



# **Centrale Raad van Beroep Jaarplan 2013**

**september 2012**

## **Inhoudsopgave**

1. Inleiding
2. Hoofdlijnen van de activiteiten in 2013
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 Huisvesting
4. Bedrijfsvoering

## **1. Inleiding**

Met ingang van 1 januari 2013 treedt de Wet herziening gerechtelijke kaart in werking. Dit jaarplan is daarmee het laatste jaarplan van het bestuur van de Centrale Raad van Beroep “oude stijl”. Samen met het reorganisatieplan van 28 augustus 2012 vormt het de grondslag waarop het bestuur van de Centrale Raad van Beroep “nieuwe stijl” in 2013 van start zal gaan.

De opbouw van het jaarplan is als volgt. In paragraaf 2 worden - kort - de ontwikkelingen beschreven die 2013 zullen domineren: het besturingsmodel, de samenwerking met het College van Beroep voor het bedrijfsleven, de verhuizing en de digitalisering. Daarna wordt aandacht besteed aan de vijf kernprojecten en andere “bewegingen” die in het reorganisatieplan worden benoemd: nieuwe zaaksbehandeling, integraal personeelsbeleid, feedback en interview, externe oriëntatie en anders werken. In paragraaf 3 worden, overeenkomstig het format dat is opgenomen in de planningsbrief 2013 van de Raad voor de rechtspraak, de concrete beleidsdoelstellingen en activiteiten van de Centrale Raad van Beroep in 2013 beschreven. 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 21 september 2012 zijn visie op een concept van het jaarplan kenbaar gemaakt. In de definitieve tekst zijn de gemaakte opmerkingen zoveel mogelijk verwerkt.

## **2. Hoofdpijnen van de activiteiten in 2013**

### *Bestuursstructuur*

De invoering van de gewijzigde bestuursstructuur en van de aanpassingen in de organisatie- en managementstructuur zullen in 2013 veel tijd en energie vragen van het - nieuwe - bestuur en van de medewerkers van de Centrale Raad van Beroep.

### *Samenwerking met het College van Beroep voor het bedrijfsleven*

De Wet herziening gerechtelijk kaart biedt de mogelijkheid te komen tot een nauwere samenwerking van de Centrale Raad van Beroep en het College van Beroep voor het bedrijfsleven. De besturen van beide colleges hebben, met instemming van de ondernemingsraad onderscheidenlijk het medezeggenschapsorgaan, het besluit genomen het niet-rechterlijke bestuurslid te delen en een samenwerkingsagenda tot stand te brengen. Daaraan liggen overwegingen van continuïteit, draagvlak en doelmatigheid ten grondslag. Ook deze innovatie zal in 2013 veel tijd en energie vergen.

### *Verhuizing*

In 2013 moet ook de verhuizing van de Centrale Raad van Beroep naar het Gerechtsgebouw te Utrecht plaatsvinden. De rechtbank Utrecht (rechtbank Midden-Nederland) en de Centrale Raad van Beroep zijn dan gezamenlijk de “bewoners” van het Gerechtsgebouw. In 2012 hebben de besturen afspraken gemaakt over de indeling en het gebruik van het Gerechtsgebouw. Ook is afgesproken dat een gezamenlijk onderzoek wordt ingesteld naar de mogelijkheden om met betrekking tot de gebouwgebonden facilitaire diensten (met inbegrip van bibliotheek- en informatievoorzieningen) doelmatigheidsvoordelen te behalen.

### *Digitalisering*

In 2013 zullen belangrijke stappen worden gezet in de digitalisering van de bestuursrechtspraak. In de eerste helft van het jaar vindt een pilot (en gebruikersacceptatietest) plaats. De Centrale Raad van Beroep neemt daaraan deel. Daarop voortbouwend zal in de tweede helft van het jaar duidelijk worden welke gevolgen de digitalisering van de bestuursrechtspraak heeft. Deze zullen, hoe dan ook, ingrijpend zijn voor de werkprocessen en voor de kwantitatieve en kwalitatieve formatie van in het bijzonder de griffie. Het bestuur van de Centrale Raad van Beroep staat daarbij garant voor een ook uit sociaal oogpunt aanvaardbaar proces.

