

Centrale Raad van Beroep Jaarplan 2014

Oktober 2013

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Hoofdpijnen van de activiteiten in 2014
3. Concretisering van de activiteiten ter realisering van de algemene doelstellingen van de Rechtspraak
 - 3.1 De Rechtspraak versterkt de kernwaarden onafhankelijkheid, onpartijdigheid, integriteit en professionaliteit/deskundigheid
 - 3.2 De Rechtspraak sluit aan bij behoeften in de samenleving
 - 3.3 De Rechtspraak implementeert de gerechtelijke kaart
 - 3.4 De Rechtspraak professionaliseert organisatie en bedrijfsvoering
 - 3.5 Lokaal
4. Bedrijfsvoering

1. Inleiding

Eind september 2012 verscheen het jaarplan 2013 van de Centrale Raad van Beroep. Het liet de ambitie zien om na de inwerkingtreding van de Wet herziening gerechtelijke kaart per 1 januari 2013 de gewijzigde bestuursstructuur en de aanpassingen in de organisatie- en managementstructuur succesvol te implementeren en om, met gebruikmaking van de mogelijkheden die deze wet biedt, te komen tot een nauwere samenwerking met het College van Beroep voor het bedrijfsleven. Het jaarplan 2013 besteedde daarnaast aandacht aan de voorgenomen verhuizing van de Centrale Raad van Beroep naar het Gerechtsgebouw te Utrecht, in samenhang met de geplande digitalisering van de bestuursrechtelijke rechtsgang en de toepassing en de concretisering van (de) principes van het “anders werken”. Het kondigde voorts aan dat voorstellen zouden worden ontwikkeld voor het structureel aanpassen van de werkprocessen binnen de Centrale Raad van Beroep met het oog op maatwerk door middel van zaaksdifferentiatie (“nieuwe zaaksbehandeling”).

Begin november 2012 trad het kabinet-Rutte-Asscher aan. In het regeerakkoord werd het samengaan van de drie hoogste bestuursrechters (de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State, de Centrale Raad van Beroep en het College van Beroep voor het bedrijfsleven) aangekondigd. Deze - onverwachte - ontwikkeling heeft grote invloed gehad op de realisatie van het jaarplan 2013. De in het vooruitzicht gestelde ingrijpende institutionele wijziging van de bestuursrechtspraak in hoogste instantie heeft het bestuur van de Centrale Raad van Beroep doen besluiten om, in afwachting van meer duidelijkheid over de uitwerking van het regeerakkoord, in 2013 geen voorstellen te ontwikkelen die tot ingrijpende wijzigingen in het werkproces zullen leiden en de aandacht vooral te richten op het wegwerken van de (oudere) werkvoorraad. Ook heeft het bestuur in dit licht besloten om de niet vervulde functies van - met het College van Beroep voor het bedrijfsleven gedeeld - niet-rechterlijk bestuurslid en van afdelingsvoorzitter niet opnieuw open te stellen maar daarvoor, in afwachting van meer duidelijkheid, voor 2013 tijdelijke voorzieningen te treffen. Tevens is het tot stand brengen van een samenwerkingsagenda met het College van Beroep voor het bedrijfsleven enigszins getemporeerd.

Kort voor de zomer van 2013 werd duidelijk dat de digitalisering van de bestuursrechtelijke rechtsgang - inmiddels onderdeel van het Rechtspraakbrede project Kwaliteit en Innovatie (“KEI”) - substantieel naar achteren wordt gehaald (1 april 2016!). Voor de huisvesting van de Centrale Raad van Beroep in het Gerechtsgebouw betekent dit een tekort aan ruimte ontstaan doordat de met de digitalisering gepaard gaande reductie van de papierstroom en het aantal dossierbewegingen voorshands niet wordt gerealiseerd. Dat gegeven dwingt tot een wezenlijke aanpassing van het zogeheten huisvestingsconcept. In goed overleg met de Raad voor de rechtspraak en het bestuur van de rechtbank Midden-Nederland is in het Gerechtsgebouw extra ruimte voor de Centrale Raad van Beroep gevonden. Dat maakt het mogelijk nu grotendeels “1:1” over te gaan en de komende jaren met - uitsluitend - papieren dossiers te blijven werken. Het ontwikkelen van een meer innovatief huisvestingsconcept, mede op de grondslag van (de) principes van het “anders werken”, is op dit moment echter nog niet mogelijk. Het uitstellen van de digitalisering betekent ook dat (mogelijke) aanpassingen in de werkprocessen (voorlopig) binnen de bestaande “papieren” werkomgeving zullen moeten plaatsvinden.

