

daar waar geen grond is vermeld geldt 10,2,g

Kwaliteitsborging – professionele gesprek

Tijdens Informeel, intercollegiaal overleg wordt tussen collega's uitgewisseld welke afwegingen zij maken bij het opleggen van OMSB. Dit gebeurt op ZSM vrijwel continue. Maar ook op de backoffice vinden collega's elkaar.

Bij een genomen beslissing die onbegrijpelijk lijkt, wordt feedback gegeven. Dit is echter incidenteel.

Het strafvorderlijk kader voor OMSB is onder de aandacht gebracht via intranet, teamoverleggen en teammails.

De interne informatieverstrekking OMSB verloopt binnen het parket goed door een soort 'loop' die is ingericht. Binnen de afdeling interventies wordt alle informatie met de medewerkers gedeeld. Door de grootte van het team kan dat niet helemaal in de vorm van overleg waardoor ook veel info via de mail wordt verspreid. Daarnaast is ook het verloop binnen het team tamelijk groot. Het team maakt gebruik van een eigen ZSM-kennissite waarop alle informatie wordt gepubliceerd, de ZSM officieren zijn daarmee bekend. Verder worden ook de andere officieren die ZSM diensten draaien uitgebreid geïnformeerd door middel van een e-mail die wekelijks wordt verzonden.

Informeel tijdens het werk wordt door collega's uitgewisseld welke afwegingen zij maken bij het opleggen van OMSB. Daarnaast is er een kwaliteitsoverleg waarin een vertegenwoordiger van de verschillende (beoordeel)secties deelneemt om te waarborgen dat tussen de secties kruisbestuiving/afstemming plaats vindt.

Iedere dag is er een zogenaamde 'IBR-officier' beschikbaar voor de medewerkers om te overleggen of af te stemmen over te nemen beslissingen of evt. de strafmaat.

De assistent-officieren hebben ieder een opleider die hen (in meer of mindere mate) begeleid en die altijd te bevragen zijn.

Gelet op de meer gestandaardiseerde zaakstroom bij Parket heeft men minder frequent te maken met 'afwijkende' situaties. Dit heeft tot gevolg dat de behoefte of noodzaak aan een meer structurele invulling iets minder is dan wellicht op een arrondissementsparket. Men weet elkaar onderling goed te vinden, het betreft een relatief grote groep officieren.

Er vindt structureel terugkoppeling plaats van de officier op zitting (zowel de ZM- als OM-zitting) richting de medewerker. Daarnaast wordt aan de hand van steekproeven gekeken naar de kwaliteit van de genomen beslissingen. De resultaten hiervan worden eveneens met de medewerker besproken.

Het strafvorderlijk kader is verspreid onder de (ass.) officieren, daarbij is men eveneens geattendeerd op de beschikbare webcolleges.

Elke sectie binnen het parket heeft een kwaliteitsfunctionaris, die deelneemt aan het kwaliteitsoverleg. Dit overleg wordt vanuit beleid en strategie voor gezeten. In het kwaliteitsoverleg worden de werkinstructies beoordeeld op kwaliteit, juistheid en bruikbaarheid. Vanuit dit overleg wordt eveneens de vertaalslag gemaakt van het strafvorderlijk kader naar de medewerkers.

Het 4-ogenprincipe wordt toegepast voor iedere tiende zaak die in GPS beoordeeld is en de sepotzaken. Dit is standaard in GPS ingebouwd. Daarnaast vinden steekproefsgewijs kwaliteitscontroles (per medewerker) plaats. Bij functioneringsgesprekken wordt ook de wijze waarop de medewerker dossiers heeft afgehandeld betrokken. Voorafgaand aan het functioneringsgesprek worden een aantal dossiers bekeken.