### *Nieuwe zaaksbehandeling*

Naast juridisch-inhoudelijke kwaliteit en tijdigheid is ook effectiviteit van de rechtspraak een belangrijke kernwaarde. De rechterlijke attitude is daarom meer en meer gericht op finale geschilbeslechting. Geschilbeslechting op maat door middel van zaaksdifferentiatie levert aan finale geschilbeslechting een wezenlijke bijdrage. De Centrale Raad van Beroep heeft daarom het principebesluit genomen het werkproces zo te gaan structureren dat in elke zaak maatwerk kan worden geleverd. Daarvoor is het project nieuwe zaaksbehandeling ingericht. De essentie is dat op een zo vroeg mogelijk moment in de procedure, waar nodig tijdens een zogenoemde regiezitting, het juridische geschil en eventueel het onderliggende conflict in kaart worden gebracht en partijen worden voorgelicht over hun procespositie. Ook kan dan worden geïnventariseerd welke gegevens en eventuele verdere procedurele stappen nodig zijn om tot finale geschilbeslechting te komen. In algemene zin geldt dat op dat moment kan worden bepaald op welke wijze de zaak (verder) wordt behandeld. De nieuwe zaaksbehandeling zal ook een belangrijke bijdrage leveren aan de verdere bekorting van de doorlooptijd.

Van 1 januari 2012 tot 1 juli 2012 heeft in alle grote categorieën zaken een praktijkproef met het houden van regiezittingen plaatsgevonden. De bevindingen zijn wetenschappelijk gemonitord. Na evaluatie en bespreking van de resultaten eind 2012 zullen begin 2013 voorstellen worden ontwikkeld voor het structureel aanpassen van de werkprocessen binnen de Centrale Raad van Beroep met het oog op maatwerk door middel van zaaksdifferentiatie. Dan zal ook duidelijk worden wat de nieuwe zaaksbehandeling betekent voor de behandel tijden en voor de inzet van de rechters en de juridische ondersteuning.

### *Integraal personeelsbeleid*

Het project Integraal personeelsbeleid heeft als doel de verschillende instrumenten van personeelsbeleid te actualiseren en op elkaar af te stemmen. Eind 2012 zal een basisproduct beschikbaar zijn, waarin op hoofdlijnen zijn beschreven: de procedure van werving en selectie; de verhouding medewerker-leidinggevende; de algemene introductie en het inwerken op functieniveau; het jaarlijks vast te stellen opleidingsplan; de loopbaanpaden, het rouleerbeleid en het verzuimbeleid. Uitwerking en implementatie zullen plaatsvinden in 2013. De doelstelling van dit project reikt verder dan alleen de vaststelling van beleid. Uiteindelijk is het gericht op het krijgen van de juiste persoon op de juiste plaats en het op een goede manier voeren van het gesprek daarover. Het blijvend stimuleren van de professionele attitude, goed leiderschap en ruimte voor persoonlijke, individuele ontwikkeling zijn daarbij kernwaarden.

Het bestuur van de Centrale Raad van Beroep zal verder de deelname van professionals aan een management development-programma bevorderen. Daarmee wordt beoogd een “talent development-groep” voor - mogelijke - toekomstige teamvoorzitters tot stand te brengen.

### *Feedback en intervisie*

Het bestuur van de Centrale Raad van Beroep zet in op het gericht investeren in het verder ontwikkelen van de feedback-en-intervisiecultuur en het inbedden daarvan in een breder beleid waarbij aandacht is voor het institutionaliseren van feedbackbevorderende instrumenten en intervisie-instrumenten.