De hiervoor geschetste ontwikkelingen hebben het bestuur gesteld voor de vraag wat voor 2014 het ambitieniveau kan en moet zijn.

Daarbij is in de eerste plaats van belang dat de realiteit is dat in 2014 veel tijd en aandacht van de medewerkers zal moeten uitgaan naar een succesvolle uitvoering van de verhuizing, met inbegrip van de aanpassing en het gedeeltelijke herontwerp van de logistieke processen en het incorporeren van de in 2013 vastgestelde structurele feedbackbevorderende instrumenten en intervisie-instrumenten (cultuurverandering). De gevolgen voor de medewerkers worden dan in volle omvang zichtbaar. De betekenis daarvan, zowel in termen van “impact” op de arbeidsbeleving van de medewerkers als in termen van tijdsbeslag, mag niet worden onderschat. Onvermijdelijk zullen ook onvoorziene frictiepunten blijken. Om die reden zal worden voorzien in een “nazorgplan”. Dit alles brengt mee dat de spankracht voor (andere) grotere veranderingen in 2014 beperkt zal zijn.

In de tweede plaats moet worden vastgesteld dat tot nu toe - bijna een jaar na het verschijnen van het regeerakkoord - in het geheel geen duidelijkheid bestaat over de toekomst van (de organisatie van) de bestuursrechtspraak in hoogste instantie. Zelfs is niet duidelijk of het voornemen tot samenvoeging daadwerkelijk zal worden uitgevoerd en zo nee, welke eventuele minder verstrekkende varianten dan in beeld komen (zoals het samengaan van de Centrale Raad van Beroep en het College van Beroep voor het bedrijfsleven). De onzekerheid die hiervan het gevolg is, mag er echter niet toe leiden dat 2014 een verloren jaar wordt. Het bestuur heeft er daarom voor gekozen 2014 (en ook 2015) te benutten om de “infrastructuur” van de organisatie verder te versterken, zodat de Centrale Raad van Beroep - ongeacht de uitkomst van de discussie over de organisatie van de bestuursrechtspraak in hoogste instantie - daarin een sterke uitgangspositie heeft. Daarbij gaat het om:

- Intensivering van de samenwerking met het College van Beroep voor het bedrijfsleven.
- Het wegwerken van de oudere werkvoorraad en het terugdringen van de doorlooptijden.
- Verbetering van de (interne en externe) werkprocessen.
- Investeren in management.
- Investeren in medewerkers.

De opbouw van het jaarplan is als volgt. In paragraaf 2 worden - kort - de onderwerpen beschreven die, naast de verhuizing, 2014 zullen domineren. In paragraaf 3 worden, overeenkomstig het format dat is opgenomen in de planningsbrief 2014 van de Raad voor de rechtspraak, de concrete beleidsdoelstellingen en activiteiten van de Centrale Raad van Beroep in 2014 benoemd. Paragraaf 4 ziet op de bedrijfsvoering, in het bijzonder op de productiedoelstellingen en het financiële kader.

Daartoe door het bestuur van de Centrale Raad van Beroep in de gelegenheid gesteld, heeft de ondernemingsraad op 10 oktober 2013 zijn visie op een concept van het jaarplan kenbaar gemaakt. In de definitieve tekst zijn de gemaakte opmerkingen grotendeels mogelijk verwerkt.