Van elke zitting vullen officieren een gestandaardiseerd terugkoppelingsformulier in. Dit ingevulde formulier wordt aan de betreffende medewerkers en sectiehoofden gezonden. Op deze manier ontvangt de medewerker een terugkoppeling op zijn werk en kunnen de sectiehoofden de kwaliteit bewaken. De administratie wordt ook betrokken, voor wat betreft bijvoorbeeld de nietigheid van dagvaardingen.

Er zijn factoren die er voor zorgen dat er meer aandacht besteed moet worden aan kwaliteit, denk aan de hoeveelheid zaken, de jonge medewerkers, de grote doorstroom en het opleidingsniveau van de medewerkers.

Door de kwaliteitsofficieren worden met regelmaat bijeenkomsten voor secretarissen georganiseerd waarin o.m. aandacht wordt besteed aan de strafbeschikking, reproduceerbaarheid

en het doen van de OM-hoorzitting. Tot nu toe beperken deze bijeenkomsten zich tot de secretarissen. Het voorstel van de werkgroep is om in de nabije toekomst dergelijke bijeenkomsten te organiseren voor officieren en assistent-officieren.

In de [REDACTED] ZSM locatie is een telehoor-verbinding beschikbaar met alle bureaus in onze regio. Daar maken we steeds meer gebruik van, niet altijd zozeer voor een hoorzitting maar ook teneinde de genomen beslissing uit te leggen.

Er wordt steeds meer rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de verdachte.

Zo wordt deze bijvoorbeeld steeds op de mogelijkheid van betalen in termijnen gewezen.

Ook vanuit de GPS superuser wordt veel aandacht besteed aan het onderwerp OMSB. Zo heeft hij een snelstartkaart opgesteld mbt proces OM zittingen (o.m. uitleg handelingen GPS/overzicht handelingen etc) voor beoordelaars en diegene die OM zittingen doen en heeft hij alle OvJ's / secretarissen geïnformeerd m.b.t. afhandeling / executie van geldboetes teneinde te voorkomen dat er zowel door CJIB als door OM acceptgiro's worden uitgestuurd.

Gelet op het kwetsbare karakter van het proces is er een werkgroep gevormd en daarmee het onderwerp belegd bij de kwaliteitsofficier, de coördinerend ZSM officier/teamleider ZSM en een zeer ervaren assistent officier. Daarnaast zijn twee kwaliteitsofficieren werkzaam binnen interventies die zich bezig houden met de coaching zowel op inhoud als op attitude.

Daarnaast zijn zeer recent nog twee senior officieren aangetrokken om de ervaring binnen deze werkomgeving en het proces van de OMSB verder te borgen. Het is de bedoeling dat de arrondissementsofficieren in de toekomst cursussen krijgen aangeboden die zien op coachings- en didactische vaardigheden om zodoende op ZSM nog meer en bestendiger uit te kunnen leren en terug kunnen koppelen. Het aantal assistenten zal worden uitgebreid, waardoor er voor de arrondissementsofficieren meer tijd zal zijn zich te richten op de kwaliteit van werkzaamheden van de assistent officieren.

Het strafvorderlijk kader voor OMSB is door de beleidsmedewerker van het Bureau Recherche onder de aandacht gebracht van de medewerkers van het parket. Dit strafvorderlijk kader is naar de mening van de werkgroep echter zeer veelomvattend waardoor het naar alle waarschijnlijkheid niet door alle medewerkers uitvoerig bestudeerd zal worden.

Voorstel werkgroep: een aan de hand van het strafvorderlijk kader meer samenvattende handleiding en/of instructiekaart maken mbt de OMSB/OM hoor. Onder meer dient hieruit te volgen welke modaliteiten er bijvoorbeeld allemaal mogelijk zijn om op te leggen naast een OMSB (te denken valt aan het opleggen van de aanwijzing reclasseringstoezicht naast een werkstraf of geldboete etc). Op deze manier wordt de onervaren of startende functionarissen (al dan niet in opleiding) een handreiking geboden om op OM hoorzittingen op de hoogte te zijn van alle mogelijkheden met betrekking tot de strafmaat en modaliteit. Om ons een beeld te kunnen vormen over de kwaliteit van de OMSB in meer algemene zin zullen we periodiek steekproefgewijs zaken uit GPS lichten om de genomen OMSB en de totstandkoming daarvan te toetsen en de leerpunten daaruit Interventiebreed te kunnen delen.

