

JAARVERSLAG

2018



Inhoudsopgave

1.	Kwaliteit en Innovatie (KEI)	4
2.	Leiderschap	7
3.	Functioneringsgesprekken	7
4.	Bedrijfsvoering	8
5.	MWO en KWO	11
6.	Kwaliteit	12
7.	Doelstellingen Agenda van de Rechtspraak 2015-2020	16
8.	Concentratie rechtbank LP/ FP	22
9.	Managementparagraaf	23
10.	Kwaliteitsnormen	25
11.	Productie en financiën	27
	Bijlage 1 Kwaliteit	28

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2018 van de rechtbank Overijssel. Hieronder geven we in hoofdlijnen aan waar we ons in het afgelopen jaar op 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 (c.q. digitalisering); Kwaliteit, professionele standaarden en professionele ruimte; Versterken leiderschap en Bedrijfsvoering.

2018 was in meerdere opzichten een dynamisch jaar met meerdere uitdagingen. Zo kende onze rechtbank een aantal bestuurswisselingen, werd (landelijk) besloten om de ambities van de digitalisering (het KEI-programma) bij te stellen, liep binnen veel rechtsgebieden de instroom van zaken terug en hadden we (mede door deze daling) te maken met financiële tekorten. Daarbij hebben we ook nog eens drie weken ons kantoor in Zwolle ontruimd vanwege ongerustheid over de constructie van de vloeren. Ondanks deze uitdagingen ging het werk door en wisten we met vereende krachten goede resultaten neer te zetten. Zo zijn onze doorlooptijden doorgaans goed en zien we positieve resultaten terug in het MedewerkersWaarderingsOnderzoek (MWO) en het KlantWaarderingsOnderzoek en kregen we ook de nodige complimenten van de visitatiecommissie over zowel onze resultaten maar ook voor de onderlinge verbondenheid en prettige werksfeer. Een zeer positief bericht was ook de aankoop voor de grond waarop de nieuwe rechtbank in Almelo gebouwd gaat worden en waardoor ook in de toekomst heel Overijssel verzekerd is van rechtspraak dicht bij de burger.

Tegelijkertijd sluiten we onze ogen niet voor de zorgen die er zijn over de werkdruk en de financiën. Samen met de teamvoorzitters en al onze collega's zullen we ons blijvend inzetten om op een goede, deskundige en begrijpelijke rechtspraak voor burgers en een goede samenwerking met onze ketenpartners.

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

1. Kwaliteit en Innovatie (KEI)

1.1 Releases

Bestuursrecht

In 2017 is het digitaal procederen in asiel- en bewaringszaken (Bestuur 1.0) verplicht geworden. Ten tijde van het opstellen van het Jaarplan 2018 leek Bestuur 1.0 nog niet geheel uitontwikkeld en was bovendien de verwachting dat digitaal procederen in alle bestuursrechtelijke zaken verplicht zou gaan worden (Bestuur 2.0). De digitalisering en gevolgen daarvan, onder meer voor medewerkers van de administratie (de reorganisatie binnen de gehele administratie), zijn daarom in het Jaarplan 2018 als centraal thema aangemerkt.

Bestuur 1.0 is in 2018 verder doorontwikkeld. Aan het goed laten verlopen van digitale procedures, onder meer met betrekking tot (het gebruik van) de dossierviewer en de digitale handtekening, is de nodige aandacht besteed. Een medewerker is in 2018 gedetacheerd geweest bij het landelijke KEI Bureau. Medio 2018 is echter geconcludeerd dat het project KEI niet wordt voortgezet. Digitaal procederen in asiel- en bewaringszaken is gebleven, maar verplicht digitaal procederen in alle (andere) bestuursrechtelijke zaken (Bestuur 2.0) is niet meer aan de orde. De detachering van de medewerker bij het landelijke KEI Bureau is geëindigd. De reorganisatie is (feitelijk) afgerond (hoewel deze formeel voor de medewerkers in schaal 5 nog doorloopt). De aan het project KEI gerelateerde onderdelen van het Jaarplan hebben daarom geen verdere uitvoering gekregen.

Toezicht

In 2018 zijn verbeteringen doorgevoerd in KEI Toezicht 1.0 en zijn nagenoeg alle faillissementen ingevoerd in KEI. Na de start van de landelijke uitrol (Toezicht 2.0) eind 2017 zijn in 2018 alle mogelijke professionele bewindvoerders (99 kantoren) aangesloten, een intensief traject van registratie en communicatie. Het betreft alleen de kantoren waarvan hun software geschikt is om met KEI Toezicht te corresponderen. Eén voor Overijssel belangrijke software leverancier ontbreekt nog. In 2019 volgt het resterende deel van de professionele bewindvoerders. Dit is afhankelijk van de ontwikkeling van hun eigen systeem. Daarnaast zijn alle medewerkers opgeleid om met het systeem te werken.

Familie en Jeugd

Hoewel er bij het Team Familie en Jeugd voor 2018 geen KEI-releases gepland stonden, staat ook binnen het Team Familie en Jeugd de wens om werkprocessen verder te digitaliseren niet stil. In 2018 is verder gewerkt aan aansluiting van de Rechtspraak op CORV (Centrale Opdracht Routevoorziening Jeugdzorg (digitale postbus voor veilige berichtenuitwisseling tussen alle partners in de Jeugdzorg)). In het contact met (keten)partners zal – zodra technisch mogelijk –

gebruik gemaakt worden van de mogelijkheden van secure mail. Begin 2019 zal een pilot starten teneinde te komen tot digitalisering van het (lopend) archief.

Kanton en Handel

Hoewel de digitalisering is uitgesteld, is het team Kanton en Handel wel verder gegaan met het andere grote onderdeel van KEI: Regievoering door de rechter (o.a. door het maken van een zittingsagenda, de nadruk op zittingen en de mogelijkheid van een mondeling eindvonnis, alsmede ondersteuning dooreen Regiebureau). Meer hierover in paragraaf 7.2.

Strafrecht

Per 1 april 2018 is in MK strafzaken zonder gedetineerden gewerkt met digitale dossiers (DIVOS). Eind 2018 zijn daar in de pilotfase al wat MK zaken bijgekomen met verdachten die zich nog in voorlopige hechtenis bevinden (preventieven). Medio februari 2019 komen alle preventieven via digitale dossiers binnen en krijgt het kabinet van de rechter-commissaris daar ook intensief mee te maken. De juridisch medewerkers en rechters hebben de benodigde trainingen gekregen om met het nieuwe systeem te kunnen werken.

In oktober 2018 is een eigen digitaliserings-project gestart, waarbij de papieren (niet-GPS) dossiers met behulp van eigen scanapparatuur digitaal gemaakt wordt en in Divos benaderbaar is. Een systeem met QR-codes is ontwikkeld, om deze digitaliseringsstroom zo snel mogelijk te kunnen opschalen.

De implementatie van een release vergt - zo is inmiddels de ervaring - veel van een team. Het reguliere werk gaat gewoon door terwijl de medewerkers (rechters, juridisch medewerkers en administratie) intussen moeten wennen aan het omgaan met de digitale systemen en aan nieuwe werkprocessen en daarvoor ook de nodige opleidingen en trainingen moeten volgen.

1.2 Reorganisatie

Vanwege de ontwikkelingen binnen KEI is de reorganisatie herijkt. Als gevolg hiervan zijn alle medewerkers in de schalen 6 en 7 teruggeplaatst. In schaal 5 zijn eind 2018 nog 6 medewerkers geplaatst met een boventallige status. Als gevolg van de herijking zijn er afspraken gemaakt met de OR om een percentage (20%) van flexibele aanstellingen binnen de administraties te handhaven om in te kunnen spelen op toekomstige ontwikkelingen. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over het realiseren van inzetbaarheid van medewerkers in meer dan één rechtsgebied. Binnen het project INA (Inrichting Nieuwe Administraties) ontwikkelen de hoofden administratie een voorstel voor de inrichting van de toekomstige administraties.

1.3 Mobiliteit

In 2018 heeft het onderwerp mobiliteit een bredere insteek gekregen dan de medewerkers van de administratie. Als rechtbank hebben wij middels een beleidsnotitie de ambitie uitgesproken om te werken aan de duurzame inzetbaarheid van al onze medewerkers, waarbij mobiliteit een belangrijk middel is voor medewerkers om lang en gelukkig werkzaam te kunnen zijn in of buiten de rechtbank. Leidinggevenden zullen in 2019 meer dan voorheen met medewerkers in gesprek gaan over hun loopbaan en mobiliteitswensen. De interne loopbaanadviseur faciliteert de organisatie en haar medewerkers om loopbaanontwikkeling mogelijk te maken.