2. Hoofdpijnen van de activiteiten in 2014

Deelname aan de landelijke activiteiten binnen de Rechtspraak zal in 2014 veel inzet van de medewerkers vergen. Gepland zijn de visitatie van de gerechten, een klantwaarderingsonderzoek, een medewerkerstevredenheidsonderzoek en een tijdbestedingsonderzoek.

De samenwerkingsagenda met het College van Beroep voor het bedrijfsleven is in eerste instantie gericht op het versterken van het draagvlak (continuïteit, kwaliteit) van beide colleges en op het bereiken van synergie- en doelmatigheidsvoordelen. De agenda is tegelijkertijd gericht op het (in 2014 en doorlopend in 2015) zodanig “op orde” brengen van beide colleges dat zij gereed zijn voor een (mogelijk) samengaan. Enkele kernpunten voor 2014:

- uitwisseling van (in elk geval) rechters en juridische ondersteuners;
- tot stand brengen van gezamenlijke opleiding en opleidingsstructuur voor de juridische ondersteuning;
- gezamenlijke aanpak van de permanente educatie;
- gezamenlijke aanpak van (onderdelen van) de bedrijfsvoering en het personeelsbeleid;
- gezamenlijke aanpak van de communicatiefunctie;
- ontwikkeling van gezamenlijke rechtseenheidsinstrumenten;
- ontwikkeling van eenvormige uitspraken.

De besturen van beide colleges vergaderen iedere twee maanden gezamenlijk. Per 1 april 2014 eindigt de vervulling op interim-basis van de functie van - gedeeld - niet-rechterlijk bestuurslid. Mede afhankelijk van de hiervoor bedoelde politieke besluitvorming, zal worden besloten over definitieve vervulling.

Binnen de Centrale Raad van Beroep zijn de primaire aandachtspunten in 2014 de volgende.

Het wegwerken van de (oudere) werkvoorraad is ook in 2014 een doelstelling. Concreet betekent dit dat aan het eind van 2014 er (vrijwel) geen zaken van voor medio 2013 meer aanhangig zijn. De maximale ouderdom van de zaken is daarmee anderhalf jaar. Tegelijkertijd moet worden vastgesteld dat het voor het terugdringen van de (gemiddelde) doorlooptijd noodzakelijk is de werkvoorraad in veel aanzienlijkere mate te beperken. Zoveel mogelijk in samenhang met het hierna te bespreken beleidskader voor differentiatie en maatwerk bij de zaaksbehandeling zal in 2014 (doorlopend in 2015) een daarop gericht project worden ontwikkeld en uitgevoerd.

Wat de werkprocessen betreft is sprake van een meersporenaanpak.

Het eerste spoor is het bereiken van zoveel mogelijk “quick wins”. Daaronder een doelmatiger inzet van de juridische ondersteuning en een evenwichtiger taakverdeling tussen de rechters en de juridische ondersteuners. Het verminderen van de werklast en de beleefde werkdruk bij met name de rechters hoort daarbij. Het bestuur is voornemens hiervoor nog in 2013 een werkgroep in te stellen. De resultaten moeten al begin 2014 beschikbaar zijn en worden ingevoerd.

Het tweede spoor is het (voorbereiden van) structurele aanpassingen van de werkprocessen met het oog op maatwerk door middel van zaaksdifferentiatie. De essentie daarvan is dat in elke zaak in een zo vroeg mogelijk stadium wordt beoordeeld wat voor een kwalitatief goede, snelle en of definitieve geschilbeslechting gerichte afdoening nodig is en dat in dat stadium waar dat mogelijk en zinvol is al sprake is van “contact” van partijen met de rechter. De bevindingen van de wetenschappelijk monitor van de praktijkproef met het houden van regiezingen zijn in de loop van 2013 beschikbaar gekomen. Tijdens een conferentie van alle rechters in november 2013 worden deze besproken. De voorbereiding is in handen van een breed samengestelde werkgroep. In de loop van 2014 zal de Centrale Raad van Beroep vervolgens een beleidskader voor maatwerk en differentiatie bij de zaaksbehandeling vaststellen. Mede met inachtneming van de ontwikkelingen rond de organisatie van de bestuursrechtspraak in

hoogste instantie zal aansluitend worden gezien welke de gevolgen voor het werkproces zijn en hoe en wanneer deze het beste kunnen worden geïmplementeerd. Op voorhand staat vast dat die gevolgen ingrijpend zullen zijn, mede doordat de vraag naar de taakverdeling tussen de rechters en de juridische ondersteuners daarbij ten principale aan de orde zal komen.