In het project feedback en intervisie wordt, voortbouwend op initiatieven die op verschillende plaatsen in de organisatie zijn opgekomen en mede ter uitvoering van de aanbeveling van de visitatiecommissie gerechten 2010 terzake, een en ander systematisch en structureel aangepakt. De projectorganisatie is breed opgezet om een zo groot mogelijk draagvlak te verkrijgen. Uitdrukkelijk is gekozen voor een ontwikkelingsmodel: "van beneden naar boven". Het project wordt begeleid door het bureau "*Bedrijfsmotivaties*". De uit het project voortkomende instrumenten worden in 2013 structureel ingevoerd.

### *Externe oriëntatie*

Het bestuur van de Centrale Raad van Beroep wil een cultuur bevorderen waarin externe oriëntatie een structurele plaats binnen de organisatie heeft. Niet primair door allerlei institutionele voorzieningen in het leven te roepen, maar door discussie, dialoog en reflectie te bevorderen. Daarbij heeft het bestuur een duidelijke "trekkersrol", in die zin dat het voortdurend uitdraagt en "voorleeft" dat externe oriëntatie een integraal onderdeel is van de attitude van alle medewerkers binnen de Rechtspraak. In het kader van de permanente educatie worden, te beginnen in 2013, periodiek onderwerpen geagendeerd waarin externe oriëntatie op de voorgrond staat.

De besturen van de gerechtshoven, het College van Beroep voor het bedrijfsleven en de Centrale Raad van Beroep hebben een gezamenlijke externe klankbordgroep in het leven geroepen. Zij geven daarmee uitvoering aan het - met ingang van 1 januari 2013 in werking tredende - artikel 20, eerste lid, aanhef en onder d, in verbinding met artikel 23, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de rechterlijke organisatie. De klankbordgroep bestaat uit: de heer prof. mr. C.A. Groenendijk, emeritus hoogleraar Radboud Universiteit Nijmegen; de heer prof. dr. F. Leijnse, emeritus hoogleraar Open Universiteit Heerlen; de heer prof. drs. M.H. Meijerink, voorzitter Raad voor de Volksgezondheid en Zorg; mevrouw mr. P.F.M. van der Meer Mohr, voorzitter Raad van bestuur Erasmus Universiteit Rotterdam; de heer mr. P.J.M. van Schmidt auf Altenstadt, advocaat/partner Houthoff Buruma; de heer R. Mulder, oud-hoofdredacteur Leeuwarder Courant.

### *Anders werken*

In het voorjaar van 2012 heeft het bestuur van de Centrale Raad van Beroep, na overleg met de ondernemingsraad, uitgesproken dat de principes van het anders werken zullen worden onderzocht op hun toepasbaarheid voor het werken bij de Centrale Raad van Beroep. In mei 2012 is er een (start)bijeenkomst voor alle medewerkers geweest. Mede op basis van de resultaten van die bijeenkomst is een structuur vastgesteld waarbinnen wordt nagedacht over de toepasbaarheid van het anders werken en de concretisering daarvan. Meer specifiek zal worden gezien welke toegevoegde waarde het Anders werken kan hebben bij de inrichting van de - nieuwe - huisvesting ("bricks"), de digitalisering en de werkprocessen ("bytes") en de ontwikkeling van feedback- en intervisie-instrumenten ("behaviour").

De activiteiten passen in het grotere geheel van de landelijke activiteiten binnen de Rechtspraak, waaraan de Centrale Raad van Beroep actief deelneemt.

### **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 en van de, daar weer bij aansluitende, Kernwaarden appelrechtspraak zoals in 2010 door de gezamenlijke besturen van de appelcolleges vastgesteld. 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 voor de rechtspraak 2011-2014: het programma Rechtspraak en Samenleving; het programma Kwaliteit en Innovatie (KEI) met onder andere het project Innoverende Hoven; de brief van de Raad voor de rechtspraak van 20 juli 2012 over integriteit;
- de notitie Inrichting landelijke overleggen na HGK;
- het Visitatierapport Gerechten 2010 en de aanbevelingen aan het bestuur van de Centrale Raad van Beroep;
- het Klantwaardingsonderzoek Rechtspraak 2011, deelrapport Centrale Raad van Beroep.

