

# Jaarverslag 2017





## Inhoudsopgave

Inleiding .....	3
Goede, tijdige en begrijpelijke rechtspraak, dichtbij de burger .....	3
Vakmanschap is meesterschap .....	3
Medewerkerstevredenheid .....	3
Trots .....	3
1 Vertaling meerjarenplan .....	5
1.1 Kwaliteit en Innovatie (KEI) .....	5
1.2 Professionele standaarden .....	7
1.3 Leiderschap .....	9
1.4 Rouleren .....	9
1.5 Bedrijfsvoering .....	10
2 Kwaliteit .....	12
2.1 Kwaliteitscommissie .....	12
2.2 Opleidingen .....	13
2.3 Intervisie .....	14
2.4 Doelstellingen Agenda van de Rechtspraak 2015-2020 .....	15
3 Concentratierechtbank LP/ FP .....	23
4 Managementparagraaf .....	24
5 Kwaliteitsnormen .....	26
6 Productie en financiën .....	28

## **Inleiding**

Voor u ligt het jaarverslag 2017 van de rechtbank Overijssel. Hieronder geven we in hoofdlijnen aan waarop we ons in het afgelopen jaar hebben gericht. Dat doen we aan de hand van de doelstellingen zoals deze in de Agenda van de Rechtspraak 2015-2020 zijn beschreven (snelle, toegankelijke en deskundige rechtspraak). Daarnaast besteden we in deze verantwoording aandacht aan de thema's zoals die zijn afgesproken in het Meerjarenplan van de Rechtspraak 2015-2020 (MJP): het programma KEI; Kwaliteit, professionele standaarden en professionele ruimte; Versterken leiderschap, Vertegenwoordiging en verbinding; Uniformeren en verkleinen bedrijfsvoering.

## **Goede, tijdige en begrijpelijke rechtspraak, dichtbij de burger**

De rechtbank Overijssel biedt rechtzoekenden in Overijssel – dichtbij – goede, tijdige en begrijpelijke rechtspraak, die gezaghebbend en vertrouwenwekkend is. In verbinding met de buitenwereld, onder wie onze ketenpartners. Positief is het derhalve dat uit het klantwaarderingsonderzoek, dat in 2017 is gehouden, blijkt dat zowel de professionals als de rechtzoekenden onze rechtbank zeer waarderen en in het geval van de professionals zelfs ruim bovengemiddeld.

## **Vakmanschap is meesterschap**

De visie van onze rechtbank kent vijf bestuurlijke uitgangspunten: vakmanschap is meesterschap; open, betrokken en actief; afspraak is afspraak; één rechtbank Overijssel en lean en mean. Sinds september 2017 kent de rechtbank drie locatie overstijgende teams, Kanton- en Handelsrecht, Familie- en Jeugdrecht en Strafrecht, die worden aangestuurd door een locatie overstijgende teamvoorzitter/ rechter. Daarnaast zijn de Overijssel breed opererende teams Bestuursrecht en Toezicht geconcentreerd gehuisvest in respectievelijk Zwolle en Almelo. Hiermee wordt concreet vormgegeven aan het uitgangspunt één rechtbank Overijssel, maar met deze teamstructuur wil het bestuur ook meer ruimte geven aan vakmanschap, persoonlijk meesterschap en professionaliteit.

## **Medewerkerstevredenheid**

De waardering die de medewerkers van de rechtbank hebben voor hun werk is gestegen ten opzicht van 2014. Dat blijkt uit de resultaten van het Medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO) 2017. Medewerkers zijn vooral positief over de samenwerking met collega's, zijn positiever over ICT-middelen en ook over het tijdig geïnformeerd worden over belangrijke zaken. Daarnaast worden leidinggevenden duidelijk meer gewaardeerd als het gaat om bijvoorbeeld het zorgen voor goede samenwerking. Hoewel er iets minder werkdruk wordt ervaren dan in het vorige MWO, is werkdruk nog wel een issue. Net als werkdruk is ook loopbaanontwikkeling zowel landelijk als lokaal een belangrijk aandachtspunt.

## **Trots**

Zowel uit het MWO als uit de evaluatie van de commissie Kummeling, die de gevolgen van de Herziening Gerechtelijke Kaart (HGK) geëvalueerd heeft, komt naar voren dat medewerkers in Overijssel trots zijn op het werk dat ze doen. Uit de tussenevaluatie van de commissie Kummeling in 2016 bleek al dat er voor onze rechtbank geen acute zorg-/aandachtspunten waren ten aanzien van de effecten van de Splitsingswet. Ook in het



eindrapport is te lezen dat de situatie in Overijssel niet wezenlijk anders is dan in de rest van het land. De aanbevelingen die in het rapport terug te lezen zijn, hebben we voor een deel al eerder opgepakt. Bijvoorbeeld als het gaat om het harmoniseren van de werkprocessen in de strafrechtketen. Maar dat er nog werk te doen is, realiseren we ons ook. Ook de behoefte aan rust in de organisatie, zoals in het rapport te lezen is, is een belangrijk signaal.

mr. H.J.H.. Van Meegen  
wnd. president

## **1 Vertaling meerjarenplan**

### **1.1 Kwaliteit en Innovatie (KEI)**

#### **1.1.1 Releases**

Digitaliseren is en blijft een lastig proces. De landelijke KEI releaseplanning voor 2017 is maar ten dele gehaald.

In juni 2017 is het team bestuursrecht gestart met het verplicht digitaal procederen in asiel en bewaringszaken (Bestuur 1.0). Binnen het team wordt het digitaal werken als positief ervaren, ook al waren er aanvankelijk wat aanloop- en performanceproblemen. Door wekelijks met elkaar ervaringen uit te wisselen en vragen voor te leggen aan het lokale implementatieteam en de landelijke KEI-organisatie zijn veel punten inmiddels opgelost of verbeterd. Het werkbezoek aan het team van Spir-it werd gewaardeerd en heeft veel informatie en wederzijds begrip opgeleverd.

De voorziene start van het verplicht digitaal procederen in handelszaken (Civiel 1.0) eind 2017 is uitgesteld, in eerste instantie tot 1 april 2018, maar inmiddels tot (waarschijnlijk) eind 2018. Het implementatieteam Civiel 1.0 is in 2017 wel gestart met de voorbereidingen voor de start van het digitaal procederen in handelszaken en zal daar in 2018 mee door gaan.

De rechtbank Overijssel was in 2017 één van de pilotrechtbanken voor de invoering van digitaal toezicht in bewindzaken (Toezicht 2.0). Mede dankzij veel werk van het implementatieteam van het bewindsbureau is de pilotfase succesvol afgerond en is in november 2017 gestart met de landelijke uitrol van KEI bewind voor professionele bewindvoerders.

Bij het faillissementstoezicht zijn inmiddels (nagenoeg) alle dossiers gedigitaliseerd en zijn in 2017 de eerste stappen gezet voor fase 2 van Toezicht 1.0: de verbetering van de kwaliteit van het toezicht.

De in 2017 geplande invoering van GPS-Maatwerk voor MK-strafzaken en EK en MK jeugdzaken is verschoven naar begin 2018 omdat het Openbaar Ministerie intern extra scholingstijd nodig had.

#### **1.1.2 Organisatieontwikkeling**

Hoewel KEI voor velen nog steeds synoniem is aan digitalisering, heeft het project een veel breder perspectief. Digitalisering is daarbij één van de middelen om tot een grootscheepse modernisering van de rechtspraak te komen teneinde het hoofd te kunnen bieden aan een snel veranderende maatschappij; de rechtspraak moet sneller, voorspelbaarder en beter toegankelijk worden.

Landelijk hebben de KEI bestuurders de realisatie van de KEI doelstellingen in brede zin gebundeld onder de noemer 'KEI batenmanagement'. De realisatie van de meer kwalitatieve KEI doelen is binnen onze rechtbank in 2017 vooral opgepakt in het project regievoering en de verschillende deelprojecten daarvan binnen de teams. De grootste gemene deler van al die projecten en ontwikkelingen is om tot een meer effectieve en efficiënte procedure te komen, die beter tegemoet komt aan wat partijen verwachten.



Regievoering was ook het thema van de gerechtsvergadering in het najaar.