De individuele medewerkers zijn - uiteindelijk - de dragers van elke organisatie. Het project integraal personeelsbeleid zal eind 2013 zijn afgerond. In 2014 is de aandacht gericht op de implementatie ervan.

Het bestuur zet uitdrukkelijk in op versterking en verdere professionalisering van het management. De positie, de rol en de taakopvatting van de teamvoorzitters zijn in 2014 volop aan de orde. In periodieke bijeenkomsten van het bestuur en de teamvoorzitters wordt hieraan gewerkt. Begin 2014 zal een geactualiseerde beschrijving tot stand komen. De zittende teamvoorzitters nemen in 2014 deel aan een interne, in samenspraak met SSR opgezette, leergang. De leergang voor de “talent development groep” van potentiële nieuwe teamvoorzitters wordt eind 2013 afgesloten.

3. Concretisering van de activiteiten ter realisering van de algemene doelstellingen van de Rechtspraak

De in deze paragraaf vermelde - concrete - doelstellingen en activiteiten zijn grotendeels ontleend aan en strekken in zoverre ook tot uitvoering op het niveau van de Centrale Raad van Beroep van de Agenda van de Rechtspraak 2011-2014.

Meer specifiek zijn voor dit jaarplan als bronnen geraadpleegd:

- de Innovatieagenda rechtsbestel van de minister van Veiligheid en Justitie van oktober 2011;
- de landelijke programmaplannen voortvloeiend uit de Agenda van de rechtspraak 2011-2014: het programma Kwaliteit en Innovatie (KEI), het programma Rechtspraak en Samenleving;
- de brief van de minister van Veiligheid en Justitie van 11 juni 2013 (TK, 2012-2013, 29279, nr. 194)
- de notitie Inrichting landelijke overleggen na HGK;
- de Planningsbrief 2014 en de prognose instroomontwikkeling rechtspraak 2014
- de brief van de Raad voor de rechtspraak van 2 april 2013 over het beleidskader digitale zittingen
- het regeerakkoord van 29 oktober 2012
 - “We gaan digitaal procederen in het bestuursrecht mogelijk maken.”
 - “De Raad van State wordt gesplitst in een rechtsprekend deel en een adviserend deel. Het rechtsprekende gedeelte wordt samengevoegd met de Centrale Raad van Beroep en het College van Beroep voor het bedrijfsleven.”
- de position paper van de Raad voor de rechtspraak over de organisatie van de bestuursrecht-spraak in hoogste instantie.

Het voorgeschreven format brengt mee dat de - vijf - doelstellingen in de Agenda van de Rechtspraak 2011-2014 leidend zijn. Doelstelling 1 (Bijdragen aan het versterken van de rechtsstaat) is in de Agenda van de Rechtspraak 2011-2014 zo uitgewerkt, dat het voornamelijk om activiteiten op het niveau van de Raad voor de rechtspraak gaat. Daarom worden in

het jaarplan geen aan deze doelstelling gerelateerde activiteiten benoemd. Dat neemt uiteraard niet weg dat alle gerechten, en dus ook de Centrale Raad van Beroep, individueel en gezamenlijk bij uitstek staan voor het (blijven) verwezenlijken en garanderen van de rechtsstaat. De bestuursrechter vervult daarbij een niet te onderschatten rol. In het stelsel van “checks and balances” waakt hij immers, in de aan hem voorgelegde geschillen, tegen onrechtmatige gezagsuitoefening door het bestuur en tegelijkertijd tegen onnodige inperkingen van de (beoordelings- en beleids)vrijheid van het bestuur.

