moeten de collegiale kamers vooraf worden ingevuld, moet nagegaan worden of bepaalde zittingen niet samen vallen, enz.

Tot zover het dircom-nieuws over "onze mensen". De volgende keer gaat het over initiatieven inzake "onze organisatie". Feedback is welkom!

Bart Willocx,
voorzitter