De veranderingen als gevolg van KEI zullen grote gevolgen gaan hebben voor de administraties. Er zal sprake zijn van verlies aan logistiek en administratief werk (zie het kopje 'reorganisatie') maar daar staat tegenover dat de rol van de griffies bij de regievoering in procedures naar verwachting groter gaat worden. De krimp van de administraties vraagt ook om intensievere onderlinge samenwerking en bijvoorbeeld verbreding van de inzet van medewerkers. Met het oog op het voorgaande heeft het bestuur eind 2017 aan de Hoofden Administratie gevraagd om na te denken over de inrichting van de nieuwe administraties. In de loop van 2018 moet dit tot voorstellen gaan leiden.

In 2017 zijn er nog verschillende andere KEI deelprojecten geweest, zoals rond de inrichting van de digitale zittingzalen, het Rechtspraak Service Centrum (RSC)/ Klant Contact Centrum (KCC) en roosteren en plannen. Ook is naar aanleiding van KEI in kaart gebracht welke stappen de rechtbank op het gebied van Ergonomie en Arbo nog moet maken. In het vervolg op dit project wordt op dit moment door P&O een implementatieproject uitgevoerd.

### **1.1.3 Reorganisatie**

Het gevolg van de digitalisering is dat er werk komt te vervallen. De KEI reorganisatie moet dit proces in goede banen leiden. Enerzijds door de noodzakelijke reductie op een zorgvuldige manier te realiseren en door het bieden van alternatieven aan de mensen die het betreft. Dat is ook de kern van het landelijke Van Werk naar Werkbeleid zoals door de rechtbank toegepast: voorkomen dat collega's waarvan het werk vervalt, werkloos worden. Eind 2016 hebben 40 griffiemedewerkers het bericht ontvangen dat zij niet waren geplaatst in de nieuwe organisatie en onder het VWNW beleid komen te vallen op het moment dat door een KEI release in de periode tot eind 2020 hun werk zal vervallen. Mede dankzij de inspanningen van het mobiliteitsbureau van de rechtbank waren er van de genoemde 40 personen eind 2017 nog 20 over: 10 in schaal 5 en 10 in schaal 6. De andere 20 collega's hebben ander werk gevonden (binnen of buiten de rechtbank), zijn met gebruik van de stimuleringspremie gestopt met werken of zijn alsnog geplaatst ('terug gespiegeld') door het vertrek van een eind 2016 wél geplaatste medewerker.

In 2017 heeft de rechtbank, ter uitwerking van het KEI reorganisatieplan 2016 een zogeheten Implementatie- en Overgangsplan (I&O plan) opgesteld dat praktische handvatten bevat voor de uitvoering van de KEI reorganisatie (personele én organisatorische veranderingen) de komende jaren. Dit plan wordt voortdurend bijgesteld afhankelijk van de ontwikkelingen. Onderdeel van het plan is het Organisatie- en Formatieplan. Eind 2017 is beoordeeld of de verwachte personeelsformatie van de administraties na afronding van KEI bijgesteld moet worden, maar uiteindelijk is het O&F plan voor 2018 nagenoeg ongewijzigd vastgesteld. Wel heeft het bestuur de toezegging gedaan aan de OR om in het voorjaar van 2018 met een heroverweging te komen van de KEI reorganisatie.

De medewerkers op de griffies zijn ook in 2017 op verschillende manieren door P&O en het kernteam KEI op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen rond de KEI reorganisatie. Door individuele gesprekken maar ook door bijeenkomsten met alle griffies afzonderlijk.

#### **1.1.4 Projectorganisatie**

Ook in 2017 was binnen de rechtbank het kernteam KEI (en bestuurlijk: de KEI portefeuillehouder) verantwoordelijk voor de realisatie van de KEI doelstellingen. Dat is gebeurd door het in gang zetten van ontwikkelingen en het opstarten van de noodzakelijke (implementatie)projecten zoals boven beschreven. Bij de realisatie van KEI zijn op deze manier in het afgelopen jaar in rechtbank Overijssel heel veel collega's betrokken geweest. De voortgang van al deze ontwikkelingen en projecten is bewaakt via de 4-wekelijkse KEI voortgangsrapportage.

### **1.2 Professionele standaarden**

#### **1.2.1 Kanton- en Handelsrecht**

Het Rapport Professionele standaarden civiele (kanton)rechter is in 2015 vastgesteld door het LOVCK (thans LOVCK&T) en daarna heeft ook bestuurlijke omarming (zowel binnen het PRO als ook lokaal) plaatsgevonden. Uitgaande van een volledige implementatie van de professionele standaarden en een verdergaande delegatie van rechterstaken is berekend dat bij Kanton en Handel (gefaseerd) de formatie zou moeten groeien met 0,67 fte rechter en 6,24 fte juridisch medewerker. In het team zijn in 2017 gefaseerd drie nieuwe juridisch medewerkers aangenomen: twee in Almelo/Enschede en één in Zwolle. Een teambrede werkgroep heeft in het voorjaar van 2017 een themamiddag georganiseerd en daarna een notitie opgesteld met conclusies en aanbevelingen. Daaruit blijkt onder meer dat prioriteit moet worden gegeven aan het delegeren van het schrijven van vonnissen aan juridisch medewerkers en dat juridisch medewerkers ook vaker meegaan naar zittingen. Afgelopen najaar is hiermee een start gemaakt.

#### **1.2.2 Familie- en Jeugdrecht**

Na eerdere vaststelling door het LOVF is in 2017 een begin gemaakt met implementatie van de standaarden. Voorafgaand hieraan hebben teambesprekingen plaatsgevonden waarbij de bekendheid met de professionele standaarden werd vergroot en men zich hieraan ook meer kon conformeren. Hierbij is tevens belangrijk te vermelden dat de noodzaak werd ingezien om de juridisch medewerkers hier nadrukkelijk bij te betrekken.

Dit proces wordt de komende jaren voortgezet waarbij ook van belang is op te merken dat de professionele standaarden voortdurend aan ontwikkeling onderhevig zijn. Er is extra formatieve ruimte geclaimd en een drietal projecten is aangewezen die in het kader van de professionele standaarden kunnen worden uitgevoerd. Het gaat om een project ter versterking van de kwaliteit en veiligheid BOPZ, een project dat betrekking heeft op de regievoering, te beginnen met verdelings- en alimentatiezaken en een project inwerkprogramma nieuwe rechter. Het eerste project is mei 2017 gestart en wordt na 1 jaar geëvalueerd. Het project "Regie bij alimentatie- en verdelingszaken" is gestart op 1 oktober 2017 en wordt medio juli 2018 geëvalueerd. In de loop van 2018 kan een vergelijking worden gemaakt met 2017 (nulmeting augustus/september 2017) en kan worden beoordeeld welke voordelen er behaald zijn. Voor wat betreft het project "nieuwe rechter" was er in 2017 in het team weliswaar nog geen nieuwe rechter in opleiding maar wel zijn twee collega's in opleiding voor "opleider nieuwe stijl".



Tenslotte kan worden gemeld dat ook in 2018 bij het samenstellen van de roosters en het invullen van de zittingen, de normering conform de professionele standaarden het uitgangspunt zal zijn. Voor wat betreft echtscheidings-, alimentatie- en voorlopige voorzieningen zittingen is een en ander nu al het geval. Ten aanzien van Jeugdzittingen ligt toepassing van de professionele standaarden iets complexer alhoewel een en ander ook daar het uitgangspunt zal zijn.

### **1.2.3 Strafrecht**

In de afgelopen jaren heeft de landelijke adviesgroep implementatie professionele standaarden strafrecht onder de vlag van het LOVS hard gewerkt aan de formulering van de professionele standaarden voor strafrecht. In 2016 zijn de vastgestelde professionele standaarden voor strafrecht door het LOVS vastgesteld en door het PRO 'bestuurlijk omarmd'. Dat betekent dat alom het belang wordt onderkend van het centraal stellen van de inhoudelijke kwaliteit van het werk van strafrechters. Daarvoor is noodzakelijk dat, in overeenstemming met de uitgangspunten van de professionele standaarden, voldoende tijd wordt gereserveerd voor een gedegen voorbereiding, behandeling en afwerking van strafzaken. Consequentie daarvan is dat meer formatie nodig is om het zaakaanbod het hoofd te bieden. De gerechtsbesturen en de Raad voor de rechtspraak hebben uitgesproken dat in de begroting voor het jaar 2017 moest worden uitgegaan van de uitgangspunten en de normeringen van de omarmde professionele standaarden strafrecht. Daarmee zouden rechters en juridisch medewerkers meer tijd krijgen voor de voorbereiding en behandeling ter terechtzitting van strafzaken. Het is echter niet gelukt om voldoende (ervaren straf)rechters aan te trekken. Daarbij hebben we wel, conform de professionele standaarden, de inzet van rechters-plaatsvervangers beperkt. Dikwijls is bijgesprongen door rechters uit andere teams van de rechtbank.