Het parket heeft in de afgelopen periode vooral ingezet op een kwalitatieve verbetering van het proces. Medewerkers krijgen van het parket de ruimte om beslissingen over afdoening te nemen.

Voor ZSM bestaat de wens door de arrondissementsofficieren meer aan coaching on the job te laten doen. Het is echter moeilijk om dit vorm te geven omdat de tijd op de werkvloer vaak ontbreekt. In de praktijk zijn de arrondissementsofficieren nog te weinig coachend naar de ass. OvJ's. Verder wordt geconstateerd dat de assistent officieren behoorlijk zwaar worden belast. Voorkomen moet worden dat het verschil in werkzaamheden tussen ass. OvJ's en de adjunct OvJ's niet helder is.

[REDACTED] Tijdens informeel strafmaatoverleg, secretarisoverleg en ad hoc wordt door collega's uitgewisseld welke afwegingen zij maken bij het opleggen van OMSB. Daarnaast wordt door de leiding de werkwijzen rondgezonden.

Medewerkers krijgen feedback via 1 op 10 controle, het 4 ogen-principe, toetsing van het verzet door de officier van justitie dan wel via een andere parketsecretaris en via terugkoppeling door de officier van justitie na de zitting. Het 4 ogen-principe wordt schriftelijk vastgelegd op een daartoe ontwikkeld formulier. Op 17 aug jl. is dit formulier en deze werkwijze op alle vestigingen nogmaals onder de aandacht van de medewerkers gebracht. Ook is afgesproken dat de officieren van elke zitting per e-mail een terugkoppeling geven van de zitting. Daarin wordt opgenomen het verschil tussen eis en uitspraak, bijzondere motiveringen straftoemeting, bewijsperikelen, onvolkomenheden rondom bijvoorbeeld bevoegdheid en ontvankelijkheid, verwikkelingen rondom betekeningen etc.

Er is in augustus een e-mail verzonden aan de medewerkers waarin (nogmaals) wordt gewezen op de webcolleges en de vindplaats van het strafvorderlijke kader. Daarnaast is er in het milieuoverleg aandacht aan besteed. Informatie voor de medewerkers zoals beleidsbrieven en aanwijzingen gaat in de regel via de e-mail. Daarnaast is er veel aandacht voor het 4 ogen-principe.

Medewerkers krijgen binnen [] op verschillende manieren feedback op hun werk. Bij de eerdergenoemde 1 op 10 controle loopt een collega het werk van een andere collega na. Dit is vooral een administratieve controle. De bevindingen uit de steekproef t.a.v. van het ontbreken van de strafmotivering werpt voor het parket wel de vraag op of deze controles goed worden uitgevoerd. Het zou handig zijn om nog eens uit te schrijven hoe de medewerkers deze controle uit moeten voeren.

Een andere wijze waarop feedback is georganiseerd is het 4-ogenprincipe dat wordt gehanteerd in alle verzetszaken. Het 4-ogenprincipe is vastgelegd in de mandaatregeling van []. Voor de toepassing van het 4-ogenprincipe is een formulier ontwikkeld, dat moet worden toegevoegd aan het dossier. Een derde manier waarop medewerkers feedback krijgen is via de terugkoppeling na zitting. In [] wordt bijvoorbeeld na iedere EPR-zitting teruggekoppeld wat de eis en het uiteindelijke vonnis zijn geweest. De terugkoppeling na zitting moet in principe binnen alle vestigingen van [] plaatsvinden, het is nog wel afhankelijk van de officieren of dit daadwerkelijk gebeurt.