Waar in het onderstaande kosten zijn opgenomen, betreft het extra kosten boven die van de reguliere bedrijfsvoering. De onderbouwing van deze kostenramingen is voor een deel gelegen in concrete projectplannen. Voor het overige betreft het beredeneerde aannames.

Omdat (ook) daarmee extra kosten zijn gemoeid, wordt hier ook de huisvesting van de Centrale Raad van Beroep vermeld.

3.1 Doelstelling 2

Versterken van de kernwaarden onafhankelijkheid, onpartijdigheid, integriteit en professionaliteit/deskundigheid

Wat gaan we daarvoor doen?	Wat zijn de kosten?	Wat zijn de risico's en hoe zijn die te beheersen?	2012 - 2014
<i>Onafhankelijkheid, onpartijdigheid en integriteit</i> Actualiseren register nevenfuncties rechterlijke ambtenaren Actualiseren nevenbetrokkeningen gerechtsambtenaren	Reguliere bedrijfsvoering	Risico: gebrek aan overeenstemming met wettelijke regelingen en richtlijnen. Beheersing: periodieke toetsing op beheer en maatregelen.	Continu proces
<i>Professionaliteit/deskundigheid</i> - Continueren hoogwaardige interne afstemmings- en coördinatiemechanismen (commissie bestuursrecht en bestuursprocesrecht etc) - Verkenning mogelijkheden om het Wetenschappelijk Bureau te ontwikkelen naar kenniscentrum - De instrumenten, voortgekomen uit het project feedback en intervisie, verder invoeren (evalueren, handhaving) - Deelneming aan visitatie gerechten 2014 en zodra mogelijk uitvoering geven aan aanbevelingen van de visitatiecommissie. - Handhaving van de norm voor Permanente Educatie, zo mogelijk in samenwerking met het CBB - Met andere gerechten uitvoeren projectplan borging kwaliteit van medisch deskundigen in bestuursrechtelijke ge-	Reguliere bedrijfsvoering	Risico: inefficiënte organisatie. Beheersing: betrokkenheid van alle medewerkers tot het totale proces vergroten en beroepsvaardigheden optimaliseren. Risico: falen in het geven van feedback of trainingen. Beheersing: ontwikkelen nieuwe instrumenten Risico: slecht ketenfunctioneren, te weinig kennisuitwisseling, procesmatige afstemming. Bevorderen van de effectiviteit en kwaliteitsbevordering (kans). Beheersing: beleid/activiteiten en procedures voor beoordeling en monitoren van de performance. Risico: mismatch van vaardigheden van medewerkers en functievereisten.	Continu proces

schillen - Continueren van structurele bijeenkomsten tussen de CRvB en de rechtbanken, in het bijzonder gericht op ontwikkelingen in de rechtspraak en in werkwijzen en werkprocessen. - Blijven bijdragen aan de (landelijke) bevordering van niet alleen procedurele maar ook materiële rechtseenheid door middel van intensief overleg met en tussen de hoogste (bestuurs)rechters - Stelselmatig inzetten grote kamer (artikel 8:10a Awb) en conclusies (artikel 8:12a Awb) - Blijven bijdragen aan de landelijke ontwikkelingen binnen de Rechtspraak door middel van actieve en initiërende participatie in de presidentenvergadering, de vergadering van appelpresidenten en overleg niet rechterlijke bestuursleden (SBO), door middel van doordachte advisering aan de Raad voor de rechtspraak, en door middel van herkenbare bijdragen op landelijke manifestaties en bijeenkomsten en in landelijke gremia. - De president van de CRvB onderhoudt periodiek, ten minste jaarlijks, het contact met de Nederlandse rechters in Luxemburg en Straatsburg en hun medewerkers. - Rechters en medewerkers in de juridische ondersteuning kunnen deelnemen deel aan internationale (uitwisselings)programma's en aan de periodieke bezoeken, al dan niet in SSR-verband, aan Luxemburg en Straatsburg. - De CRvB levert een bijdrage aan de werkzaamheden van het Gemeenschappelijk Hof van Justitie op de Nederlandse Antillen.		Beheersing: opleiden medewerkers.	
---	--	-----------------------------------	--