De werklastnorm / roosternorm uit de professionele standaarden is desondanks gemiddeld genomen niet ver overschreden. Vaste kamer/dagvoorzitters leiden tot betere regievoering. Meer vastigheid wordt in 2018 teambreed (locatie-overstijgend) uitgebouwd. Het gebruik van ZRP heeft er onder andere in geresulteerd dat de werklastverdeling per persoon kon worden bekeken. Er bleek binnen het team een onevenredige werklastverdeling te zijn. De achtergronden daarvan zijn met het team en per persoon besproken en strakkere monitoring daarop vindt plaats. De Verkeerstoren is daarin een belangrijke schakel. Door het gewicht en de omvang van de behandelde zaken in combinatie met de relatieve "jongheid" van de bezetting (o.a. rio's) en een hoog ziektepercentage onder de rechters (8,3% in Almelo), is het moeilijk geweest om verdere invoering van de professionele standaarden mogelijk te maken. Maar dit is door een extra inspanning grotendeels wel gelukt.

### **1.2.4 Bestuursrecht**

De professionele standaarden (vastgesteld door het Landelijk Overleg Vakinhoud bestuursrecht op 20 april 2016) zijn in 2017 besproken bij de rechtersoverleggen van het team en hierover zijn afspraken gemaakt (bijvoorbeeld dat de rechter zichzelf en de juridisch medewerker voorstelt aan het begin van de zitting).





In 2017 is begonnen met de voorbereiding van Regievoering, zowel in het kader van KEI als in het kader van de professionele standaarden, zodat begin 2018 een start gemaakt kan worden met een pilot regievoering binnen het rechtsgebied sociale zekerheid. Een werkgroep binnen het team heeft in 2017 in kaart gebracht wat regievoering betekent voor de werkprocessen en de planning op zitting en heeft een plan van aanpak opgesteld. Regievoering ziet vooral op het informeren van partijen over de gang van zaken op zitting door middel van een zittingsagenda en het voorafgaand aan de zitting stellen van schriftelijke vragen aan partijen als dat in de betreffende zaak relevant is. Er zijn in 2017 géén aanvullende financiële middelen voor deze activiteiten beschikbaar gesteld.

#### **1.2.5 Toezicht**

In 2016 zijn voor Team Toezicht de professionele standaarden insolventies en de professionele standaarden CBM vastgesteld in het LOVCK&T. In 2017 is geïnventariseerd welke investeringen nodig zijn voor de implementatie van deze standaarden. Nu de financiering voor de professionele standaarden is uitgesteld tot 2020, is na deze inventarisatie bekeken welke professionele standaarden reeds worden gevolgd en welke standaarden zonder investeringen kunnen worden geïmplementeerd. De voorgenomen investeringen op de formatie hebben als gevolg van het uitstel van de financiering niet plaatsgevonden.

### **1.3 Leiderschap**

In 2017 is de training leiderschapscommunicatie uitgevoerd waaraan vrijwel alle leidinggevenden, inclusief bestuursleden, hebben deelgenomen. Leiderschapsontwikkeling zorgt ervoor dat onze leidinggevenden hun vakmanschap daarin verder kunnen vormgeven. In het kader van het hebben van eigen regie op ontwikkeling zal ook in het volgend jaar hier vorm aan gegeven worden waarbij de leidinggevenden zelf meer dan voorheen gaan bepalen wat zij hierin van belang vinden. Naast ontwikkeling van leiders investeren we sinds vorig jaar ook in de ontwikkeling van potentiële leidinggevenden. Wij hebben middels een oproep medewerkers gevraagd om hun interesse in leiderschap kenbaar te maken. Het bestuur heeft met alle belangstellenden gesproken en naar aanleiding van deze gesprekken is er een aantal medewerkers geselecteerd dat vanuit de rechtbank begeleid wordt in hun ontwikkeling. Hiermee willen we deze medewerkers in de gelegenheid stellen zich voor te bereiden op een leidinggevende functie.

### **1.4 Rouleren**

Een daarvoor ingestelde werkgroep heeft de organisatie in het afgelopen jaar geadviseerd over rouleren van medewerkers. Dit advies is overgenomen door het bestuur en de voorbereidingen voor een lange termijn roulatieplan zijn getroffen. Hiervoor zijn en worden allereerst gesprekken gevoerd met alle rechters over hun roulatiewensen en de wensen van de organisatie. Het resultaat zal zijn dat er ook op de lange termijn gerouleerd kan worden, afgestemd op een goede afweging tussen de (ontwikkel)behoefte van de medewerker en het (ontwikkel)belang van de organisatie.

## 1.5 Bedrijfsvoering

### 1.5.1 Algemeen

Het bestuur heeft een voorstel voor de herinrichting van bedrijfsvoering, na ingewonnen advies van de ondernemingsraad, ingetrokken. Het voorstel zag op het verder professionaliseren van bedrijfsvoering door onder meer een aantal teams samen te voegen en de rol van de bestuurssecretaris en de businesscontroller te verduidelijken en verbeteren. Volgens de ondernemingsraad maakt het plan onvoldoende duidelijk voor welke problemen de voorgestelde herinrichting oplossingen biedt en welke concrete doelen daarmee dan worden bereikt. Wel zijn de al eerder gezette stappen voortgezet om tot verbetering van de samenwerking tussen de geledingen binnen bedrijfsvoering te komen. Zo werken de teams FP&C en P&O intensiever samen. Bovendien zijn er in 2017 diverse initiatieven ingezet om meer planmatig te werken. Dit om het primaire proces beter en tijdiger te kunnen ondersteunen bij de verschillende ontwikkelingen die op ons af komen. Zo is er onder meer een rechtbankbrede activiteitenkalender ontwikkeld en heeft het MT bedrijfsvoering een gezamenlijk jaarplan gemaakt, waarin ook duidelijker wordt wat het primair proces van bedrijfsvoering kan en mag verwachten. Onderdeel van dit jaarplan is het ontzorgen van de organisatie vanuit de diverse, binnen de bedrijfsvoering bestaande, disciplines (waaronder communicatie, P&O en FP&C). Ontzorgen heeft concreet geleid tot het overnemen van bepaalde administratieve taken van de leidinggevenden, het planmatig inrichten van diverse processen (waaronder werving en selectie) en het starten met personeelsplanning als onderdeel van duurzame inzetbaarheid.

### 1.5.2 Huisvesting

In 2017 is het aantal werkplekken voor ketenpartners in Almelo en Zwolle uitgebreid. In beide gebouwen hadden diverse justitiële partners zoals de Raad voor de Kinderbescherming, de Rijksrecherche, de SSR, het Openbaar Ministerie (Landelijk Parket en Functioneel Parket) en het Hof al onderdak gevonden. In het afgelopen jaar zijn daar vooral in Zwolle nog meer ruimtes ten behoeve van ketenpartners bijgekomen binnen het bestaande gerechtsgebouw. Deze partijen worden alle naar hun eigen eisen en wensen bediend aan de hand van een op maat gesneden Producten en Diensten Catalogus. In eerste instantie stond de inhuizing van Justid in het gerechtsgebouw in Almelo voor medio 2017 gepland. De gesprekken tussen de eigenaar van het pand en het Rijksvastgoedbedrijf zijn echter nog niet afgerond, waardoor de verbouwing nog niet heeft kunnen starten. De verwachting is dat in de loop van 2018 meer duidelijkheid komt over deze inhuizing.

### 1.5.3 Overhead

De overhead is in 2017, ten opzichte van het jaar daarvoor, iets toegenomen. Dit wordt veroorzaakt door het invullen van nog openstaande vacatures (vertrokken medewerkers). Door te werken met een flexibele schil bij de facilitaire dienst en overheveling van taken naar lagere schalen, worden de kosten beheersbaar gehouden. De omvangrijke dienstverlening aan ketenpartners maakt het delen van kosten mogelijk.