De werkwijze is niet anders in zaken waarin de beoordeling door AJM'ers is gedaan. De AJM'ers krijgen ook terugkoppeling over de kwaliteit van hun werk, bijvoorbeeld of de voorbereiding adequaat was en wat de rechter op zitting heeft besloten. De terugkoppeling wordt over elke zaak gegeven, meestal per mail.

[]
De overwegingen worden vastgelegd in GPS en zijn daarmee toegankelijk voor de zittings-OvJ. Van elke zaak op zitting wordt terugkoppeling verzorgd rechtstreeks naar de bij de beslissing betrokken medewerkers. Daarmee ontstaat een leerloop. Per functiegroep zijn er intervisiebijeenkomsten waarbij over de inhoud van het werk wordt gesproken. Daarnaast zijn er themaklasjes waarbij een onderwerp, zoals b.v. bewijs in strafzaken, wordt besproken. De bij het opleggen van de OMSB betrokken medewerker is ook betrokken bij de herbeoordeling na verzet en krijgt dus ook de uitspraak van de eventuele zitting te horen. Het strafvorderlijk kader voor OMSB is opgenomen in de afspraken en richtlijnen ZSM die beschikbaar zijn op de h-schijf. Daarnaast wordt daar aandacht aan besteed in de hierboven beschreven overlegvormen.

In het onderzoek wordt de vraag gesteld 'is een bepaalde beslissing begrijpelijk'. Dat is een herbeoordeling of een zaak al dan niet bewijsbaar is en af de OMSB of een dagvaarding in dat licht een begrijpelijke interventie is. Rechtbanken/rechters kunnen onderling verschillend beslissen op dezelfde feiten en komen daarnaast ook regelmatig tot een andere beslissing komen dan de officier in geval van verzet. Afwijkingen worden besproken tussen beoordelaars, de ass-ovj en de arrondissementsovj.

[]
Welke afwegingen gemaakt worden bij het opleggen van OMSB is inmiddels vast onderwerp van gesprek tijdens afdelingsoverleg en overleggen van de functiegroepen; hiervoor is aandacht bij de kwaliteitsofficier en de teamleiders; het gesprek over de keuze voor afdoeningen wordt gestimuleerd en gevoerd; aan de hand van de terugkoppeling van zittingen (toga en OM) wordt gesprek gevoerd over casuïstiek: waarom met een bepaalde zaak naar de rechter gegaan terwijl de eis en het vonnis gewoon een geldboete of werkstraf is? Ook de strafmaat wordt hierin meegenomen. Dit kan echter nog wel structureler en meer gericht op het individu van de officier of beoordelaar.

De vaste terugkoppelingen van zitting zijn zeer geschikt gebleken voor het geven van feedback. Ook ten aanzien van herbeoordelingen wordt een terugkoppeling gegeven. Het strafvorderlijk kader OMSB is vooral binnen Interventies onder de aandacht van de medewerkers gebracht. Dit gebeurt tijdens afdelingsoverleggen en via e-mail.

10, 2, e

Elke zitting wordt teruggekoppeld. Het beeld dat [] uit deze terugkoppelingen heeft gekregen is dat er veel senioriteit op het parket aanwezig is en ook op ZSM. Het parket is ook bewust aan het rouleren tussen ZSM en de onderzoeksomgeving. Dit geeft een goede kwaliteitsimpuls op ZSM. Als in een zaak zowel de eis als het vonnis alleen een geldboete

betreffen wordt aan de OvJ de vraag gesteld of de zaak wel naar zitting had gemoeten. Soms is er een logische verklaring voor, maar er zijn ook zaken die op ZSM met een strafbeschikking afgedaan hadden kunnen worden. De verdachte hoeft niet altijd te bekennen om de zaak met een strafbeschikking af te kunnen doen, ook hierover vindt binnen het parket het professionele gesprek plaats. Het is zichtbaar dat dit tot verandering leidt.