1.4 Digitale werkplekken en ergonomie

Ondanks de wijzigingen in de wijze waarop en het tempo waarin binnen de rechtbank digitaal gewerkt gaat worden is in 2018 geïnvesteerd in de voorbereiding voor optimaal digitaal werken. Om t.a.v. de hardware een goede en gedragen keuze te maken heeft de rechtbank Overijssel in 2018 bijvoorbeeld in samenwerking met de rechtbank Gelderland een drietal sessies “taakanalyse” georganiseerd. Tijdens deze sessies konden rechtbankmedewerkers verschillende beeldschermopstellingen testen. Vervolgens is aan de hand daarvan een groot aantal plekken voorzien van grote beeldschermen in plaats van veelal twee kleine schermen. Ook is het aantal ultrabooks dat past bij de flexplekken verder uitgebreid.

Rondom ergonomie zijn in 2018 vooral de behoeftes in kaart gebracht en is geïnvesteerd in de afronding van de inventarisatie van de individuele werkplekinstellingen die in 2017 door Zorg van de Zaak is opgestart. Ook is een advies t.a.v. het werken met grote digitale dossiers uitgebracht met aanbevelingen op 7 onderdelen. In 2018 zijn veel activiteiten in het kader van ergonomie uitgevoerd: een opfriscursus voor ergo coaches, het opstellen van een handleiding digitaal werken, een workshop werkplekinstellingen, introductiedag nieuwe medewerkers, het vervangen van een deel van de bureaustoelen in Almelo en de opstart GOverijssel met veel aandacht voor vitaal werken. Deze activiteiten lopen door in 2019, worden herhaald en/of uitgebreid.

2. Leiderschap

In 2018 heeft het bestuur samen met de leidinggevenden de visie van de rechtbank Overijssel herijkt. Hiervan afgeleid zijn doelstellingen en KPI's afgesproken om de voortgang te kunnen monitoren. Het ambitietraject heeft ervoor gezorgd dat leidinggevenden meer gezamenlijk werken aan het versterken van de organisatie. Daarnaast zijn er diverse workshops gegeven waarbij leidinggevenden vooral aan de slag gaan met het voeren van het goede gesprek. De reguliere leiderschapsdagen zijn ook voor 2019 ingepland waarbij een groep leidinggevenden zelf het programma samenstelt. Ook blijven we investeren in het voorbereiden van medewerkers die een leidinggevende functie ambiëren middels de jaarlijkse MD inventarisatie.

3. Functioneringsgesprekken

Het voeren van functioneringsgesprekken is binnen onze rechtbank gebruikelijk. Het percentage gevoerde gesprekken ligt rond de 90%. De ambitie in 2019 is niet langer om in te steken op de kwantiteit van de gesprekken maar vooral op de kwaliteit. In diverse trainingen voor leidinggevenden wordt geoefend met het voeren van gesprekken en daarnaast zullen begin 2019 lunchsessies voor leidinggevenden worden gehouden waarin door HR een toelichting wordt gegeven op de regeling Gesprekscyclus Rijk. In dat kader zal in de loop van 2019 ook een kwaliteitstoets plaatsvinden.

4. Bedrijfsvoering

4.1 Algemeen

Binnen de rechtbank Overijssel streven we naar een klantgerichte, effectieve, efficiënte en financieel gezonde bedrijfsvoering. Dat betekent investeren in kwaliteit, maar ook een reductie van de overhead. Dit is bereikt mede door de afbouw van het KEI-projectteam. In 2018 is onder meer met succes ingezet op een nauwere samenwerking tussen de teams FP&C en P&O. Daarnaast is binnen bedrijfsvoering gestart met de Strategische Personeels Planning om beter inzicht te krijgen in de kwaliteit en ontwikkelmogelijkheden van de medewerkers.

4.2 Beveiliging

In het *beveiligingsbeleid rechtspraak 2015-2018* staat verwoord dat kwaliteit van veiligheid en beveiliging voorop staat. In het jaar 2018 is hard gewerkt om het kwaliteitsniveau op het gebied van veiligheid en beveiliging te verstevigen. Hiervoor is een aantal acties ondernomen, waaronder het opleiden en trainen van bode-beveiligers op het gebied van gastvriendelijkheid en proactieve beveiliging. Daarnaast is er veel aandacht geweest voor de bewustwording van alle rechtbankmedewerkers, zowel op het gebied van digitale dreigingen als op het gebied van fysieke dreigingen.

4.3 Implementatie AVG

Lokaal is een inventarisatie uitgevoerd van applicaties, inkoopcontracten, documenten en lijsten die persoonsgegevens bevatten en lokaal beheerd worden. Deze zijn in één verwerkingsregister samengevoegd dat tweemaal per jaar wordt gecontroleerd en bijgewerkt indien nodig.

Meldloket datalekken

Voor de rechtbank Overijssel is de procedure omtrent het melden van datalekken ingericht. Er is een lokaal datalekteam dat meldingen van datalekken in behandeling neemt. De datalekken kunnen door de medewerkers gemeld worden aan een algemene mailbox, die dagelijks wordt uitgelezen. Daarnaast worden medewerkers regelmatig gewezen op het belang van het melden van datalekken, als onderdeel van het beveiligingsbewustwordingsprogramma.

Autorisatiebeheer

In samenwerking met het team Functioneel Beheer is er een lokaal protocol autorisatiebeheer opgesteld, waarin alle procedures omtrent het beheer van autorisaties zijn beschreven. Daarnaast is er aandacht voor periodieke controles van autorisaties. Dit naar aanleiding van de resultaten van de collegiale toets beveiliging en veiligheid 2017.

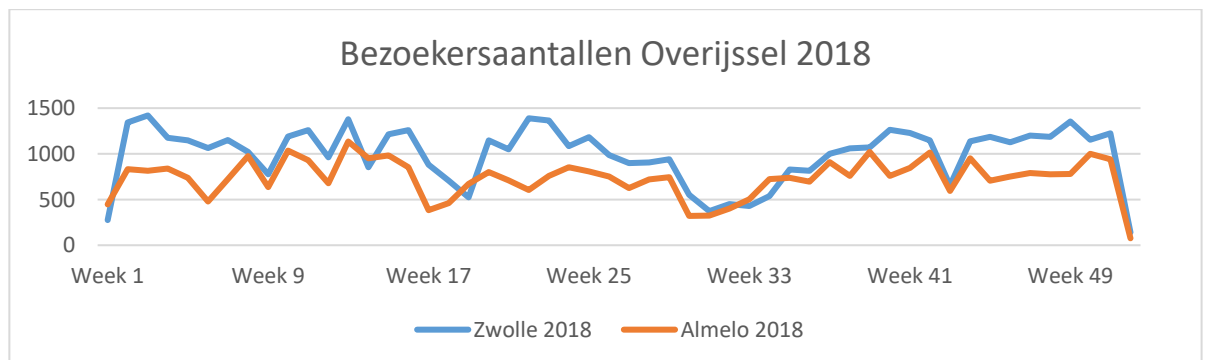
4.4 Huisvesting

Het Rijksvastgoedbedrijf heeft medio 2018 grond gekocht in het centrum van Almelo voor de bouw van een nieuwe rechtbank. In nauwe samenspraak met het bestuur van onze rechtbank en op advies van het Rijksvastgoedbedrijf (RVB) is besloten om een nieuwe volwaardige en duurzame rechtbank te bouwen. De nieuwe rechtbank komt naast het huidige pand en recht tegenover het station. Hierdoor kan het deel van het zittingsgebouw dat al in het bezit is van het Rijk (zaal E) worden hergebruikt. Met deze stap wordt voldaan aan het bestuurlijk uitgangspunt voor het langjarig behoud van een volwaardige rechtbanklocatie voor de regio Twente.

In januari 2018 bleek uit onderzoek dat een aantal vloerdelen en ook delen van het dak van het gerechtsgebouw in Zwolle versterkt moesten worden. Dit onderzoek werd gestart na het instorten van een parkeergarage in Eindhoven waar met soortgelijke vloerplaten is gewerkt. In Zwolle bleek geen direct gevaar, maar wel moest een aantal beheersmaatregelen worden genomen in afwachting van een definitieve aanpak van de vloeren. Zo kan een aantal kantoren tijdelijk niet gebruikt worden waardoor er extra druk op de wel beschikbare ruimte is ontstaan. Zo zijn er minder concentratieplekken beschikbaar, moet een aantal medewerkers op een geïmproviseerde plek op de gang zitten en is de druk op vergaderruimtes toegenomen omdat een aantal vergaderplekken tijdelijk is omgebouwd tot werkplek. Op welke wijze de vloeren versterkt gaan worden is op dit moment nog niet bekend. In februari 2019 wordt meer duidelijkheid verwacht.