#### **1.5.4 Communicatie**

De externe en de interne communicatie zijn belangrijke speerpunten voor de rechtbank Overijssel. Het motto van de rechtbank is open, betrokken en actief. Open communicatie met ketenpartners (onder meer Openbaar Ministerie, openbaar bestuur, politie en balie), publiek en pers is een belangrijke prioriteit. In 2017 bezochten ruim 80-duizend ketenpartners, rechtzoekenden en andere belangstellenden onze rechtbank. Onder hen ruim 23-honderd scholieren. De open dag in Almelo trok ruim 12-honderd bezoekers.

Naast de externe communicatie is ook de interne communicatie een prioriteit. In 2017 is daarbij ingezet op het verbeteren van de verbinding tussen bestuur, leidinggevenden en medewerkers. Concrete voorbeelden hiervan zijn de landelijk training leiderschapscommunicatie die door het grootste deel van de leidinggevenden, inclusief het bestuur, is gevolgd. Daarnaast schreven bestuursleden tweewekelijks, afwisselend, een blog of maakten we een vlog. Eind 2017 is het eerste communicatiedashboard gelanceerd. Belangrijkste doel hiervan is om leidinggevenden te helpen om aan de hand van een aantal onderwerpen het gesprek aan te gaan met het eigen team. Hoe doen wij het eigenlijk? Wat betekent dit voor ons? Wat staat ons te doen? Dit dashboard verschijnt eens per kwartaal. Tot slot is er een doorstart gekomen van het personeelsblad, dit keer volledig digitaal.

## 2 Kwaliteit

### 2.1 Kwaliteitscommissie

In 2017 heeft de Kwaliteitscommissie vooral ingezet op het completeren van de samenstelling en het versterken van zijn rol en die van de kwaliteitscommissieleden. Dit heeft een aantal redenen.

Om te beginnen heeft een aantal personele wijzigingen plaatsgevonden en diende de samenstelling van de Kwaliteitscommissie aan te sluiten op de nieuwe organisatiestructuur. Sinds eind 2017 is de Kwaliteitscommissie (weer) compleet en bestaat deze uit een rechter en een juridisch medewerker van ieder team, ondersteund door een medewerker van het team Communicatie.

In de tweede plaats zijn veel onderwerpen die de kwaliteitscommissie betreffen, in 2016 en 2017 belegd bij andere commissies (KEI, regie, opleidingen, professionele standaarden, intervisie, rouleren). Deels heeft de kwaliteitscommissie daar zelf op aangedrongen. De doelstelling van de kwaliteitscommissie is immers steeds geweest om vooral operationeel met de kwaliteit van dienstverlening bezig te zijn en daarbij zo veel mogelijk medewerkers te betrekken. Deze opzet is dus geslaagd, maar heeft ook tot gevolg gehad dat de Kwaliteitscommissie zelf minder om handen heeft gekregen en de aansluiting met een aantal onderwerpen wat dreigde te verliezen.

In dit kader zijn met betrekking tot de rol van de Kwaliteitscommissie en de kwaliteitscommissieleden de volgende afspraken met het Teamvoorzittersoverleg (TO) en het bestuur gemaakt (kort samengevat):

- Het Kwaliteitsbeleid (2015-2018) is nog steeds actueel, zowel wat betreft de kwaliteitsdoelstellingen als de beschreven rol van de Kwaliteitscommissie. Omdat de invulling en uitvoering van de voor 2017 vastgestelde speerpunten (snelheid en regievoering) nog volop in ontwikkeling is, gelden deze speerpunten ook voor 2018.
- De Kwaliteitscommissie blijft het TO en het bestuur – desgevraagd dan wel als daar door de Kwaliteitscommissie aanleiding voor wordt gezien – adviseren omtrent nieuwe ontwikkelingen, in het bijzonder ten aanzien van de prioritering, de wijze van implementatie, de eventuele rol van de Kwaliteitscommissie(leden) daarbij en de samenhang met andere commissies.
- Met betrekking tot het Programmaplan Organisatie van Kennis is afgesproken dat de rechtbank Overijssel voor de implementatie geen aparte projectgroep instelt, maar dat implementatie zoveel mogelijk via de Kwaliteitscommissie gestalte krijgt. Voor de Kwaliteitscommissie is een concrete rol weggelegd ten aanzien van het deelproject 'Lokale Kennisorganisatie'. Dit deelproject beoogt om binnen de gerechten beter vorm en inhoud te geven aan het benutten en delen van informatie van kennis.
- De Kwaliteitscommissie heeft een rol bij het toezien op de onderlinge samenhang van de activiteiten van de diverse commissies. Voor zover de kwaliteitscommissieleden niet zelf in de commissies deelnemen, zal de Kwaliteitscommissie op louter praktische wijze voor afstemming zorgen.
- De teamvoorzitters en kwaliteitscommissieleden gaan jaarlijks met elkaar in gesprek over de concrete bijdrage van de kwaliteitscommissieleden voor het

team. Daarbij is niet perse de insteek dat de kwaliteitscommissieleden betrokken worden bij alle aspecten die kwaliteit raken. Het kan ook zijn dat een of meer concrete kwaliteitsonderwerpen die direct het primaire proces raken, door de betreffende kwaliteitscommissieleden wordt/worden opgepakt, met de medewerkers (RM/JM) van het team.

- Tot slot blijven de rechterlijke kwaliteitscommissieleden het eerste gedeelte van de gerechts-vergaderingen invullen met een concreet kwaliteitsonderwerp.

Veder heeft de Kwaliteitscommissie in 2017 gezorgd voor invulling van het eerste gedeelte van de twee gerechtsvergaderingen. De eerste gerechtsvergadering stond in het teken van Kennisuitwisselingsgedrag van rechters (Sandra Taal). De tweede gerechtsvergadering ging over Ambachtelijke kwaliteit van uitspraken / regievoering (Marc Loth).

De kwaliteitscommissieleden hebben verder inbreng geleverd aan de diverse commissies, de implementatie van het Programmaplan Organisatie van Kennis en de evaluatie van de HGK.

Eind 2017 / begin 2018 kon vastgesteld worden dat de personele invulling van de Kwaliteitscommissie compleet is, het Kwaliteitsbeleid is bestendigd en nadere, concrete afspraken met het TO en het bestuur zijn gemaakt over de rol van de Kwaliteitscommissie en de kwaliteitscommissieleden.

In 2018 zal de Kwaliteitscommissie zich in ieder geval concreet (verder) toeleggen op de implementatie van het deelproject Lokale Kennisorganisatie. Verder zal de Kwaliteitscommissie in 2018 in ieder geval een belangrijke rol toebedeeld krijgen bij het oppakken van de aandachtspunten die volgen uit het Klantwaarderingsonderzoek (KWO), waarvan de resultaten begin 2018 zijn gepresenteerd.

## 2.2 Opleidingen

Binnen de teams wordt, in ieder geval door rechters en juridisch medewerkers, veel aandacht besteed aan het bijhouden en ontwikkelen van kennis en vaardigheden. In 2017 zijn er meer incompany trainingen verzorgd. De individuele opleidingsbehoefte en de deelname aan opleidingen en trainingen worden tijdens de jaarlijkse functioneringsgesprekken besproken.

### Rio's

Met ingang van 1 januari 2017 waren bij de rechtbank Overijssel drie rio's in opleiding. Op 1 april zijn zes nieuwe rio's begonnen en op 1 oktober 2017 nog twee. Met ingang van 1 januari 2018 zijn derhalve 11 rio's bij de rechtbank Overijssel in opleiding. Voor twee van hen eindigt de opleiding medio 2018.

De opleiding van de rio's verloopt naar behoren. De opleidingscapaciteit van sommige teams/locaties is echter beperkt. Dat geldt in het bijzonder voor het team Strafrecht in Almelo, door het uitvallen van een opleider. In 2018 is een aandachtspunt om de (locaties van de) leerwerkomgevingen goed aan te laten sluiten op de opleidingscapaciteit en eventuele knelpunten zo tijdig te signaleren en op te lossen.