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
<p><i>Onafhankelijkheid, onpartijdigheid en integriteit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In kaart brengen gevolgen inwerkingtreding Wet van 21 mei 2012 tot wijziging van de WRRRA in verband met enkele aanvullingen op de regeling inzake de nevenbetrokkeningen van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding gedurende de binnenstage voor registratie nevenfuncties</li> <li>- Beleid inzet raadsheren-plaatsvervangers daarop zo nodig aanpassen</li> <li>- Resultaten deelname meting integriteit en integriteitsbeleid door BIOS integreren in kernprojecten en implementeren met inachtneming van de landelijke planning (brief Raad voor de rechtspraak van 20 juni 2012)</li> </ul>	50.000	<p>Risico: gebrek aan overeenstemming met wettelijke regelingen en richtlijnen. Beheersing: periodieke toetsing op beheer en maatregelen.</p> <p>Risico: gebrek aan overeenstemming met wettelijke verplichtingen, ontevreden medewerkers, weinig vertrouwen. Beheersing: beleid, opleiding en training.</p>	Continu proces
<p><i>Professionaliteit/deskundigheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De uit het project feedback en intervisie (en aanbevelingen visitatiecommissie) voortkomende instrumenten van feedback en intervisie invoeren.</li> <li>-Continueren van structurele bijeenkomsten tussen de CRvB en de rechtbanken, in het bijzonder gericht op ontwikkelingen in de rechtspraak en in werkwijzen en werkprocessen.</li> <li>- Herijking inbreng president en bestuursleden in landelijke overleggen nieuwe stijl</li> <li>- 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 en (nieuw) overleggen rechterlijke bestuursleden.</li> <li>- Blijven bijdragen aan de landelijke ontwikkelingen binnen de Rechtspraak door middel van actieve en initiërende participatie in de presidentenvergadering, de vergadering van appelpresidenten (en project innoverende hoven) 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.</li> <li>- De president van de CRvB onderhoudt periodiek, ten minste jaarlijks, het contact met de Nederlandse rechters in Luxemburg en Straatsburg en hun medewerkers.</li> </ul>		<p>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.</p>	Continu proces

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechters en medewerkers in de juridische ondersteuning nemen geregeld deel aan internationale (uitwisselings)programma's en aan de periodieke bezoeken, al dan niet in SSR-verband, aan Luxemburg en Straatsburg.</li> <li>- De CRvB levert een bijdrage aan de werkzaamheden van het Gemeenschappelijk Hof van Justitie op de Nederlandse Antillen.</li> </ul>	5.000		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Handhaving van de norm voor Permanente Educatie</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevordering deskundigheid van in te schakelen (medisch) deskundigen (zie bijgevoegd projectplan borging kwaliteit van medisch deskundigen in bestuursrechtelijke geschillen)</li> </ul>	32.500	<p>Risico: mismatch van vaardigheden van medewerkers en functievereisten. Beheersing: opleiden medewerkers.</p>	

### 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
<p><i>Tijdigheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verder beperken van de doorlooptijd met gedifferentieerde behandeling van zaken.</li> </ul>		<p>Risico: mismatch tussen behoefte van de samenleving en gerealiseerde doorlooptijden (imago schade). Beheersing: terugdringen werkvoorraden.</p>	Continu proces
<p><i>Externe gerichtheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbeteren procedure openbaarmaking uitspraken</li> <li>- Doorgaan met publiceren van (vrijwel) alle uitspraken op rechtspraak.nl</li> <li>- Professionaliseren communicatiebeleid</li> <li>- Overleg met ketenpartners uitbreiden</li> <li>- Deelname externe klankbordgroep appelcolleges</li> </ul>	15.000	<p>Risico: verstrekte informatie sluit niet aan bij de behoefte van de samenleving. Beheersing: onderzoek naar informatiebehoefte. Risico: noodzakelijke aanpassing organisatie loopt samen met uniformering werkprocessen griffie. Beheersing: projectorganisatie die coördineert en faseert.</p>	
<p><i>Digitale toegankelijkheid en digitaal procederen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deelname aan pilot digitaal procesdossier</li> <li>- Leveren van bijdrage aan het landelijk programma Kwaliteit en Innovatie (KEI)</li> </ul>	40.000		