4.5 Communicatie

De externe en de interne communicatie zijn belangrijke speerpunten voor de rechtbank Overijssel. Open communicatie met ketenpartners (onder meer Openbaar Ministerie, openbaar bestuur, politie en balie), publiek en pers is een belangrijke prioriteit. In 2018 bezochten ruim 95-duizend ketenpartners, rechtzoekenden en andere belangstellenden onze rechtbank. Onder hen bijna 4-duizend scholieren. De open dag in Zwolle trok bijna 19-honderd bezoekers. Tijdens de Week van de Rechtspraak gaven rechters daarnaast voorlichting aan zo'n duizend scholieren en studenten.



In 2018 werden ruim 5-duizend uitspraken gepubliceerd wat (opnieuw) procentueel het hoogste aantal in het land is.

Voor wat betreft de interne communicatie is onder meer het bestuursbulletin, inclusief tweewekelijks blog van één van de bestuursleden, verbeterd. Zo is het toegankelijker en aantrekkelijker gemaakt. Daarnaast verschijnt elk kwartaal een communicatiedashboard (Focus op Overijssel) om de collega's meer informatie te geven in alles wat er zoal speelt binnen, maar ook buiten de rechtbank. Hierin staat zowel nice- als need to know informatie. In de verschillende bijeenkomsten en gesprekken met leidinggevendenden is leiderschapscommunicatie een belangrijk en veelbesproken thema om leidinggevendenden te ondersteunen bij de communicatie (en vertaling) richting hun teams.

5. MWO en KWO

MWO

Over de gehele linie zijn twee onderwerpen in het MWO waarvan duidelijk is dat deze rechtbank brede aandacht behoeven. Ten eerste de signalen die medewerkers geven over de werkdruk en daarnaast de beperkte loopbaanmogelijkheden binnen de Rechtbank. Beide onderwerpen zijn in diverse teams besproken. Inmiddels heeft P&O een aantal vitaliteitsworkshops aangeboden waarin medewerkers leren hoe zij o.a. werkdruk kunnen beïnvloeden c.q. verminderen. Daarnaast gaven teamvoorzitters zelf aan om meer persoonlijk bij de medewerkers aanwezig te zijn om signalen eerder op te kunnen vangen en ook ter plekke persoonlijke steun te kunnen bieden aan collega's die een hoge werkdruk ervaren. Leidinggevenden zijn hierbij ondersteund door middel van diverse gesprekken en bijeenkomsten over onder meer verzuim in relatie tot werkdruk. Ook is ingezet op het invullen van vacatures, zowel onder rechters als bij de juridische ondersteuning, om de werkdruk te verlagen. Dit onder meer door het aantrekken van nieuwe rio's. Voor wat betreft de loopbaanontwikkeling is onder meer afgesproken dat in de reguliere functioneringsgesprekken meer de nadruk wordt gelegd op loopbaanontwikkeling. Ook kunnen medewerkers via de mobiliteitsmedewerkers een eigen loopbaanonderzoek starten.

KWO

Samen met de kwaliteitscommissie is een aantal rechtbankbrede aandachtspunten vastgesteld. Dat betreft onder meer het verbeteren van de communicatie (over bv. uitloop van zittingen), informatie op rechtspraak.nl en informatie voor slachtoffers over bijvoorbeeld de plaats in de zittingszaal en privacy ruimtes. Dit heeft geleid tot een aantal concrete aanpassingen (nauwere samenwerking tussen griffies en bodes bij uitloop van zittingen zodat publiek/ rechtzoekenden hierover eerder en beter geïnformeerd worden) ook in samenwerking met de Raad voor de rechtspraak (rechtspraak.nl) en het slachtofferloket (informatievoorziening richting slachtoffer). In 2019 wordt nog meer ingezoomd op de wensen en behoeften van onze 'klanten' door bij een aantal rechtsgebieden een zogeheten klantreis te maken. Eind 2018 is hier al een begin mee gemaakt door bij het team Toezicht te onderzoeken wat de verbeterpunten vanuit het perspectief van de niet professionele bewindvoerders (Familie Bewind) zijn. Naast genoemde, meer bedrijfsvoering gerichte, aandachtspunten is ook aandacht besteed aan de begrijpelijkheid van uitspraken, onder meer door meer collega's kritisch te laten meelezen met vonnissen. Daarnaast is in de gerechtsvergadering aandacht besteed aan de bejegening door rechters. Los van de rechtbankbrede thema's, hebben de verschillende teams in hun teamplannen ook een aantal afzonderlijke verbeteracties opgenomen. Voorbeelden hiervan zijn het vaker houden van een zitting en meer ondersteuning van een juridisch medewerker als sparringpartner (voor feedback) en het gebruik maken van de nieuwe mogelijkheid om mondeling uitspraak te doen (bij Team Kanton- en Handelsrecht), de pilot regievoering bij Bestuursrecht en de klantreis bij Team Toezicht.

6. Kwaliteit

6.1 Kwaliteitscommissie

De kennis en kwaliteit worden onder meer geborgd door de rechtbankbrede kwaliteitscommissie waarin alle teams vertegenwoordigd zijn met een rechter en een juridisch medewerker. Binnen hun eigen team zijn deze rechter en juridisch medewerker ook betrokken bij de zorg van de kwaliteit. De inrichting van de kwaliteitszorg is overgelaten aan de teams. De teams kunnen in veel opzichten het beste zelf bepalen hoe uitvoering wordt gegeven aan de speerpunten van het kwaliteitsbeleid. Zij hebben immers het meest direct contact met 'hun' partijen en zijn het beste op de hoogte van de specifieke merites van de teams. Zo is het, naar het oordeel van de rechtbank Overijssel, bijvoorbeeld onverstandig om voor ieder team dezelfde uitgangspunten te formuleren als het gaat om de frequentie van jurisprudentie-overleggen, omdat het ene rechtsgebied om frequenter overleg vraagt dan het andere. De vorm waarin de zorg voor kwaliteit is belegd, verschilt per team. De kwaliteitscommissie legt zich verder toe op de implementatie van het deelproject Lokale Kennisorganisatie en bij het oppakken van de aandachtspunten die volgen uit het KlantWaarderingsOnderzoek. Naast een kwaliteitscommissie kent de rechtbank Overijssel een opleidingscoördinator RIO's (rechters in opleiding) en een opleidingscommissie die ook rechtbankbreed opereren. Ook is er één wrakingskamer met leden uit alle locaties en rechtsgebieden. Deze laatste heeft 19 wrakingsverzoeken in 2018 behandeld waarvan er één is gehonoreerd.

6.2 Organisatie van kennis

In 2018 is begonnen met de realisatie van de Lokale kennisorganisatie, onderdeel van het programmaplan Organisatie van kennis. In overleg met het bestuur is gekozen voor een vooral pragmatische aanpak. Zo is er geen aparte projectorganisatie opgezet, maar is dit onderwerp meegenomen door de kwaliteitscommissie. Veel taken (zoals het benoemen van kwaliteitscoördinatoren en het inventariseren van de diverse kennisgebieden en daarbij horend het opstellen van een kenniswaaier) waren al deels belegd bij de bestaande kwaliteitscommissie ofwel zijn daar opgepakt. Daarnaast is in 2018 ook gestart met de introductie van MijnKennisOmgeving (MKO). Zo hebben de bibliothecarissen diverse cursussen gegeven bij de verschillende teams. Duidelijk is wel dat MKO op dit moment nog onvoldoende bekendheid heeft binnen de organisatie. Voor 2019 wordt daarom de voorlichting over en daarmee gebruik van het MKO verder uitgebreid. Vanuit de kwaliteitscommissie is een lokaal aanspreekpunt aangesloten bij de Landelijke Projectgroep van de Lokale Kennisorganisatie/ MKO.

6.3 Opleidingen/ rio's

De opleidingen van de rio's hebben ertoe geleid dat zij allen een positieve tussen- of eindbeoordelingen hebben ontvangen. Medio 2018 is de opleidingscapaciteit voor rio's uitgebreid, met als gevolg dat ieder team op iedere locatie weer voldoende praktijkopleiders heeft.

Naast de reguliere opleidingen binnen de teams hebben organisatiebreed meerdere uitvoeringen van de cursus 'Digitale zittingzaal' plaatsgevonden, er is een cursus 'Alles over social media' aangeboden en er zijn twee uitvoeringen gerealiseerd van de cursus 'Zakelijk Engels'.

Daarnaast zijn meerdere cursussen aangeboden in het kader van digitale vaardigheden, zoals Word, Excel, Outlook, PDF maken en bewerken, MySite, Lync etc.