### 2.3 Intervisie

Ook in 2017 is intervisie weer ingezet als instrument voor het bevorderen van een cultuur van permanente reflectie op het eigen gedrag. Daarvoor heeft/hebben in elk team een of twee intervisie-coördinator(en) als neventaak om intervisie-activiteiten te organiseren en/of te promoten. Overkoepelend is er een rechtbank brede intervisie-coördinator. Medio 2017 is voor die functie een nieuwe rechter aangetreden. Onder diens leiding heeft er tweemaal een overleg plaats gevonden met alle intervisie-coördinatoren, zodat men op de hoogte blijft van de intervisie-activiteiten in de verschillende teams en daardoor inspiratie op kan doen voor nieuwe activiteiten.

In team Handel en Kanton zijn, naast de inmiddels meer gebruikelijke intervisie-vormen als meekijken op elkaars zittingen en spiegelbijeenkomsten met balie en deurwaarders, ook twee intervisie-groepen opgestart waarin problemen, die in de eigen werksituatie worden ervaren, aan de hand van (bijvoorbeeld) de incidentenmethode op een gestructureerde wijze onder collega's worden besproken. Voor de begeleiding van deze groepen is er, via de SSR, een beroep gedaan op de pool van intervisie-begeleiders.

In team Strafrecht is inmiddels steeds gebruikelijker om aan het einde van een zitting van een meervoudige kamer feedback te vragen en te geven op wat er tijdens de zitting is gebeurd.

Daarnaast zijn er in 2017 geen bijzondere intervisie-activiteiten geweest. Plannen daarvoor voor het volgende jaar zijn wel gesmeed. Dat betreft de twee keer eerder gehouden driehoeksintervisie tussen rechters, officieren van justitie en advocaten en een individueel traject voor in elk geval de rechters waarbij communicatiestijlen in kaart gebracht worden en met elkaar besproken worden.

In team Bestuursrecht is ook het voornemen uitgesproken dat ter afsluiting van een zitting van de meervoudige kamer de leden elkaar van feedback voorzien. Verder komt het rechterlijk functioneren ter sprake tijdens rechtersoverleggen. In april 2017 heeft een spiegelbijeenkomst met rechters, leden van de balie, en procesvertegenwoordigers van het UWV en de IND plaatsgevonden.

## 2.4 Doelstellingen Agenda van de Rechtspraak 2015-2020

### 2.4.1 Snelle rechtspraak

In 2020 duren rechtszaken 40% korter dan in 2013.

Welk doel willen we bereiken (2017-2020)?	Wat willen we bereikt hebben in 2017?	Welke activiteiten gaan we daarvoor doen in 2017?	Wat hebben we bereikt?
Familie- en Jeugdrecht	Verbeterde realisatie voor doorlooptijden ondertoezichtstellingen	Tijdige inzet van rechters, zaken sneller op zitting plannen.	De doorlooptijden zijn in 2017 ruimschoots gehaald of zijn nagenoeg gelijk aan de realisatie 2016.
Kanton- en Handelsrecht	Bij de handelszaken willen we een vervolg geven aan de stijgende trend in de afdoening <= 1 jaar van 67% en <=2jaar van 92%. Bij de kantonzaken geldt hetzelfde: afdoening < 6 maanden van 79% en <= 1 jaar van 96%.	Door in 2017 al voor een gedeelte conform de professionele standaarden te gaan werken -uitgaande van verkrijging van de daarvoor benodigde financiering- verwachten we de doorlooptijden verder terug te kunnen brengen.	Door in meer zaken te vergelijken zullen de doorlooptijden korter worden. In kantonzaken is beduidend meer (34%) gecompareerd. In handelszaken is het percentage nagenoeg gelijk gebleven. Omdat er vooral in de laatste maanden van vorig jaar meer is gecompareerd is dit nog niet direct van invloed op de doorlooptijden. Die zijn bij kanton gelijk gebleven en bij handel licht opgelopen.
Toezicht: Verkorting doorlooptijden	Doorlooptijden bij WSNP-verzoeken terugdringen naar 6-8 weken. Verbetering doorlooptijden bij CBM.	Bezetting op peil houden en zorgdragen voor continuïteit bezetting. Bij CBM invoer Digidoc en eenduidiger werkwijzen.	De doorlooptijden bij WSNP verzoeken zijn teruggedrongen naar 6-8 weken en de doorlooptijden bij CBM zijn aanzienlijk verbeterd.
Bestuursrecht: Afdoening van standaard bodemzaken binnen drie maanden na binnenkomst zónder zitting en vier maanden met zitting. Afdoening van 90% aangehouden zaken binnen zes maanden.	Zodanig verkorten van de uitspraak-termijnen en de termijnen van de afdoening van aangehouden zaken dat in alle zaken de bestuursafspraken (ruimschoots) worden behaald.	Handhaving en - zo mogelijk - verbetering van de flexibele inroostering enerzijds en anderzijds stimulering en monitoring om de termijnen te behalen, waaronder de tijdige afdoening van aangehouden zaken.  Tweemaal per jaar een zittingsvrije week om achterstanden weg te werken of te voorkomen.  Geen apart project ter verkorting van de doorlooptijden en de uitspraaktermijnen. Deze termijnen zijn al kort en kunnen eerst door digitalisering verder worden verkort.	Flexibele inroostering/ monitoring is gecontinueerd.  De zittingsvrije weken leken niet op te leveren wat ervan verwacht werd, ook omdat het aantal zittingen niet afnam. Reden om niet meer standaard een zittingsvrije week op te nemen maar het aan de medewerkers zelf over te laten om aan te geven of men een zittingsvrije week wil.



<b>Welk doel willen we bereiken (2017-2020)?</b>	<b>Wat willen we bereikt hebben in 2017?</b>	<b>Welke activiteiten gaan we daarvoor doen in 2017?</b>	<b>Wat hebben we bereikt?</b>
Bestuursrecht: Regievoering	Begin maken met doorontwikkeling van de regievoering, nu in het kader van KEI.	Continueren en doorontwikkelen van de regievoering, deze steeds meer KEI-waardig maken in samenspraak met alle betrokken medewerkers.	Plan van aanpak regievoering is gereed voor invoering pilot begin 2018 en met de medewerkers gecommuniceerd.
Strafrecht: Aanhoudingspercentage terugbrengen van 40 naar 20%.  Doelmatiger planning strafzaken.	Minder uitval/ aanhoudingen	Voertijdig anticiperen op aanhoudingsverzoeken.  Stimuleren zaakeigenaarschap, meer regie voeren op zittingen, aanspreken op discipline. Optimaliseren verkeerstoren ++. Nadere afspraken maken met OM op gebied van tijdige aanlevering dossiers. Wordt in gezamenlijke overleggen heel sterk op gestuurd. Kamervoorzitters worden geactiveerd zich hier meer op te focussen	Het aanhoudingspercentage op de PR is teruggebracht, maar nog niet in de gewenste mate. Het aanhoudingspercentage op de MK is onveranderd op 37% blijven steken. Door een kwakkelende VT++ (coördinator overleden en als gevolg daarvan en van ziekte een forse periode onderbezetting gehad) ontbrak één van de middelen om het gestelde doel te bereiken. Daarnaast is één van de oorzaken geweest het nog niet afgerond zijn van aangeleverde dossiers. Hierover worden gesprekken met het OM gevoerd.

#### 2.4.2 Toegankelijke rechtspraak

In 2020 is tenminste 70% van de rechtzoekenden en professionele partijen tevreden over de begrijpelijkheid van procedures en de (digitale) toegankelijkheid van de rechtspraak.