<i>Differentiatie en maatwerk (procesinnovatie)</i>			
- Besluiten over gedifferentieerde aanpak van zaken na presentatie resultaten wetenschappelijke monitoring praktijkproef nieuwe zaaksbehandeling.			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.
<i>Dienstverlening</i>	10.000		
- Uitvoeren aanbevelingen klantwaarderingsonderzoek over ontvangst en privacy bij verhuizing medio 2013 - Onderzoek naar de wijze van telefoonbehandeling			Risico: mismatch tussen huidige strategie (dienstverlening) en maatschappelijke ontwikkelingen. Beheersing: monitoren maatschappelijke ontwikkelingen.
<i>Programma Rechtspraak en samenleving</i>			
Participeren in een of meer projecten (nog te bepalen)			

### 3.3 Doelstelling 4

#### Implementeren van de gerechtelijke kaart

<b>Wat gaan we daarvoor doen?</b>	<b>Wat zijn de kosten?</b>	<b>Wat zijn de risico's en hoe zijn die te beheersen?</b>	<b>2012 – 2014</b>
- Gewijzigde bestuursstructuur en gewijzigde organisatie- en managementstructuur implementeren - Met het bestuur van het CBb de samenwerkingsagenda vorm geven, waaronder de positionering van het te delen niet-rechterlijke bestuurslid	10.000		

### 3.4 Doelstelling 5

#### Professionaliseren van de organisatie en bedrijfsvoering

<b>Wat gaan we daarvoor doen?</b>	<b>Wat zijn de kosten?</b>	<b>Wat zijn de risico's en hoe zijn die te beheersen?</b>	<b>2012 - 2014</b>
<i>Opleidings- en personeelsbeleid</i>	15.000		
- Afronding kernproject integraal personeelsbeleid (opleidings- en loopbaanpaden voor de verschillende functies binnen de CRvB met ruimte voor persoonlijke/individuele ontwikkeling; infrastructuur			Risico: organisatie is niet voorbereid op digitalisering van processen. Risico: mismatch van vaardigheden van medewerkers en

<p>voor het voeren van functioneringsgesprekken en de verslaglegging daarvan wordt verder geprofessionaliseerd. Vervolgens implementeren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actieve werving van rechters</li> <li>- Samenwerking met rechterlijke instanties i.v.m. uitwisseling personeel via detachering, stages en opleidingstrajecten</li> <li>- MD-beleid voor teamvoorzitters</li> <li>- Investeren in toetsing van werkprocessen bij instructies en schrijven van uitspraken (cursus uitspraken schrijven)</li> </ul>	<p>10.000</p> <p>10.000</p> <p>15.000</p>	<p>functievereisten. Zijn managers in staat om veranderprocessen te begeleiden</p> <p>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.</p>	
<p><i>Landelijk dienstencentrum voor de Rechtspraak en Spir-it</i></p> <p>Aanpassen van de organisatie aan en afstemmen interne processen op taken die wel/niet door het LDCR en Spir-it worden uitgevoerd (afrondding).</p>			
<p><i>Digitalisering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanpassen van de organisatie en de werkprocessen aan de digitalisering van de bestuursrechtspraak (kennis, informatie, archivering op intranet, teamsite etc stroomlijnen)</li> <li>- Verder uniformeren van de werkprocessen binnen de griffie</li> <li>- Onderzoek naar mogelijkheden van het "anders werken"</li> </ul>	<p>30.000</p>		
<p><i>Communicatie</i></p> <p>Interne en externe communicatievoorziening optimaliseren</p>			