Het individueel dashboard wordt niet als managementinformatie beschouwd, aangezien dit een instrument is voor de medewerkers. Als dit managementinformatie zou zijn, geeft het wel de mogelijkheid om het goede gesprek met medewerkers te voeren. Dit gesprek wordt nu op basis van minder objectiveerbare informatie gevoerd, bijvoorbeeld op basis van de terugkoppelingen van zittingen.

Een verklaring voor de goede score van het parket op de doorlooptijden tussen het 1^e verhoor en de 1^e beoordeling is dat veel zaken op ZSM aan de vast-tafel worden afgedaan. De doorlooptijd is dan vaak minder dan 3 dagen. Zowel vast als niet-vast zaken worden op ZSM afgedaan. Het parket heeft het ZSM-proces goed op orde, de achterdeur is dicht; er wordt niets meer ingestuurd naar de backoffice. Bij strafbeschikkingen gaat het vaak om simpele zaken die ook bij niet-vast snel kunnen worden afgedaan.

Met de politie heeft parket [REDACTED] nieuwe afspraken gemaakt omdat het ontbiedingen proces niet bleek te werken. Bij niet-vast zaken waarvan de politie vindt dat ze afgerond zijn komt de politie deze zaken zelf bespreken op ZSM. Alle ketenpartners zitten dan ook aan tafel. Het feit dat de politie het eigen PV moet komen bespreken maakt dat aan de kant van de politie druk wordt gevoeld om met een goed PV te komen. Deze druk wordt niet of minder gevoeld als de politie het PV digitaal instuurt.

Feedback bij herbeoordeling na verzet aan de medewerker die de eerste beslissing heeft genomen wordt niet altijd gegeven. Er was een achterstand in de herbeoordelingen waardoor veel werd geseponneerd vanwege ouderdom, dan heeft terugkoppeling geen zin. Als er aanleiding voor is wordt de feedback wel gegeven. Ook doet de herbeoordelaar navraag als de beslissing van de eerste beoordelaar niet begrijpelijk is.

[REDACTED]
Vooral informeel wordt door collega's uitgewisseld welke afwegingen zij maken bij het opleggen van OMSB. In de relatie opleider-opleiding gebeurt dit ook.

Feedback vindt niet structureel plaats, maar uitgangspunt is wel dat degene van wie de beslissing na herbeoordeling wordt veranderd/overgenomen hierover wordt geïnformeerd.

Tevens vindt feedback plaats in terugkoppelingen van de PR-zittingen.

In voorlichtingsbijeenkomsten is het strafvorderlijk kader OMSB onder de aandacht gebracht. In een werkinstructie is dit opgenomen.

[REDACTED]
Collega's wisselen informeel en casuïstisch uit welke afwegingen zij maken bij het opleggen van OMSB. Tevens organiseren we regelmatig workshops en/of kennissessies. Elke dinsdagmorgen is er DMO (DinsdagMorgenOverleg): Dit is een korte koffiebijeenkomst met juridische kwesties en onderwerpen met sprekers zowel in- als extern. Op verdieping Interventies is een Wall of Fame: daar worden alle wetenswaardigheden opgehangen.

Elke RM zitting wordt teruggekoppeld naar de hele afdeling. In de P-gesprekken is tevens aandacht voor de afdoeningsmix. Die is inzichtelijk per beoordelaar. Geeft zicht op mogelijke investering per individu ter vergroting kennis mbt SB

[REDACTED]
Er is het meeste sprake van 'on the job learning.' De selectie officier neemt de routeringsbeslissing en die beslissing wordt (wisselend) gemotiveerd aan de beoordelaar. De beoordelaar kan van die beslissing leren. Daarnaast zijn beoordelaar vaak met elkaar in overleg over de modaliteit en hoogte van de sanctie. Nieuwe medewerkers worden meer intensief begeleid. Zij kijken eerst mee met een ervaren beoordelaar. In de fase daarna bespreken zij de zaken met een meer ervaren beoordelaar. Er is wekelijks een werkeendoverleg en middels terugkoppeling per mail, worden andere beoordelaars meegenomen in ontwikkelingen.