<b>Welk doel willen we bereiken (2017-2020)?</b>	<b>Wat willen we bereikt hebben in 2017</b>	<b>Welke activiteiten gaan we daarvoor doen in 2017?</b>	<b>Wat hebben we bereikt?</b>
Familie- en Jeugdrecht	Waardering van de rechtzoekenden verhogen	Meer meelesen met toets van de uitspraken op begrijpelijkheid alsmede zaken meer meervoudig afdoen.	<p>Ook in 2017 is de Bestuursafpraak van 6% zaken die meervoudig worden afgedaan gehaald. Daarbij is meer maatwerk geleverd en ervoor gezorgd dat juist die zaken meervoudig worden afgedaan waar de complexiteit van de zaak daarom vraagt. Dit gebeurt nu al in de zogenaamde BOPZ-klachtzaken en in de minder vaak voorkomende Boek 1 zaken. Het blijkt dat in de complexere alimentatiezaken en huwelijksvermogensrechtelijke zaken in verband met de kwaliteitsnorm van de snelheid, wel eens wordt gekozen voor een EK afdoening.</p> <p>Voor de huwelijksvermogensrechtelijke zaken geldt dat deze in principe nog altijd worden meegelezen door een tweede rechter, dus naast de afdoening door een rechter en secretaris.</p>
Kanton- en Handelsrecht	Conform het beleid van 2016. Invoering van KEI Civiel 1.0 zal er toe leiden dat de digitale toegankelijkheid voor procederende advocaten aanzienlijk zal worden verbeterd	Invoering KEI Civiel 1.0 per - naar huidige verwachting - medio 2017.	In de loop van vorig jaar is de planning van de invoering van de KEI-release Civiel 1.0 al bijgesteld naar 1 april 2018 en onlangs is de invoering verder uitgesteld.

Welk doel willen we bereiken (2017-2020)?	Wat willen we bereikt hebben in 2017	Welke activiteiten gaan we daarvoor doen in 2017?	Wat hebben we bereikt?
<p>Toezicht: Digitale toegankelijkheid</p> <p>Zichtbaarheid</p>	<p>Uitbouwen digitale toegankelijkheid voor curatoren in faillissementszaken (KEI Toezicht 1.0). (Verder) ontwikkelen digitalisering via KEI Toezicht 2.0 en KEI Toezicht 3.0. Verbetering informatieverstrekking aan niet-professionele bewindvoerders bij CBM.</p>	<p>Migratie van lopende faillissementsdossiers naar KEI Toezicht 1.0. Voortzetting pilot KEI Toezicht 2.0 (bewind) en voorbereiding KEI Toezicht 3.0 (WSNP). Organisatie van informatiemiddagen voor niet-professionele bewindvoerders (CBM).</p>	<p>In 2017 zijn alle faillissementsdossiers die konden worden gedigitaliseerd, toegevoegd aan KEI (thans ca. 95%). Voor KEI Toezicht 2.0 (bewind) is de pilot in 2017 afgerond en is het systeem verder ontwikkeld. KEI Toezicht 3.0 (WSNP) is voorlopig uitgesteld. Er is een aantal informatiemiddagen georganiseerd voor niet-professionele bewindvoerders (CBM). Dit is positief ontvangen en wordt derhalve voortgezet in 2018.</p>
<p><b>Bestuursrecht:</b> Hoge tevredenheid procespartijen over kwaliteit en snelheid van de rechtspraak en de 'klantgerichtheid' van de rechtbank Overijssel.</p>	<p>Structurele en dekkende structuur van contact met/ en feedback van procespartijen.</p>	<p>Continueren jaarlijkse overleggen met ketenpartners per deelgebied, stimuleren van uitwisseling/ meekijken bij en door ketenpartners. Het organiseren van spiegelbijeenkomsten.</p>	<p>Ook in 2017 vonden de overleggen met ketenpartners plaats, vooreerst ook met verweerders belastingrecht. Het overleg met de lokale advocatuur is twee keer per jaar. Ook zijn enkele bilaterale overleggen geweest met ketenpartners, zoals de Provincie, gemeente Enschede en het GBLT. Op 18 april 2017 vond een spiegelbijeenkomst plaats, waaraan rechters, procesvertegenwoordigers van de IND en het UWV en advocaten deelnamen.</p>
		<p>Het (mede-)organiseren van informatiebijeenkomsten over KEI en over inhoudelijke onderwerpen met ketenpartners (in bepaalde deelgebieden).</p>	<p>Intern en via de ketenoverleggen is wel gesproken over KEI maar er zijn lokaal door ons team geen bijeenkomsten georganiseerd voor verweerders, allereerst omdat landelijk een aantal bijeenkomsten georganiseerd voor asieladvocaten. En daarnaast vanwege uitstel invoering KEI overig bestuursrecht.</p>

Welk doel willen we bereiken (2017-2020)?	Wat willen we bereikt hebben in 2017	Welke activiteiten gaan we daarvoor doen in 2017?	Wat hebben we bereikt?
		<p>Ter nadere uitvoering van de professionele standaarden: duidelijkheid bieden op zitting, in de correspondentie en in uitspraken. Aandacht voor schrijfvaardigheid door incompany-cursussen en meeleesprojecten.</p>	<p>In 2017 zijn de professionele standaarden vast onderwerp van gesprek geweest bij diverse overleggen. Daarnaast zijn incompany-cursussen georganiseerd rond het schrijven van uitspraken, het doen van mondeling uitspraak en de psychologie van raadkamer. Door een groot deel van de juridisch medewerkers wordt meegelezen bij uitspraken. Bij wijze van experiment is een tweetal "klare-taal-uitspraken" op eigen initiatief van een juridisch medewerker geschreven.</p>
<p><b>Strafrecht:</b> Verbetering externe communicatie ketenpartners.</p>	<p>Afstemming met OM en advocatuur, korte lijnen met ketenpartners.</p>	<p>1 keer per 6 weken afstemmingsoverleg op managementniveau met OM, advocatuur en Rb Gelderland 1 keer per 6 weken operationeel overleg met Openbaar Ministerie op administratief niveau.</p> <p>Regulier overleg met Hof.</p> <p>Regulier overleg met concentratierechtbanken LP- en FP-zaken.</p> <p>Intervisiebijeenkomsten.</p> <p>Risico's: Er is een groot verloop bij het Openbaar Ministerie en veel wisselingen in de leiding. Daar komt nog bij het personeelsverloop bij de rechtbank als gevolg van KEI en het daarmee gepaard gaande verlies aan kwaliteit.</p>	<p>Alle genoemde overleggen hebben plaatsgevonden. Monitoring vond plaats van de voortgang van concrete (grote) zaken, de afspraken rondom aanhoudingen en doorlooptijden, de praktische zaken op en rondom zittingen, etc. Dit is zeer positief gebleken voor het onderhouden van korte lijnen, zodat ook tussen vergaderingen door iedereen te vinden en aanspreekbaar was. Door samenwerking zijn te verbeteren werkprocessen aan het licht gekomen.</p> <p>Het ingeschatte risico ten aanzien van het OM heeft zich niet voorgedaan. De KEI-perikelen hebben intern bij Straf (m.n. de griffie) de nodige onrust veroorzaakt.</p>

### 2.4.3 Deskundige rechtspraak

De rechtspraak stelt zich zichtbaar op in de steeds complexer wordende zaken in een steeds complexere samenleving. Versterking van deskundigheid draagt in 2020 bij aan snelle en toegankelijke rechtspraak.

<b>Welk doel willen we bereiken (2017-2020)?</b>	<b>Wat willen we bereikt hebben in 2017?</b>	<b>Welke activiteiten gaan we daarvoor doen in 2017?</b>	<b>Wat hebben we bereikt?</b>
Familie- en Jeugdrecht	Versterking van de kwaliteit en deskundigheid	Organisatie in company cursussen, deelname landelijke expertgroepen en intercollegiale intervisie.	In 2017 is op structurele wijze aandacht besteed aan de kwaliteit van het werk. Belangrijke onderwerpen en nieuwere ontwikkelingen, die aan de orde zijn, zijn de Professionele Standaarden en de Regievoering. Dit zijn relatief nieuwe onderwerpen, maar zaken als reflectie, intervisie, opleidingen, meervoudig afdoen van zaken, meelesen, doorlooptijden en specialisatie versus brede inzetbaarheid en kennisdeling zijn punten die al langer spelen en al voortdurend onze aandacht hebben.
Kanton- en Handelsrecht	Delen en vergroten van kennis/expertise.	Vanuit het team is deelgenomen aan een landelijk programma over organisatie van kennis. Het programmaplan is onlangs opgeleverd. De verwachting is dat het plan in 2017 gefaseerd ingevoerd zal worden. In 2017 zal naar verwachting een start worden gemaakt met het werken volgens de professionele standaarden, ervan uitgaande dat we de daarvoor benodigde financiering zullen verkrijgen.	Met het werken volgens de professionele standaarden is afgelopen najaar een start gemaakt. Het team kanton/handel was in alle landelijke expertgroepen vertegenwoordigd. Onlangs zijn de kennisgebieden (basis en verdiept) van rechters en juridisch medewerkers in kaart gebracht. Nu wordt op korte en lange(re) termijn gekeken welke lacunes er zijn en ter invulling daarvan worden medewerkers opgeleid. Afgelopen najaar heeft een aantal medewerkers de landelijke ontwikkelde Mijn Kennis Omgeving (MKO) getest.