3.2 Doelstelling 3

Aansluiten bij de behoeften in de samenleving

Wat gaan we daarvoor doen?	Wat zijn de kosten?	Wat zijn de risico's en hoe zijn die te beheersen?	2012 - 2014
<i>Tijdigheid</i> - Verder beperken van de doorlooptijd met gedifferentieerde behandeling van zaken	Reguliere bedrijfsvoering	Risico: mismatch tussen behoefte van de samenleving en gerealiseerde doorlooptijden (imagoschade).	Continu proces

- wegwerken van de oudere werkvoor- raad (ten minste de zaken t/m 2012) - Bewaken uitspraaktermijnen - Betere benutting zittingen (gericht op vraagstelling rechters; gericht op inper- ken geschil)		Beheersing: terugdringen werkvoorraden.	
<i>Externe gerichtheid</i> - Doorgaan met publiceren van (vrijwel) alle uitspraken op rechtspraak.nl - Overleg met ketenpartners uitbreiden in samenwerking met CBB - Deelname externe klankbordgroep ap- pelcolleges	Reguliere bedrijfsvoering	Risico: verstrekte informatie sluit niet aan bij de behoefte van de samenleving. Beheersing: onderzoek naar informatiebehoefte. Risico: noodzakelijke aanpas- sing organisatie loopt samen met uniformering werkpro- cessen griffie. Beheersing: projectorganisatie die coördineert en faseert.	
<i>Digitale toegankelijkheid en digitaal pro- cederen</i> Leveren van bijdrage aan het landelijk programma Kwaliteit en Innovatie (KEI)			
<i>Differentiatie en maatwerk (procesinnova- tie)</i> - Besluiten over gedifferentieerde aanpak van zaken na Raadbrede discussie pre- sentatie resultaten wetenschappelijke monitoring praktijkproef nieuwe zaaks- behandeling. - Maar ook uniformering werkprocessen zonder afbreuk te doen aan gedifferenti- eerde aanpak op individueel zaaksniveau. Zie ook onder digitalisering		Risico: mismatch van vaar- digheden van medewerkers en functievereisten. Zijn ma- nagers in staat om verander- processen te begeleiden. Beheersing: herijken beleid training personeel (oplei- dingsplan en studiefacilitei- ten, opleidingsbeleid). Herij- ken beleid voor aanbrengen van wijzigingen in de func- tie(s) en procedures voor beoordeling en monitoren performance.	
<i>Dienstverlening</i> - Deelname aan landelijk klantwaarde- ringsonderzoek in najaar 2014 - Onderzoek naar de wijze van telefoon- behandeling na verhuizing		Risico: mismatch tussen hui- dige strategie (dienstverle- ning) en maatschappelijke ontwikkelingen. Beheersing: monitoren maat- schappelijke ontwikkelingen.	
<i>Programma Rechtspraak en samenleving</i> Deelproject is Decor en decorum (in nieuwe huisvesting voldoen aan aan- bevelingen inrichting gescheiden wacht- ruimtes (privacy); klantvriendelijkheid en gastvrijheid van alle medewerkers in openbare deel van het gerechtsgebouw; checklist voor bodes, rechters en griffiers			

--	--	--	--

3.3 Doelstelling 4

Implementeren van de gerechtelijke kaart

Wat gaan we daarvoor doen?	Wat zijn de kosten?	Wat zijn de risico's en hoe zijn die te beheersen?	2012 – 2014
- De gewijzigde organisatie- en managementstructuur verder implementeren - Teamvoorzitters toerusten voor hun taken - (Beslissen over) Werving afdelingsvoorzitter - (Beslissen over) Werving niet rechterlijk bestuurslid - Met het bestuur van het CBb de samenwerkingsagenda vorm geven	Reguliere bedrijfsvoering	Risico: politieke onzekerheid toekomst bestuursrechtspraak	