6.4 Intervisie

In 2018 heeft een team bestaande uit rechters vanuit alle rechtsgebieden en onder coördinatie van een rechtbankbrede intervisiecoördinator in samenwerking met de diverse teams gewerkt aan het organiseren van diverse intervisie-activiteiten:

- *Team Strafrecht:* (team-brede) trainingen van Insights Discovery. Aan de hand van het Insights-systeem kregen deelnemers inzicht in hun gedragsvoorkeuren, aan de hand van (na invullen van online-vragenlijst) uitgewerkte persoonlijke profielen, die tijdens een team-bijeenkomst werden gevalideerd door de teamleden zelf. Daarnaast is het in Team Strafrecht gemeengoed om elkaar na afloop van een MK-zitting van feedback te voorzien;
- *Team Familie-Jeugdrecht:* In 2018 is het onderwerp intervisie voortvarend opgepakt. Zo is op 22 november 2018 zowel in Almelo als in Zwolle een intervisiedag georganiseerd. Op beide locaties vonden op die dag – gelijktijdig – spiegelbijeenkomsten plaats. Onder leiding van een externe gespreksleider bespraken ongeveer 15 advocaten met elkaar wat er te bespreken is over de rechtbank en haar medewerkers, zowel positief als kritisch. Allerlei zaken kwamen daarbij aan bod: hoe de organisatorische en administratieve werkwijze is, de bereikbaarheid van de griffie, de ontvangst bij de bodebalie, het verloop van de zitting, de deskundigheid van rechters en griffiemedewerkers, etc. Bijzondere interesse ging uit naar de regievoering vanuit de rechtbank, nu de rechtspraak regievoering hoog op de agenda heeft staan (meer hierover ook in paragraaf 7.2). Na de bijeenkomst zijn de rechtbankmedewerkers bijeen gekomen om de diverse thema's verder met elkaar te bespreken. De uitkomsten komen daarnaast in teamoverleggen nader aan de orde. Het voornemen bestaat aan deze spiegelbijeenkomsten in 2019 een vervolg te geven.
- *Team Handel/Kanton:* In het voorjaar van 2018 is zowel in Almelo als in Zwolle een vervolg gegeven aan twee intervisie-groepen, waarin de incidenten-methode is gevolgd. Deze groepen werden begeleid door twee externe intervisiebegeleiders uit de pool van de SSR. In het najaar is onder de rechters een menu-kaart met intervisie-activiteiten rondgegaan,

waarop zij een keuze konden maken voor intervisie-activiteiten in het seizoen 2018/2019. In dat verband heeft ook een professionele ontmoeting plaatsgevonden tussen 10 rechters en 10 advocaten/procesgemachtigden. Deze intervisie-activiteiten krijgen in het voorjaar van 2019 een vervolg. Dit jaar was er voor het eerst intervisie voor JM. In overleg met alle jm-ers is gekozen voor een aantal specifieke onderwerpen die in workshops aan de orde zijn gesteld. In Zwolle zijn de workshops “omgaan met autoriteit” en “omgaan met werkdruk” gehouden. In Almelo “communicatiestijlen” en “hoe blijf ik geïnspireerd?” Alle jm-ers uit het team hebben aan twee workshops deelgenomen. Momenteel is Overijssel, voor wat betreft het team Kanton en Handel in alle landelijke expertgroepen vertegenwoordigd.

- *Team Bestuursrecht:* wegens een managementwisseling is er in 2018 geen extra aandacht besteed aan concrete intervisie-activiteiten. Wel heeft een Heidag met alle teamleden plaatsgevonden (meer daarover in paragraaf 7.3).

Nieuw in 2018 was een thematische intervisie-activiteiten over het onderwerp wrakingen. Dit werd rechtbankbreed georganiseerd ten behoeve van rechters die in het jaar 2017 te maken hadden gekregen met wrakingsverzoeken. In totaal 10 rechters hebben in twee bijeenkomsten met elkaar over dit onderwerp gesproken onder externe leiding van voormalig rechter en coach mr. Joris Udo de Haes. Een artikel van zijn hand over dit initiatief is verschenen in Trema nr. 1 van 2019.

6.5 Mediation

Waar Mediation in Strafzaken (MiS) pas medio 2017 in Overijssel kon worden ingevoerd, is 2018 het eerste jaar geweest waarin het mediationbureau (1,8 fte) het volledige jaar belast is geweest met de doorverwijzing van strafzaken naar mediation. Het onderstaande staatje geeft een overzicht van de resultaten van de verwijzingsvoorziening in rechtbank Overijssel. De gegevens zijn afkomstig uit het Mediation Administratie en Rapportage Systeem (MARS).

	Aantal verwijzingen jan-dec 2018	Aantal verwijzingen jan-dec 2017	Gestarte mediations jan-dec 2018	Afgeronde mediations jan-dec 2018	Percentage volledige overeenstemming jan-dec 2018	Percentage overeenst. met schadevergoeding (Straf) jan-dec 2018	Percentage gedeeltelijke overeenstemming jan-dec 2018	Percentage zonder overeenstemming jan-dec 2018
Rb Overijssel								
- Bestuur	4	7	3	6	50	0	0	50
- Civiel - Familie en Jeugd	98	119	79	89	42,7	0	16,9	40,4
- Civiel - Handel	3	3	3	3	33,3	0	0	66,7
- Kanton	1	5	1	2	0	0	50	50
- Straf	89	32	63	55	60	23,6	1,8	14,5
Totaal	195	166	149	155	48,4	8,4	11,0	32,3

In Bestuur en Civiel (zowel handel als kanton) is er sprake van een gelijk beeld als voorheen. Ook de dalende tendens in Familie- en Jeugdrecht is een trend die zich al jaren in ongeveer hetzelfde tempo voorzet. Het aantal doorverwijzingen in MiS is echter in fors tempo toegenomen. Er is sprake van veel meer dan de verdubbeling ten opzichte van 2017, die op het eerste gezicht verwacht werd. Het slagingspercentage houdt ook gelijke tred met het gemiddelde in het hele land (= 83%). Kortom, ook in Overijssel is de doorverwijzingsvoorziening van MiS een succes gebleken.

In Handel/Kanton is in 2017/2018 op kleine schaal een experiment uitgevoerd met een vorm van piket-mediation. Dit hield in dat in concrete zaken een mediator werd opgeroepen om tijdens de comparitie aanwezig te zijn. Hierbij werd globaal dezelfde werkwijze gevolgd als bij de piket-mediation (METS) in voorlopige voorzieningen binnen echtscheidingsprocedures. Het doel was om te zien of de aanwezigheid van de mediator op zitting invloed zou kunnen hebben op de bereidheid van partijen om eerst nog te proberen hun geschil door middel van mediation op te lossen. De aanwezigheid van een mediator op zitting bleek echter in deze civiele zaken geen verschil te maken.

7. Doelstellingen Agenda van de Rechtspraak 2015-2020

In het jaarplan 2018 is per team beschreven wat zij wilden bereiken met betrekking tot de doelstellingen zoals deze in de Agenda van de Rechtspraak 2015-2020 zijn opgenomen; snelle, toegankelijke en begrijpelijke rechtspraak. Ook is per team beschreven welke activiteiten voor worden gedaan. In dit hoofdstuk staat per doelstelling wat de teams hebben bereikt:

7.1 Snelle rechtspraak

In 2020 duren rechtszaken 40% korter dan in 2013.

Bestuursrecht: Ten opzichte van 2017 heeft de digitalisering van vreemdelingenzaken geen (verdere) versnelling gebracht (waarbij aangetekend dat deze doorlooptijden al heel kort waren). Mogelijk is, met betrekking tot alle rechtsgebieden, enige versnelling bereikt doordat vaker mondeling uitspraak wordt gedaan, maar dit is (nog) niet goed geregistreerd zodat ten aanzien daarvan geen verdere conclusies kunnen worden getrokken. Voor Sociale Zekerheid geldt dat nog niet goed meetbaar is of de doorlooptijden van zaken korter zijn geworden als gevolg van regievoering. De evaluatie van de pilot leidt niet tot deze conclusie. De gevolgen van regievoering voor de doorlooptijden zullen pas in de loop van 2019 duidelijk worden.

Familie en Jeugdrecht: In 2018 zijn de doorlooptijden verder verbeterd. Het percentage aanhoudingen bij Jeugd- en Leerplichtzaken (LPW) blijft een aandachtspunt. In 2019 zal hier verder op gefocust worden.

Kanton- en Handelsrecht: De gemiddelde doorlooptijd bij Kanton is landelijk gezien stabiel (2^e plek) maar we voldoen slechts in twee categorieën aan de landelijke normen voor de doorlooptijd. De gemiddelde doorlooptijd bij Handel loopt op beide locaties op. Dit is anders dan beoogd. Dit komt vooral doordat in de tweede helft van 2018 de rechtersbezetting onder het jaargemiddelde en de jaarformatie is gedaald. Uit de cijfers volgt dat de doorlooptijd bij Handel grotendeels kan worden verklaard door langlopende zaken in Almelo; wordt de één jaar termijn overschreden dan wordt het vaak veel langer. Bij handelszaken met verweer < 1 jaar staan we landelijk op plek 1 maar bij handelszaken met verweer > 1 jaar staan we op plek 9. De voorraad zaken loopt (iets) terug en het kan zijn dat juist de langlopende zaken uit de voorraad nu worden afgedaan. Steeds meer handelszaken komen binnen een termijn van 10 weken op comparitie. In 2018 lukt dit vooralsnog in 59% van de gevallen terwijl dat in de voorgaande twee jaren in 53%-56% van de gevallen lukte. Dit is dus positief. Voor Kanton ontbreekt het helaas aan gegevens. Afspraak is dat in alle zaken met een financieel belang > € 5.000 een zittingsagenda wordt opgesteld.