<b>Welk doel willen we bereiken (2017-2020)?</b>	<b>Wat willen we bereikt hebben in 2017?</b>	<b>Welke activiteiten gaan we daarvoor doen in 2017?</b>	<b>Wat hebben we bereikt?</b>
<b>Toezicht:</b> Versterking kwaliteit / professionaliteit	Structurele kennisuitwisseling en kwaliteitsbevordering via kwaliteitsdocument.	Kwaliteit is een terugkerend thema bij de overleggen. Daarnaast structureler jurisprudentieoverleg bij insolventies voor verdieping kennis.	In 2017 zijn de doelstellingen uit het kwaliteitsdocument bereikt (o.m. verbetering doorlooptijden, opleidingscommissie, kennisdeling via teamsite).
<b>Bestuursrecht:</b> Goede deskundigheid op alle deelterreinen van het bestuursrecht.	Een uitgebreid en uitgebalanceerd pakket van incompanycursussen voor alle relevante deelgebieden met aandacht voor zowel kennis als vaardigheden, verdieping in en praktijk van het bestuursrecht, en voor alle geledingen binnen het team.	<p>(Doen) Organiseren van een afgewogen aanbod aan incompanycursussen voor rechters en juridisch medewerkers (naast het aanbod van o.m. de SSR), waarbij voor alle relevante deelgebieden zo mogelijk twee incompanycursussen in 2017 plaatsvinden, naast te organiseren vaardigheidscursussen en werkbezoeken.</p> <p>Het organiseren van in elk geval vijf incompanycursussen voor de medewerkers van de griffie.</p> <p>Deze cursussen als ook vergaderingen van de kennisgroepen zo veel mogelijk plannen op zittingsvrije /-luwe dagen.</p>	<p>Ook in 2017 zijn incompanycursussen georganiseerd voor rechters en juridisch medewerkers. Voor die cursussen is ruimte ingebouwd in het rooster om zo veel mogelijk medewerkers de gelegenheid te bieden om deel te nemen.</p> <p>Mede op voorstel van de medewerkers van de administratie is in 2017 afgezien van de organisatie van incompanycursussen, omdat men vermoedde dat dit wat te veel van het goede zou zijn in een periode van invoering van het digitaal dossier in asielzaken, veel loopbaanoriëntatie (-gesprekken), stages etc. als gevolg van de reorganisatie KEI.</p>

Welk doel willen we bereiken (2017-2020)?	Wat willen we bereikt hebben in 2017?	Welke activiteiten gaan we daarvoor doen in 2017?	Wat hebben we bereikt?
<p><b>Strafrecht:</b> Versterking kwaliteit/ professionaliteit</p>	<p>Verbeteren kennis, met name op het gebied van fraude/ milieu en mensenhandel</p> <p>Versterken functie kwaliteitscommissie</p>	<p>Er worden met regelmaat in company cursussen georganiseerd.</p> <p>Er is binnen de teams Strafrecht een kwaliteitscommissie gevormd bestaande uit twee rechters van de beide hoofdlocaties en vier juridisch medewerkers (onder wie de twee strafjuristen) die de kwaliteitsbewaking tot haar taak rekent.</p>	<p>In maart heeft een studieweek plaatsgevonden voor alle rechters en juridisch medewerkers van Straf. Tijdens die dagen waren er geen zittingen. Iedereen was aanwezig en heeft intensief (LP) kennis kunnen opdoen. Ook is intern geïnventariseerd wie welke expertise heeft. De matrix die dit opleverde heeft geleid tot sub-groepen van specifieke deskundigheid in het team. De schaalgrootte die door de fusie ontstaan is, kon zo positief benut worden. De kwaliteitscommissie heeft conform z'n statuut gewerkt en de maandelijkse strafoverleggen voorbereid. Het al jaren niet van de grond gekomen jurisprudentie-overleg is weer nieuw leven ingeblazen naar aanleiding van een teamoverleg aan het begin van het jaar. Deze vinden per locatie afzonderlijk plaats.</p>





### **3 Concentratierechtbank LP/ FP**

De rechtbank Overijssel is één van de vier rechtbanken in Nederland waar het Landelijk Parket (LP) en Functioneel Parket (FP) hun zaken aanbrengen. Deze omvangrijke en grootschalige zaken (waaronder mensenhandel, witwassen, fraude) zijn bij het team Straf ondergebracht bij gespecialiseerde vaste kamers met vaste juridisch medewerkers. Geregeld zitten andere rechters bij, om het kennisniveau breder te dragen en soliditeit te creëren. Gelet op de omvang van de dossiers zijn deze griffiers nauwelijks inzetbaar op AP-zittingen, hetgeen qua inroostering de druk geregeld opvoert bij henzelf en in de rest van het team. In de Verkeerstoren zijn vaste medewerkers belast met de planning van dit type zaken. Overleggen met de leiding van de andere concentratierechtbanken vinden geregeld plaats en notities om de specifieke werkprocessen gelijk te trekken en goed in te richten voor dit type zaak zijn het afgelopen jaar afgerond. In 6-wekelijkse overleggen met het LP en FP wordt gewerkt conform die notitie.

#### **4 Managementparagraaf**

Het bestuur is verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van het gerecht en legt hierover verantwoording af. Om deze verantwoordelijkheid te kunnen waarmaken en de bedrijfsdoelstellingen te kunnen realiseren, zijn interne beheersmaatregelen geformuleerd, het management control systeem geheten.

##### **Beheersomgeving**

Aan de besturing en beheersing van de organisatie geeft het gerecht invulling via het jaarplan en de bestuurs-afspraken met de Raad voor de rechtspraak. Tweemaal per jaar worden de (financiële) resultaten in relatie tot de jaarplannen gerapporteerd. Vervolgens vinden bestuurlijke overleggen plaats tussen de Raad voor de rechtspraak en het Gerechtsbestuur. Aan het eind van het jaar legt het bestuur in een verslag verantwoording af aan de Raad voor de rechtspraak.

##### **Beheersingsinstrumentarium**

Het gerecht kent een IC-statuut wat de kaders geeft voor de inrichting, beheersing en toetsing van de interne controle. Het IC-statuut is vooral en bijna uitsluitend gericht op de controles die uit oogpunt van minimale interne beheersing in het kader van de jaarrekening verplicht zijn. Het IC-werkplan geeft concrete invulling aan het IC-statuut door te benoemen welke controles worden uitgevoerd om de kernprocessen beheersbaar te krijgen en te houden. De uitkomsten van de interne controle tonen aan in hoeverre een gerecht 'in control' is. Deze worden structureel vastgelegd in het Key Control Dashboard systeem en vormen onderdeel van de accountantscontrole.

Het toetsingskader "gerechten in control" kent een ruimere omschrijving van het begrip 'in control' dan het IC-statuut. Aan het toetsingskader ligt de volgende doelstelling te grondslag: een gerecht is in control als de zaaksinstroom wordt afgedaan tegen goede kwaliteit, met zorg voor personeel en veiligheid en binnen de door de toezichthouder gestelde financiële kaders.

Vervolgens geeft onderhavige mededeling bedrijfsvoering het resultaat van de uitkomsten van IC-werkplan en het toetsingskader weer en geeft daarmee aan in hoeverre het gerecht in brede zijn 'in control' is met betrekking tot haar bedrijfsvoering.

##### **Uitkomsten interne controle**

De in de reviews geconstateerde tekortkomingen bij de IC worden daadwerkelijk onderzocht op achtergrond oorzaak: incidenteel of structureel. Indien de aard structureel is wordt het betreffende proces onder de loep genomen om de tekortkoming de volgende keer te voorkomen. Geconcludeerd wordt dat de achterliggende processen in 2017 voldoende op orde zijn. Wel verdienen de in-/ uitdienst autorisaties in de primaire processystemen meer aandacht. Hiervoor is een verbetertraject lopende.