3.4 Doelstelling 5

Professionaliseren van de organisatie en bedrijfsvoering

Wat gaan we daarvoor doen?	Wat zijn de kosten?	Wat zijn de risico's en hoe zijn die te beheersen?	2012 - 2014
<i>Opleidings- en personeelsbeleid</i> - Intensiveren samenwerking met het CBb - Implementeren (na afronding van het project) integraal personeelsbeleid (opleidings- en loopbaanpaden voor de verschillende functies binnen de CRvB met ruimte voor persoonlijke/individuele ontwikkeling; infrastructuur voor het voeren van functioneringsgesprekken en de verslaglegging daarvan wordt verder geprofessionaliseerd. - Actieve werving van rechters en juridische ondersteuners (strategische personeelsplanning), ook op detacheringbasis. - Samenwerking met rechterlijke instanties - in het bijzonder het CBb - i.v.m. uitwisseling personeel via detachering, stages en opleidingstrajecten. Bijdrage leveren aan vernieuwde initiële opleiding voor de rechtspraak - MD-beleid voor teamvoorzitters - Opleiden potentiële teamvoorzitters in kader van strategische personeelsplanning	Reguliere bedrijfsvoering	Risico: organisatie is niet voorbereid op digitalisering van processen. Risico: mismatch van vaardigheden van medewerkers en functievereisten. Zijn managers in staat om veranderprocessen te begeleiden Beheersing: herijken beleid training personeel (opleidingsplan en studiefaciliteiten, opleidingsbeleid). Herijken beleid voor aanbrengen van wijzigingen in de functie(s) en procedures voor beoordeling en monitoren performance.	

- Investeren in toetsing van werkprocessen bij instructies en schrijven van uitspraken (cursus uitspraken schrijven)			
<i>Landelijk dienstencentrum voor de Rechtspraak en Spir-it</i> Deelname Gebruikersraad LDCR Aanpassen van de organisatie aan en afstemmen interne processen op taken die wel/niet door het LDCR en Spir-it worden uitgevoerd (afronding).	Reguliere bedrijfsvoering		
<i>Digitalisering</i> - Voorbereiden op aanpassen van de organisatie en de werkprocessen aan de digitalisering van de bestuursrechtspraak (kennis, informatie, archivering op intranet, teamsite etc. stroomlijnen) - Verder uniformeren van de werkprocessen binnen de griffie - Onderzoek naar mogelijkheden van het "anders werken" - digitale zittingszalen (brief van 2 april 2013) - (voorbereiden) opleiden medewerkers in relatie tot verdere digitalisering primair en secundair proces		Risico; (verdere) vertraging KEI	
<i>Communicatie</i> Interne communicatievoorziening optimaliseren Intern/extern: Herstructureren communicatiefunctie in samenwerking met het CBb Rechtspraakbrede communicatiestrategie Landelijk Medewerkerstevredenheidsonderzoek	Reguliere bedrijfsvoering		

3.5 Lokaal

Activiteiten	Wat zijn de kosten?	Wat zijn de risico's en hoe zijn die te beheersen?	2014
Huisvesting - Realiseren huisvesting naar het Gerechtsgebouw Utrecht, voor zover niet gerealiseerd in 2013. - Nazorgplan in het kader van nieuwe huisvesting Regeerakkoord; Samenwerking met het CBb	projectkosten		

4. Bedrijfsvoering

Algemeen

Bij de Centrale Raad van Beroep wordt in het risicoanalysemodel de directe relatie gelegd tussen de strategische en operationele doelstellingen enerzijds en de maatregelen die nodig zijn om die doelstellingen te behalen anderzijds. Hiertoe zijn de in paragraaf 3 uitgewerkte doelstellingen opgenomen in de, in het bedrijfsvoeringproces ingebedde, risicoanalyse. Voor elk van de doelstellingen en activiteiten wordt geïnterpreteerd welke interne of externe gebeurtenissen van invloed kunnen zijn op het behalen van de doelstellingen en het uitvoeren van de activiteiten.