Strafrecht:

In 2018 is de Verkeerstoren (VT++) op de locatie Overijssel uitgebreid, onder andere met een appointeerder en een tijdelijke versterker die een deel van de operationele aansturing voor z'n rekening neemt. Het plannen en appointeren van zaken, het monitoren van reeds aangehouden zaken en van nog komende grotere zaken gebeuren in de VT++ en daar ligt dan ook een groot deel van de sturingskracht op doorlooptijden. Met de uitbreiding van mankracht in de VT is eind 2018 een begin gemaakt aan stevigere sturing en daarmee verbetering van de doorlooptijd. Periodieke afstemmingsoverleggen met alle parketten dragen eveneens bij aan het vlotter door de keten krijgen van strafzaken. Met het LP en FP zijn zakenlijsten opgesteld, waardoor de stand van het lopende onderzoek inzichtelijk is en een pro-actievare benadering mogelijk is (waar ligt de zaak en op welk onderzoek wachten we en wanneer is het dossier zittingsrijp). Op de werkvloer is het in 2018 een terugkerend thema om het belang te benadrukken van het aanhouden voor bepaalde tijd (tot een concrete nieuwe zittingsdatum), als onverhoopt een zaak moet worden aangehouden.

Toezicht: In 2018 zijn de doorlooptijden aanzienlijk verbeterd. De bezetting is op peil gebleven en bij CBM is toegewerkt naar het terugdringen van de flexibele schil. Waardoor de continuïteit beter is gewaarborgd.

7.2 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.

Bestuursrecht: In het tweede deel van 2018 is de pilot regievoering in Sociale Zekerheidsprocedures gehouden. Met Regievoering wordt bedoeld verbetering van de kwaliteit door een grotere voorspelbaarheid en meer efficiëntie met betrekking tot procedures. Kort samengevat is geconcludeerd dat in ongeveer 1 van de 4 zaken vragen zijn gesteld door betrokken partijen, van de drie 'regiemomenten' (de voortoets, de 5-weken check en de instructie (circa 2 weken voor de zitting)) de voortoets het minste oplevert, het werkproces nog meer gericht moet worden op tijdige aanlevering van instructies en de extra tijd voor rechters en juridisch medewerkers circa 30 minuten bedraagt. Toegankelijkheid zit ook in een goede samenwerking. Mede daarom is in deze pilot ook afstemming geweest met advocaten en enkele procesvertegenwoordigers in de vorm van een klankbordgroep. De contacten met de andere gerechten, in het bijzonder Gelderland en Noord-Nederland, zijn goed. Op administratief niveau vindt regelmatig overleg en afstemming plaats als sprake is van problemen, door een plotseling forse instroom van zaken of het uitvallen van medewerkers. In 2018 zijn diverse concrete pogingen ondernomen om tot meer samenwerking te komen, vooral met betrekking tot de rechtsgebieden

waar sprake is van formatieve krapte (een beperkte instroom van zaken en een beperkt aantal medewerkers, terwijl specialistische kennis is vereist, zoals milieuzaken). Dit heeft, in tegenstelling tot het jaar daarvoor, in 2018 niet geleid tot samenwerking in de vorm van regelmatige uitwisseling van rechters of juridisch medewerkers.

Familie- en Jeugdrecht: In 2018 is het KEI-gerelateerde project “Regie” gestart. Dit project is opgedeeld in 2 subprojecten te weten “Regiebureau” en “Regievoering”. De beide subprojecten zijn op dit moment bezig in de afrondende fase om tot vaststelling van het projectplan te komen. Er zal worden toegewerkt naar één gezamenlijk projectplan Regie. In dat projectplan wordt beschreven hoe te komen tot een advies over een verdergaande regie in het team.

Kanton en Handelsrecht: Kanton- en Handelsrecht: Belangrijkste doel was de invoering van KEI Civiel 1.0, maar landelijk is besloten om KEI Civiel 1.0 niet in te voeren. Hoewel de digitalisering is uitgesteld, is het Team Kanton- en Handelsrecht wel verder gegaan met het andere grote onderdeel van KEI: Regie. Regie is bedoeld om bij te dragen aan eenvoudige en laagdrempelige toegankelijkheid voor burgers. Met het oog op Regie zijn twee werkgroepen ingesteld: Regie ter zitting en Regiebureau waaraan verschillende teamleden hebben deelgenomen. Tijdens overleggen, incompany cursussen en de in april gehouden Regiedag is regelmatig over deze onderwerpen gesproken. De werkgroep Regiebureau heeft aanbevelingen gedaan die door het MT vrijwel allemaal zijn overgenomen en worden geïmplementeerd. De werkgroep Regie heeft aan individuele rechters aanbevelingen gedaan die daarmee gaan experimenteren. Twee onderwerpen die een afzonderlijk traject lopen zijn: mondeling eindvonnis en zittingsagenda. Er is een groep voorlopers geformeerd die experimenteert met het doen van een mondeling eindvonnis. Communicatie heeft in circa tien zaken bij partijen navraag gedaan hoe een mondelinge uitspraak is bevallen. Op basis hiervan en de ervaringen van de voorlopers is geëvalueerd en wordt door iedereen de mogelijkheid van een mondeling eindvonnis in iedere zaak nadrukkelijk afgewogen. Daarnaast is afgesproken dat in alle zaken met een financieel belang van > € 5.000 en in aardzaken een zittingsagenda wordt gemaakt. Dit wordt gedaan omdat partijen de behoefte hebben om zich beter te kunnen voorbereiden op bij de rechter levende vragen. Op die wijze kan hopelijk ook worden bewerkstelligd dat na de zitting direct eindvonnis kan worden gewezen. Het maken van een zittingsagenda betekent dat de rechter eerder het dossier goed moet bekijken en daar ook de nodige tijd aan kwijt is.

Strafrecht: In dit rechtsgebied zijn tal van zittingen waarin procesvertegenwoordiging niet verplicht is en waarbij burgers zonder raadsman of gemachtigde naar zitting komen (o.a. Mulderzaken, Politierechterzittingen). Op deze zittingen wordt ook direct mondeling uitspraak gedaan door de rechter. Rechters zijn daardoor geroutineerd in het gebruiken van begrijpelijke taal en het afstemmen op het begripsniveau van de mensen in de zaal. Strafzittingen worden geregeld bezocht door schoolklassen en studenten, waarbij op diezelfde toegankelijkheid en begrijpelijkheid een beroep wordt gedaan. Ten behoeve van de digitale toegankelijkheid zijn de contactgegevens van de strafgriffies op beide locaties gelijk getrokken en vereenvoudigd. Hierdoor zien procespartijen direct welk mailadres of telefoonnummer ze moeten gebruiken om in contact te komen.

Toezicht: Nagenoeg alle faillissementen zijn ingevoerd in KEI. De rekestfase is nog niet gedigitaliseerd. Alle mogelijke professionele bewindvoerders zijn aangesloten in KEI Toezicht 2.0. In 2019 wordt toegewerkt naar een start met KEI 3.0 (WSNP) en zal KEI 1.0 verder worden verbeterd. In 2018 zijn informatiemiddagen voor niet-professionele bewindvoerders (CBM) georganiseerd. Ook is er een bewindvoerders dag voor professionele bewindvoerders geweest.

7.3 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.

Bestuursrecht: Begin 2018 lag er veel druk op de griffie en de griffiemedewerkers, vanwege de digitalisering van procedures (Bestuur 1.0) en de daarmee samenhangende reorganisatie. Door de beëindiging van het project KEI en de (feitelijke) reorganisatie, is rust gekomen. In 2018 is de aandacht voor juridisch medewerkers en rechters vooral uitgegaan naar de werkdruk (onder meer door in de tweede helft van 2018 de werkdruk te verminderen) en naar het samen bedenken van manieren om ondanks de beperkte formatie, kwalitatief hoogwaardig werk te kunnen blijven leveren. Op 7 juni 2018 heeft een 'Heidag' plaatsgevonden. Op basis van de toen gegeven input is een concreet plan gemaakt, waarmee aan de inhoudelijke overleggen van de medewerkers weer meer prioriteit wordt gegeven. Dit plan wordt in 2019 uitgevoerd. Andere onderwerpen die tijdens de 'Heidag' aan de orde zijn gekomen, zoals het beperken van het aantal rechtsgebieden per rechter en juridisch medewerker, het maken van 'logische' combinaties en het onderling evenrediger verdelen van bijkomende taken, zullen in 2019 nader gestalte krijgen. Maandelijks heeft een koffiemoment plaatsgevonden en zijn de medewerkers over ontwikkelingen geïnformeerd via een nieuwsbrief.