##### **Uitkomsten toetsingskader**

Het toetsingskader toetst op basis van vragen of de interne beheersing op orde is voor de volgende deelgebieden:

- Productie (instroom, uitstroom, voorraad):



- Kwaliteit (doorlooptijd, evaluatie, kennis)
- Personeel (tevredenheid, doorstroom, ontwikkeling, roulatie)
- Veiligheid (fysiek, mensen, informatie)
- Financieel (resultaat, eigen vermogen, voldoen aan wet- en regelgeving, projectbeheersing)

Het toetsingskader stelt gerichte vragen om te beoordelen of haar bedrijfsvoering voldoende waarborgen biedt om haar doelstellingen te bereiken doordat voor de belangrijkste onderwerpen adequate beheersingsmaatregelen zijn ingericht. Daarbij wordt gevraagd naar de inrichting van verantwoordelijkheden, van risicomanagement, de administratieve organisatie, bestuurlijke informatievoorziening, het functioneren van de regelkring en de organisatiecultuur. Het gaat daarbij zowel om de opzet, bestaan en werking als de effectiviteit van de werking van de diverse procedures/werkprocessen.

Het toetsingskader laat voor 2017 zien dat rechtbank Overijssel voldoende 'in control' is. Er wordt nog gewerkt aan de inrichting van een structurele risico analyse, de plan-do-act-check cyclus rondom professionele standaarden is nog niet volledig. Het autorisatiebeheer bij primaire systemen zal in 2018 nader tegen het licht worden gehouden.

#### **Informatie en communicatie**

Voor de besturing wordt gebruik gemaakt van een geïntegreerde planning & controlcyclus waarbij zowel voor (plan), tijdens (voortgangsrapportages) als na (verantwoording) realisatie over financiële en niet-financiële resultaten door de teams van het gerecht wordt gerapporteerd. Sturing vindt plaats op basis van afgesproken taakstellingen, prestatie-indicatoren en kostprijzen. Het systeem van verantwoording met M&B rapportages heeft in 2017 goed gewerkt.

## 5 Kwaliteitsnormen

### Doorlooptijden

De gerealiseerde doorlooptijden in 2017 liggen nagenoeg op de norm of boven de normstelling. In een beperkt aantal categorieën ligt de realisatie meer dan 5% onder de normstelling. In bijlage 1 worden deze nader toegelicht. In de meeste gevallen zijn er duidelijke verklaringen waarom de resultaten achterblijven.

### Permanente educatie

De normstelling van gemiddeld 30 opleidingsuren per jaar (inclusief het eventueel schrijven van juridische artikelen of het geven van passend onderwijs) is door een groot aantal rechters en juridisch medewerkers behaald. Deze norm is geen doel op zich maar dient om zicht te houden op voldoende aandacht voor kennisontwikkeling. Redenen voor het niet-halen waren (langdurige) ziekte, zwangerschaps-/bevallingsverlof en/of gemiste cursussen doordat collega's last minute dienden te worden vervangen. Ook is het soms moeilijk een geschikt aanbod te vinden. In 2017 zijn er meer incompany trainingen verzorgd. In het kader van minder administratieve druk en meer focus op de meerwaarde van de opleidingen en trainingen wordt in toenemende mate gefocust op het gesprek over de daadwerkelijke (kennis)ontwikkeling van medewerkers en minder op de registratie en publicatie van de opleidingsuren.

### Reflectie

Hier gaat het om de integratie van feedbackmechanismen in de dagelijkse praktijk. De intervisiecoördinatoren in de onderscheiden rechtsgebieden leveren daaraan een bijdrage. Realisatie bij de rechters is in ruime meerderheid gelukt, onder meer door vonnissen mee te laten lezen, deelname aan één óf meerdere intervisiebijeenkomsten of deelname aan reflectiebijeenkomsten met het gerechtshof. De realisatie van reflectie door rechters en bij de juridische ondersteuning ligt in 2017 net als in 2016 ruim boven de 80%.

### Aandeel MK

Voorkomen moet worden dat zaken die geschikt zijn voor meervoudig afdoen, alleen uit efficiencyoverwegingen enkelvoudig worden afgedaan. Er moeten echter wel voldoende zaken zijn die zich lenen voor meervoudige afdoening. In het kader van één rechtbank Overijssel worden ook locatie-overstijgende MK's gehouden. In 2017 is het aandeel MK's ten opzichte van 2016 toegenomen en daarmee zijn de landelijke normen ruimschoots behaald.

### Uitwerken MK-vonnis (Promis)

Een Promisuitspraak is een uitspraak van de strafrechter, waarin de bewijs- en strafmaatbeslissing in begrijpelijke taal wordt gemotiveerd wordt. Dit draagt bij aan legitimiteit en gezag van de rechter in de maatschappij. Rechtbank Overijssel vindt het van belang deze norm ook boven de normstelling van 50% te realiseren. Het percentage ligt in 2017 op 93% en is daarmee stabiel gebleven ten opzichte van 2016..



### **RC strafzaken**

In 2016 is de managementstructuur op papier gewijzigd, dit heeft in 2017 de aansturing van het kabinet RC veranderd. Het kabinet RC valt onder de locatie-overstijgende teamvoorzitter en één van de RC's fungeert als aanspreekpunt (formeel niet CRC). Vanwege het feit dat de rechtbank Overijssel één van de vier concentratierechtbanken is voor zaken van het Landelijk Parket en Functioneel Parket was versterking van het Kabinet RC in Zwolle noodzakelijk. Daarnaast is er in 2017 veel aandacht geweest voor het uniformeren van processen. Dit is mede van belang gelet op de toenemende instroom van zaken van het Landelijk Parket en Functioneel Parket. Het kabinet RC zit verdeeld over de twee locaties (Almelo en Zwolle) en de samenwerking is goed.

### **Team Toezicht**

In 2017 is het proces dat in 2016 in gang is gezet verder opgepakt. De continuïteitsschil om de flexibiliteit en de continuïteit verder te verbeteren heeft haar vruchten afgeworpen. Het team Bewind is minder kwetsbaar en de afgesproken bestuursafpraak is ruimschoots gehaald en de doorlooptijden zijn omlaag gegaan. De afdeling Toezicht heeft in de Pilot voor KEI-Toezicht volledig meegedraaid.

## **6 Productie en financiën**

### **Productie**

De bestuursafpraak is niet gehaald. Het aantal afgehandelde zaken is 8% minder. De oorzaak ligt voornamelijk in minder bestuurszaken, vreemdelingenzaken en kantonhandelszaken. Bij strafzaken en echtscheidingen is daarentegen de bestuursafpraak ruim overschreden.

In de wat zwaardere zaaksoorten is de uitstroom minder achtergebleven, hierdoor is de gemiddelde zwaarte hoger uitgevallen in 2017. Getotaliseerd leidt dit tot een lagere werklust dan afgesproken (5% lager).

De totale minderproductie voor Lamicieproducten kost de rechtbank Overijssel een bedrag van € 1,350 miljoen. Het minderwerk bij megazaken is € 60.000, zodat het totale minderwerk afgerond € 1,4 miljoen negatief is. Dit bedrag is 3,7% van de Lamiciebijdrage over 2017.

### **Kosten**

De totale kosten zijn ten opzichte van de bestuursafpraak € 0,75 miljoen lager (1%) en maken de kosten van de minderproductie deels goed. Hiernaast wordt een grove verdeling van de kosten weergegeven.

### **Totaal resultaat**

Samen met het minderwerk vormen de lagere kosten een totaal resultaat over 2017 van € 0,65 miljoen verlies. Dit is 1,6% van de omzet.

Dit verlies wordt voornamelijk veroorzaakt door het niet toekennen van de van de zogenoemde LP/FP claim (€ 0,5 miljoen). Dit betreft de extra kosten die rechtbank Overijssel als één van de vier concentratie rechtbanken maakt. Deze vier rechtbanken doen de landelijke Landelijk en Functioneel Parketzaken bij Strafrecht af. Dit zijn extra zware zaken waarin de standaard vergoeding niet voorziet.

### **Eigen vermogen**

Het eigen vermogen was begin 2017 € 0,75 miljoen (2%). Met het resultaat uit 2017 geeft dit een nieuw eigen vermogen per 31/12/2017 van € 0,1 miljoen (0,3%).