Productie

De instroomprognose is opgesteld aan de hand van het Prognosemodel Justitiële Keten van het ministerie van Veiligheid en Justitie. Voor 2014 is die instroomraming beleidsneutraal. Dat houdt in dat in deze prognose geen effecten van een eventuele griffierechtverhoging en een wijziging van de rechtspraak in ambtenarenzaken zijn verwerkt. Dat geldt ook voor mogelijke effecten van de Rijksbegroting 2014. Trendmatige ontwikkelingen zijn wel verwerkt. Voor de Centrale Raad van Beroep als geheel wordt een lichte autonome instroomstijging verwacht, van ongeveer 4%. Echter, de binnen de Rechtspraak afgesproken tellingwijziging van nieuwe zaken is niet in de trendmatige ontwikkeling verwerkt. Deze leidt tot een vermindering met 4%. De instroomprognose voor 2014 is aldus gelijk aan de instroomverwachting 2013: 7.000 zaken.

De productiecapaciteit van de Centrale Raad van Beroep is in hoge mate afhankelijk van het aantal rechters en het daaraan gerelateerde aantal juridische ondersteuners. Het bestuur doet er alles aan om het aantal rechters (minimaal) op het reguliere niveau te houden. Actieve werking en een substantiële inzet van gedetacheerde rechters van de rechtbanken passen daarin. Dat neemt echter niet weg dat het aanbod van het vereiste - hoge - niveau niet overdadig is. De verwachte uitstroom van rechters in 2013 is gecompenseerd door het aantrekken van nieuwe, al dan niet gedetacheerde rechters. In 2013 is het bestuur daarnaast echter geconfronteerd met het onverwachte vertrek (om uiteenlopende redenen) van maar liefst drie rechters (een per 1 juli 2013 en twee per 1 januari 2014).

In 2014 bedraagt de productiecapaciteit van de Centrale Raad van Beroep, uitgaande van de reguliere productiecapaciteit inclusief de beschikbaarheid van zeven nieuwe, al dan niet gedetacheerde rechters (ongeveer 6 fte), 7.350 zaken. Daarvan zijn 5.850 bodemprocedures (categorie 852), 1.350 overige afdoeningen (categorie 853) en 150 voorlopige voorzieningen (categorie 854).

Een van de belangrijkste doelstellingen in de periode 2014-2016 is het nog verder terugdringen van de werkvoorraad. Eind 2013 zal de werkvoorraad ongeveer 8.800 zaken bedragen, vrijwel gelijk aan de werkvoorraad eind 2012. Gegeven de geprognosticeerde instroom en uitgaande van de productiecapaciteit (7.350 zaken in 2014 en 7.600 zaken in 2015 en 2016), neemt de werkvoorraad in de periode 2014-2016 dan af met 1.550 zaken. De beoogde resultaten van het in onderdeel 2 bedoelde te ontwikkelen project zijn hierbij buiten beschouwing gelaten.

Financieel kader

De begroting voor 2014 is opgesteld op basis van het loon- en prijspeil van 2013. Voor de prognose van de personele kosten voor 2014 is gerekend met de verwachte gemiddelde bezet-

ting voor dat jaar. Daarnaast is getracht de financiële gevolgen van de (strategische) beleidsdoelstellingen te kwantificeren. De begroting op hoofdlijnen ziet er dan als volgt uit:

	2014	2015	2016
Productievoorstel	7.350	7.600	7.600
Baten	20.678.646	21.440.900	21.440.900
Lasten			
Personele kosten	18.228.646	18.990.900	18.990.900
Exploitatiekosten	2.450.000	2.450.000	2.450.000
Totaal lasten	20.678.646	21.440.900	21.440.900
Saldo baten en lasten	0	0	0