Familie- en Jeugdrecht: Kennisdeling vindt plaats in de maandelijkse vakinhoudelijke overleggen en niet onvermeld moet blijven dat er veel aan kennisdeling gedaan wordt in de wandelgangen. Als relatief kleine lokale deelteams lukt het nog om elkaar te vinden en te weten bij wie je waarvoor moet zijn. Van belang is wel dat vanuit het management in de gaten wordt gehouden of er voldoende kennis op alle gebieden aanwezig is in het team en of dit aangevuld moet worden c.q. uitgebreid moet worden omdat er anders kwetsbaarheid ontstaat. Er heeft een inventarisatie van kennis plaatsgevonden door het MT en waar nodig zal in 2019 verdere actie ter versterking plaatsvinden.

Kanton- en Handelsrecht: Er is een overzicht gemaakt van de gebieden waarop iedereen kennis bezit en ook is gekeken op welke gebieden lacunes zijn of zich binnen afzienbare termijn voor doen (bijvoorbeeld door pensionering van medewerkers). Op de meeste lacunes zijn teamleden bereid gevonden zich daarop te ontwikkelen. Het is een uitdaging om alle specialismen gedekt te krijgen, gelet op de onderbezetting op rechtersniveau die midden 2018 is ontstaan. Het volledige kennisoverzicht is op de teamsite geplaatst, zodat iedereen weet bij wie je met specifieke vragen

terecht kan, ook locatie-overstijgend. De rolrechters maken van het overzicht gebruik bij het toedelen van zaken aan rechters. Locatie overstijgende inzet is vooral bedoeld als de kennis niet op de eigen locatie te verkrijgen is. Inzichtelijk is geworden dat het hebben van kennis op alle terreinen op alle locaties niet mogelijk is, gelet op de omvang van het team. Diegenen die zich op een kennisgebied gaan ontwikkelen, hebben de mogelijkheid en worden gestimuleerd om cursussen op dat gebied te volgen. Er zijn diverse incompany cursussen georganiseerd, op de gebruikelijke thema's maar ook op het gebied van Regie en de mondelinge behandeling om te zorgen dat de teamleden zich op die terreinen ontwikkelen en ook met elkaar hun gedachten uitwisselen.

Straf:

Kennisdeling wordt zoveel mogelijk locatie-overstijgend aangepakt, waarmee de schaalgrootte positief benut wordt. Er zijn maandelijkse Strafoverleggen voor rechters en juridisch medewerkers, waarvoor af en toe een externe spreker wordt uitgenodigd. Er is een studieweek waarin alle rechters en juridisch medewerkers - in een zittingsvrij gehouden week- een 3-daagse volgen over diverse actuele onderwerpen (incompany cursussen van de SSR, etc.) . Jurisprudentie-overleggen worden per locatie gehouden en voorbereid door een steeds wisselend koppel van rechter-juridisch medewerker. Er is een teambreed overzicht van welke rechters en juridisch medewerkers welke expertise hebben. Hiermee zijn er lokale kennisclubs, geclusterd naar de landelijke kennisclubs van de LOVS, die gedurende het jaar met elkaar overleg kunnen hebben en die vraagbaak zijn voor de rest van het team. Ten behoeve van meer deskundigheid, is in 2018 ook in Almelo een unit jeugd geformeerd. Team Straf heeft –net als in Zwolle al bestond- in samenwerking met team Familie & Jeugd begin 2018 een gemeenschappelijke poule rechters gevormd die zich over en weer bekwaamd hebben in elkaars rechtsgebied. Aldus kunnen combizittingen gedaan worden en hoeven minderjarige verdachten niet meermaals naar de rechtbank om rechterlijke beslissingen te komen halen (ots, uithuisplaatsing, leerplichtzaken en strafzaken kunnen op 1 zitting worden afgedaan). In 2018 hebben de meeste rechters uit die poule de benodigde cursussen doorlopen en ervaring opgedaan door met elkaars zittingen mee te lopen.

Toezicht: In 2018 is kwaliteit een terugkerend thema geweest bij de overleggen. De teamsite is beter ingericht voor kennisdeling en voor het delen van jurisprudentie.

8. Concentratie rechtbank LP/ FP

Alle LP- en de meervoudige FP zaken zijn al een aantal jaar geconcentreerd bij de vier concentratierechtbanken, waaronder de rechtbank Overijssel. Per 1 januari 2018 zijn die binnen de rechtbank Overijssel behandeld op de zittingslocatie in Zwolle. De Landelijk- en Functioneel Parketten bevinden zich op diezelfde locatie en de logistieke samenwerking rondom deze zaken wordt daardoor bevorderd en verliep naar beider tevredenheid. De LP/FP zaken zijn vakinhoudelijk een interessante expertise om er (als één van de weinige rechtbanken in Nederland) bij te hebben. Concentratie van kennis is ter hand genomen (het juridische team heeft cursussen op het gebied van terrorisme, witwassen, etc. collectief doorlopen), maar deze zaken kosten veel meer tijd dan de AP-zaken. De dossiers zijn omvangrijk (geregeld kastenvol ordners per zaak), waardoor de zittingscombinatie weken voorafgaand aan de zitting is uitgeroosterd en geen andere zittingen kan doen. Ook het concipiëren van de vonnissen is om die reden bewerkelijk en vraagt om uitroosting van in elk geval de juridisch medewerker. Daarbij worden minder zaken op een zitting afgedaan en is sprake van veel meer RC-onderzoekshandelingen en rechtshulpverzoeken aan het buitenland. De vergoeding voor een LP/FP-zaak is dezelfde als die voor een AP-zaak en die financiering doet absoluut geen recht aan de werklast die zulke zaken meebrengen. Hoge werkdruk bij het hele team is het gevolg, waardoor geregeld bijstand uit andere teams gevraagd wordt. Aldus wordt de gehele rechtbank geacht bij te dragen aan de lagere opbrengsten van LP-FP-zaken, hetgeen het interne werkklimaat beïnvloedt. De Raad is eerder verzocht om structurele passende bekostiging van LP/FP zaken te organiseren binnen de Rechtspraak. Die is er nu nog niet.

9. 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 (na acht en twaalf maanden). 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 een volgende keer te voorkomen.

Geconcludeerd wordt dat de achterliggende processen in 2018 voldoende op orde zijn. Wel verdienen de in-/ uitdienst autorisaties in de primaire processystemen meer aandacht. Hiervoor is in 2018 beleid gevormd en dit wordt in 2019 ten uitvoer gebracht. Ook de verlofregistratie is niet volledig. Hier zijn aanvullende acties op uitgevoerd.

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 2018 zien dat rechtbank Overijssel voldoende 'in control' is. Er wordt nog gewerkt aan de inrichting van een structurele risicoanalyse. Het autorisatiebeheer bij primaire systemen zal in 2019 aangescherpt worden.

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 interne verantwoording heeft in 2018 goed gewerkt.

10. Kwaliteitsnormen

Doorlooptijden

22 van de 30 gerealiseerde doorlooptijden in 2018 liggen nagenoeg op de norm of boven de normstelling. In een achttal categorieën ligt de realisatie meer dan vijf procentpunt onder de normstelling. Ten opzichte van vorig jaar zijn er vier categorieën verslechterd en drie verbeterd met minstens vijf procentenpunt. 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. Om in deze lacune te voorzien is het aanbod van incompany opleidingen verder uitgebreid. Deze gelegenheden worden ook aangegrepen om de samenwerking tussen de medewerkers van de diverse locaties te bevorderen. Ook is PE onderdeel van de professionele standaarden.

Reflectie

Reflectie betreft de integratie van feedbackmechanismen in het dagelijks werk. Daarmee wordt een open werkcultuur bevorderd waarin medewerkers zich vrij voelen elkaar aan te spreken op inhoud en gedrag. Dit kan bijvoorbeeld worden ingevuld door het meelezen van enkelvoudige vonnissen alsmede het meelopen bij zittingen. Ook intervisie of reflectie-instrumenten mogen hiervoor worden ingezet. De norm is dat iedere rechter jaarlijks minimaal deelneemt aan een intervisie- en/of reflectietraject en/of 12 vonnissen laat meelezen. In paragraaf 6.4 meer over de diverse intervisieactiviteiten.

Aandeel MK

Voorkomen moet worden dat zaken die geschikt zijn voor meervoudig afdoen, alleen uit efficiencyoverwegingen enkelvoudig worden afgedaan. Ook andersom geldt dat zaken die geschikt zijn voor enkelvoudig afdoen niet meervoudig afgedaan moeten worden: er moeten 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 2018 zijn de landelijke normen waar mogelijk behaald (zie ook bijlage 1).