### 3.5 Huisvesting

<b>Activiteiten</b>	<b>Wat zijn de kosten?</b>	<b>Wat zijn de risico's en hoe zijn die te beheersen?</b>	<b>2013</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiseren van een passende huisvesting van de CRvB in het Gerechtsgebouw Utrecht</li> <li>- Plannen voortvloeiend uit het proces "anders werken" zo mogelijk realiseren in nieuwe huisvesting</li> <li>- (Eventueel) uitvoering geven aan resultaten onderzoek met de rechtbank Utrecht m.b.t. facilitaire diensten</li> </ul>	<p>15.000</p>		

## 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 geïnventariseerd 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 2013 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 2013. Trendmatige ontwikkelingen zijn wel verwerkt. Daarom wordt voor de Centrale Raad van Beroep als geheel een lichte autonome instroomdaling verwacht, van ongeveer 1%. De instroomontwikkeling binnen de werkstromen is echter divers. Zo wordt voor bijstandszaken en studiefinancieringszaken een groei van ongeveer 3% verwacht. Voor ambtenarenzaken en socialeverzekeringzaken wordt een krimp van ongeveer 1% verwacht, maar voor pensioenzaken ongeveer 5%. De instroomprognose voor 2013 is aldus 7.400 zaken. Voor 2014 wordt ten opzichte van 2013 opnieuw een - lichte - instroomdaling van ongeveer 1% verwacht. De instroomprognose voor 2014 is daarmee 7.326 zaken.

In 2013 bedraagt de productiecapaciteit van de Centrale Raad van Beroep, uitgaande van de reguliere productiecapaciteit inclusief de beschikbaarheid van negen gedetacheerde rechters (ongeveer 7,5 fte), 7.800 zaken. Daarvan zijn 6.400 zaken bodemprocedures (categorie 852), 1.300 zaken overige afdoeningen (categorie 853) en 100 zaken voorlopige voorzieningen (categorie 854).

Een van de belangrijkste doelstellingen in de periode 2012-2014 is het nog verder terugdringen van de werkvoorraad. De uitstroomverwachting voor 2012 is, als gevolg van het later kunnen aantrekken van gedetacheerde rechters, het verlies van extra rechters door FPU en PAS en een lager intrekkingpercentage dan voorspeld, lager dan aanvankelijk geprognosticeerd. De werkvoorraad is daarom minder gedaald dan verwacht. Eind 2012 zal de werkvoorraad ongeveer 8.900 zaken bedragen, vrijwel gelijk aan de werkvoorraad eind 2011. Gegeven de geprognosticeerde instroom en uitgaande van de productiecapaciteit (7.800 zaken in 2013 en 7.800 zaken in 2014), neemt de werkvoorraad in de periode 2013-2014 dan af met 874 zaken.

### *Financieel kader*

De begroting voor 2013 is opgesteld op basis van het loon- en prijspeil van 2012. Voor de prognose van de personele kosten voor 2013 is gerekend met de verwachte gemiddelde bezetting 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:

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Productievoorstel	7.800	7.800	7.600
<b>Baten</b>	<b>19.736.150</b>	<b>19.736.150</b>	<b>19.133.482</b>
<b>Lasten</b>			
Personele kosten	17.636.150	17.565.000	17.083.482
Exploitatiekosten	1.875.000	1.875.000	1.875.000
Versterken kernwaarden	55.000		
Aansluiten behoeften samenleving	65.000		
Implementatie HGK	10.000		
Professionalisering organisatie en bedrijfsvoering	80.000		
Huisvesting	15.000		
Innovatief project	32.250	45.000	
Doelstellingen 2014-2015		251.150	175.000
<b>Totaal lasten</b>	<b>19.736.150</b>	<b>19.736.150</b>	<b>19.133.482</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>