Uitwerken MK-vonnissen (Promis)

Een Promisuitspraak is een uitspraak van de strafrechter, waarin de bewijs- en strafmaatbeslissing in begrijpelijke taal gemotiveerd wordt. Dit draagt bij aan de legitimiteit en het 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 2018 op 91% en is daarmee vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van 2017 (zie ook bijlage 1).

RC strafzaken

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 is een stevig Kabinet RC in Zwolle noodzakelijk. Hier zal in 2019 extra op ingezet worden. Het kabinet RC zit verdeeld over de twee locaties (Almelo en Zwolle) en de samenwerking is goed.

11. Productie en financiën

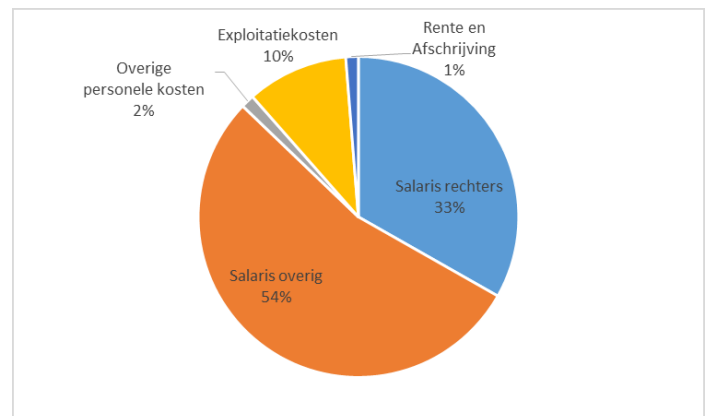
Productie

De bestuursafspraken is niet gehaald. Het aantal afgehandelde zaken is 11% lager. De oorzaak ligt voornamelijk bij minder bestuurszaken, vreemdelingenzaken, kanton-handelszaken en echtscheidingen (op gemeenschappelijk verzoek). Bij strafzaken was daarentegen de productie juist hoger dan de bestuursafspraken. In de wat zwaardere zaaksoorten is de uitstroom minder achtergebleven, hierdoor is de gemiddelde zwaarte iets hoger uitgevallen in 2018 vooral veroorzaakt door extra meervoudige strafzaken. In totaal leidt dit tot een lagere werklust dan afgesproken (9% lager).

De totale minderproductie voor Lamicieproducten kost de rechtbank Overijssel een bedrag van € 2,3 miljoen. Het minderwerk bij megazaken is € 0,2 miljoen, zodat het totale minderwerk afgerond € 2,5 miljoen negatief is. Dit bedrag is 6,7% van de Lamiciebijdrage over 2018 en daarmee het grootste minderwerk van de afgelopen jaren.

Kosten

De totale kosten zijn ten opzichte van de bestuursafspraken **€ 1,1 miljoen lager** 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 2018 van **€ 1,4 miljoen verlies**. Dit is 3,7% van de omzet.

Dit verlies wordt naast het minderwerk voornamelijk veroorzaakt door de extra LP/FP kosten die rechtbank Overijssel als één van de vier concentratierechtbanken 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 2018 € 0,1 miljoen (0,3%). Met het resultaat uit 2018 geeft dit een nieuw eigen vermogen per 31/12/2018 van **€ 1,3 miljoen negatief** (-/- 3,5%).

Bijlage 1 Kwaliteit

Hieronder wordt nader ingegaan op de realisatie van de kwaliteitsnormen van de rechtbank Overijssel over 2018. In onderstaande toelichting is alleen aandacht gegeven aan de diverse kwaliteitsnormen bij een afwijking van meer dan 5% van de realisatie ten opzichte van de afspraak. De overige gerealiseerde doorlooptijden liggen in 2018 dichtbij of iets boven de normstelling.

legenda	
	meer dan vijf procent onder norm
	meer dan vijf procent boven norm

Doorlooptijden

De normering van doorlooptijden heeft als doel een procedureverkorting. De norm bestaat uit een termijn waarbinnen een zaak afgehandeld dient te zijn en een percentage van de zaken dat binnen die termijn afgehandeld dient te zijn.

	Realisaties 2018	Realisatie 2017	BA 2018	Norm
Civiel - handelszaken Beëindigde faillissementen	64%	70%	85%	90% ≤ 3 jaar

Het aantal faillissementen is in 2018 in Overijssel verder afgenomen ten opzichte van eerdere jaren. Er is een beperkte invloed vanuit de rechtbank op de beëindiging van faillissementen. Er wordt druk uitgeoefend op de curator om tot een beëindiging te komen maar de beslissing ligt aldaar. Het zijn de zwaardere faillissementen uit de afgelopen jaren die nog niet afgerond zijn, wat negatieve gevolgen heeft voor de doorlooptijd. De gerealiseerde doorlooptijd is iets korter dan het landelijke gemiddelde.

	Realisaties 2018	Realisatie 2017	BA 2018	Norm
Civiel - familiezaken Alimentatiezaken, bijstandsverhaal	97%	95%	90%	90% ≤ 1 jaar

In de civiele familiezaken wordt overal de norm gehaald. In de alimentatiezaken is dit jaar zelfs in 97% van de zaken de norm gehaald.

	Realisaties 2018	Realisatie 2017	BA 2018	Norm
Bestuursrechtelijke zaken				
Reguliere bestuurszaken, bodemzaken ≤ 9 mnd	82%	87%	70%	70% ≤ 9 mnd
Voorlopige voorzieningen bestuur regulier	96%	98%	90%	90% ≤ 3 mnd
Vreemdelingenzaken, bodemzaken	81%	88%	90%	90% ≤ 9 mnd
Belastingzaken lokaal, bodemzaken	54%	71%	90%	90% ≤ 9 mnd

Voor de reguliere bestuurszaken en de voorlopige voorzieningen is de realisatie in 2018 ruimschoots boven de landelijke norm. Bij twee categorieën is de norm niet gehaald:

- bij de lokale belastingzaken: vanwege ziekte binnen het team is prioriteit gegeven aan andere zaken met een groter maatschappelijk belang (vreemdelingenzaken, sociaal zekerheidszaken) en is ervoor gekozen om de voorraad belastingzaken te vergroten waardoor de doorlooptijd opliep. Overigens is het landelijke gemiddelde slechts 59%.
- Bij vreemdelingenzaken is er in 2017 een kleine voorraad lange termijn zaken opgebouwd die alsnog in 2018 zijn afgedaan. De doorlooptijd is iets onder het landelijke gemiddelde.

	Realisaties 2018	Realisatie 2017	BA 2018	Norm
Kantonzaken				
Handelszaken met verweer ≤ 6 mnd	80%	79%	75%	75% ≤ 6 mnd
Handelszaken met verweer ≤ 1 jaar	96%	95%	90%	90% ≤ 1 jaar
Handelszaken zonder verweer (verstek)	100%	100%	90%	90% ≤ 6 wkn
Arbeidsontbindingen op tegenspraak	81%	91%	95%	95% ≤ 3 mnd

Bij de kantonzaken zijn de gerealiseerde doorlooptijden bij handelszaken met en zonder verweer wederom hoger dan de bestuursafspraken en de landelijke norm.

Bij de arbeidsontbindingen op tegenspraak betreft de landelijke tendens dat zaken met de invoering van de WWZ uitgebreider en complexer zijn geworden.

	Realisaties 2018	Realisatie 2017	BA 2018	Norm
Strafzaken				
Strafzaken MK (= meervoudig behandeld)	76%	80%	85%	90% ≤ 6 mnd
Politierechterzaken (incl. economische)	82%	85%	90%	90% ≤ 5 wkn
Strafzaken bij de kinderrechter (enkelvoudig)	75%	74%	85%	85% ≤ 5 wkn
Raadkamerzaken niet voorlopige hechtenis	91%	89%	85%	85% ≤ 4 mnd

Bij Strafrecht zijn in 2018 in drie landelijke doorlooptijden de normen niet gehaald en deels ook achtergebleven bij 2017. Dit is veroorzaakt door de grote druk die op het team stond omdat het OM meer MK- zaken heeft aangebracht dan afgesproken.

Aandeel MK

Een Meervoudige Kamer (MK) bestaat uit minimaal twee vaste rechters en maximaal één rechter in opleiding of rechter-plaatsvervanger. Voorkomen moet worden dat zaken die geschikt zijn voor meervoudig afdoen, enkel uit efficiencyoverwegingen enkelvoudig worden afgedaan. Het meervoudig afdoen van zaken bevordert de juridische kwaliteit van een uitspraak en het zorgt ervoor dat rechters met elkaar in gesprek gaan. Aan de andere kant is het niet de bedoeling om als hier vanuit kwaliteit geen reden voor is een zaak meervoudig af te doen.

In het onderstaande schema zijn de gerealiseerde MK-percentages weergegeven. Het MK-percentage betreft de verhouding tussen het aantal MK-zaken en het totaal aantal zaken MK en EK. Als dus het aantal EK-zaken afneemt zal het MK-percentage toenemen.

	Realisaties 2018	Realisatie % 2017	BA 2018	Norm
Percentage MK zaken				
MK straf	20%	18%	18%	15%
MK civiel handel	6%	9%	10%	10%
MK civiel familie	4%	6%	3%	3%
MK bestuur algemeen	12%	14%	12%	10%
MK vreemdelingenkamer	2%	2%	3%	5%

De overeengekomen norm is bij drie van de vijf meervoudige kamers in 2018 behaald.

Bij de vreemdelingenkamer is dit niet het geval door het verhoudingsgewijs hogere aanbod van enkelvoudige zaken.

Bij civiel handel gaat het om kleine aantallen (slechts 23 MK zaken) en daardoor een beperkte afwijking.

Promis

Voor het uitwerken MK-vonnissen wordt er gebruik gemaakt van Promis (PROMIS - PROject Motiveringsverbetering in Strafvonnissen). De Promismethode zorgt voor een volledig uitgewerkt strafrechtelijk vonnis met een goede en begrijpelijke bewijs- en strafmaatmotivering. De rechtbank Overijssel hecht groot belang aan Promis. Het aantal gemaakte Promis vonnissen ligt procentueel beduidend hoger dan de norm van 50%. Dit vindt met name zijn oorzaak in het gegeven dat een groot aantal juridisch medewerkers is opgegroeid met het nieuwe model en dit als vanzelfsprekend hanteren.

	Realisaties 2018	Realisatie 2017	BA 2018	Norm
Percentage MK-zaken volgens Promis	91%	93%	50%	50%

In 2018 is het percentage vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Personeel

Vergeleken met het gemiddeld aantal fte in 2017 is in 2018 het personeelsbestand met 13 fte (3%) gestegen.

Bij de rechters heeft geen verandering plaatsgevonden: naast de instroom van Rio's zijn er rechters met pensioen gegaan. Bij de juridische ondersteuning heeft mede van wege delegatie een uitbreiding met 7 fte (7%) plaatsgevonden ten gunste van de Civiele teams. Meer medewerker bij de administratieve ondersteuning wordt veroorzaakt door een verdere uitbreiding bij Toezicht en dan vooral Bewind (8 fte).

Bij bedrijfsvoering heeft een krimp plaatsgevonden vooral veroorzaakt door het afbouwen van de KEI-projectorganisatie.

Het ziekteverzuimpercentage bij de rechters was 4,7% en daarmee iets hoger dan in 2017 (4,3%).

Bij de overige medewerkers is het verzuimpercentage precies gelijk gebleven (5,3%) aan de vorige jaren. De hoge percentages worden vooral veroorzaakt door enkele langdurig zieken.

Met het management is afgesproken alle functioneringsgesprekken ook daadwerkelijk te houden.

In 2019 wordt daarbij extra gekeken naar de kwaliteit van de gesprekken. Er is een inschatting gemaakt dat bij 90% van de rechters waarbij dit mogelijk was een gesprek heeft plaatsgevonden.

Bij de andere medewerkers is ook de inschatting dat 90% van de mogelijke gesprekken gehouden zijn. In deze gesprekken zijn bij de niet-rechters zoveel mogelijk ook de resultaten van de SPP indeling doorgenomen.

Productie

In de onderstaande overzicht zijn voor de verschillende productgroepen de zaaksantallen, de gewogen productie en de gemiddelde zaakzwaarte weergegeven, waarbij de bestuursafpraak is afgezet tegen de realisatie.

	civiel	bestuur	VK	belasting	straf	kanton	Totaal gerecht
Zaaksantallen (afpraak)	23.370	1.941	2.896	800	8.647	72.260	109.914
Zaaksantallen (realisatie)	20.336	1.584	2.509	687	8.889	63.345	97.350
<i>als percentage van afspraak</i>	87,0%	81,6%	86,6%	85,9%	102,8%	87,7%	88,6%
Gewogen prod (afpraak), in uren werklust	144.931	29.052	31.876	3.819	77.980	47.218	334.876
Gewogen prod (realisatie), in uren werklust	125.753	23.383	25.246	3.209	85.837	40.291	303.719
<i>als percentage van afspraak</i>	86,8%	80,5%	79,2%	84,0%	110,1%	85,3%	90,7%
Gem. zaakzwaarte (afpraak), in werklust/zaak	6,2	15,0	11,0	4,8	9,0	0,7	3,0
Gem. zaakzwaarte (realisatie), in werklust/zaak	6,2	14,8	10,1	4,7	9,7	0,6	3,1
<i>als percentage van afspraak</i>	99,7%	98,6%	91,4%	97,9%	107,1%	97,3%	102,4%

Bij de productgroep Civielrecht bleven niet alleen de handelszaken (o.a. de faillissementen) achter maar ook het aantal echtscheidingszaken. De gemiddelde zwaarte (werklast in uren gedeeld door aantal zaken) is hierbij gelijk gebleven.

Bij Bestuursrecht zijn bij vrijwel alle categorieën minder zaken afgedaan en is de zaakszwaarte iets gedaald.

Bij de Vreemdelingenkamer zijn minder zaken gerealiseerd dan de landelijk afgesproken zaaksverdeling. De afspraak was om, zoals ook in de voorgaande jaren, extra ruimte te reserveren voor een eventueel plotselinge toestroom van zaken. Dit heeft zich niet voorgedaan.

Ook bij Belasting zijn in 2018 minder zaken afgedaan die ook nog van een iets lichtere categorie waren.

De zaaksbehandeling bij Strafrecht komt tot stand in overleg met o.a. het OM. In 2018 zijn relatief meer meervoudige zaken afgedaan dan vooraf afgesproken wat weergegeven wordt door de hogere zaakszwaarte.

Hiernaast werden er van de 250 afgesproken megazittingsuren 156 uren gerealiseerd.

Bij Kanton zijn ook minder zaken afgedaan. De zaken die afgedaan zijn waren ook iets lichter, dat wil zeggen, zaken waar een lagere vergoeding tegenover staat.

In totaal zijn er ruim 11% minder zaken afgedaan dan afgesproken. De werklast in uren die deze zaken met zich meebrachten lag 9% lager zodat de gemiddelde zaakszwaarte iets hoger is uitgekomen. Dit wordt geheel veroorzaakt door de extra MK-zaken bij Strafrecht.

Productie: kosten en opbrengsten

Onderstaand is de Verlies en Winst rekening met de realisatie en begroting 2018 weergegeven.

Staat van baten en lasten 2018 (geheel jaar)							
Lasten					Baten		
	Realisatie	Begroot			Realisatie	Begroot	
Salariskosten RA	12.733.662	12.714.415	100%	- productgroep Lamicie	35.958.140	35.285.603	102%
Salariskosten GA	20.665.600	20.126.787	103%	- productgroep Niet-Lamicie	765.200	798.201	96%
Kosten r(h)-plv	41.729	94.000	44%	- overige bijdragen Raad	55.000	55.000	100%
Kosten buitengriffiers	96.662	81.000	119%	- gerechtskosten	207.826	160.000	130%
Overige personele kosten	518.313	1.196.250	43%	Integraal budget (bijdrage Raad)	36.986.165	36.298.804	102%
Exploitatiekosten	3.938.141	3.870.875	102%	- meer/minderproductie Lamicie	-2.283.796	-588.679	
Afschrijvingskosten	450.558	520.000	87%	- meer/minderproductie Megazaken	-193.877	n.v.t.	
Rentelasten	36.552	55.000	66%	Afrekening achteraf met de Raad	-2.477.673	-588.679	
Gerechtskosten	207.826	160.000	130%	Overige bedrijfsopbrengsten	2.739.927	3.013.202	91%
				Resultaat (verlies)	1.440.625	95.000	
totaal lasten	38.689.044	38.818.327		totaal baten	38.689.044	38.818.327	

De salariskosten bij rechters en overige medewerkers samen zijn iets hoger dan begroot veroorzaakt aan de ene kant door CAO verhoging bij gerechtsambtenaren die gecompenseerd is (zie baten productgroep Lamicie) en aan de andere kant door meer medewerkers.

Er zijn minder rechter plaatsvervangers ingezet.

Onder de overige personele kosten vallen o.a. de opleidingskosten, de werkkostenregeling en de reiskosten. Het verschil met de begroting wordt echter veroorzaakt door onderlinge doorbelastingen en vrijval van de voorziening.

De exploitatiekosten zijn vrijwel gelijk gebleven aan de begroting.

De afschrijvings- en rente kosten zijn iets lager uitgevallen door minder investeringen.

Aan de batenkant bestaan de overige bedrijfsopbrengsten uit de inkomsten van de onderhuurders.

Doordat er minder kosten zijn gemaakt (o.a. energielasten) wordt er ook minder doorbelast.