Wanneer de beoordelaar een eindbeslissing neemt krijgt de beoordelaar – tenzij hij de beslissing van tevoren met een ander heeft besproken – geen feedback. Wanneer een zaak op OM-zitting staat kan de medewerker die de zitting doet en afwijkt van de beslissing van de beoordelaar wel feedback geven. Hierover bestaan geen concrete afspraken, maar binnen onze afdeling, waarin veel jonge, nieuwe collega's zitten, wordt er veel met elkaar overlegd en feedback gegeven. Strafvorderingsrichtlijnen en de aanwijzing OMSB worden verspreid op het parket. Het gaat veel om 'on the job learning.'

Informatie uit het landelijk project wordt gedeeld met de medewerkers. Het strafvorderlijk kader is ook gedeeld. Bestuurlijk gezien richt de aandacht zich vooral op waar het parket afwijkt. Er is op het parket ook gekeken naar de bevindingen van Knigge.

Informeel tijdens het afstemmen aan de ZSM-tafel wordt door collega's uitgewisseld welke afwegingen zij maken bij het opleggen van OMSB. Daarnaast is de OMSB af en toe onderwerp van bespreking tijdens het periodiek werkoverleg met de ZSM officieren. Er is geen apart leerproces/traject mbt de OMSB e/o de strafmaat. Medewerkers krijgen niet structureel feedback op beslissingen mbt de OMSB. Feedback vindt veelal plaats op basis van incidenten/ geconstateerde problemen. Het strafvorderlijk kader voor de OMSB maakt deel uit van de opleiding voor de verschillende juridische functies binnen het parket.

Het parket besteedt veel aandacht aan het bekendmaken van informatie en ervaringen met de OMSB. Onder andere in het officierenoverleg worden nieuwe informatie en voortgang van de OMSB regelmatig besproken. Via de e-mail worden stukken breed gedeeld. De jonge (ass.) officieren hebben een opleidingsklasje waarin ook dit soort onderwerpen aan de orde komen. Daarnaast wordt intervisie toegepast in zes groepen met externe ondersteuning.

Op informele wijze wisselen collega's uit welke afwegingen zij maken bij het opleggen van OMSB. Tevens is er een factsheet OMSB opgesteld met daarin handvatten om de collega's op de ZSM-dienst meer uniform te informeren. Best practices worden op deze wijze Interventie-breed met elkaar gedeeld. Ook krijgen assistent-OvJ's op de dienst feedback van de arrondissement-OvJ. Dit is in het kader van de meester-gezel verhouding een continu proces op de ZSM-dienst. De aandachtspunten en het strafvorderlijk kader zijn middels e-mail onder de aandacht gebracht. Tevens is er een OMSB-week waarin een projectgroep de OMSB bij collega's onder de aandacht brengt. Zij hebben de kaders en relevante stukken over de OMSB verspreid.

werkt met de meester-gezel verhouding. In dat kader houdt de arrondissementsofficier gedurende de gehele dag zicht op de workflow en deelt zaken toe, houdt overzicht en heeft in elk geval twee keer per dag briefings met de aanwezige assistent officieren. Dat betekent dat er veel openheid is op de werkvloer en veel uitgewisseld kan worden. Het parket heeft een OMSB-week georganiseerd. Dit was een eenmalige activiteit verzorgd door een team van vier mensen. Het was bedoeld om OMSB onder de aandacht te brengen, en om mensen hun vragen laten stellen.

Tijdens het werk en tijdens teamoverleggen wisselen collega's uit welke afwegingen zij maken bij het opleggen van OMSB. Er is geen sprake van een structurele feedback bij elke herbeoordeling, dit is wel het geval indien de herbeoordeling leidt tot een sepot. In teamoverleggen en in het communicatiebulletin is het strafvorderlijk kader OMSB onder de aandacht gebracht. In de afdeling Interventies hebben 4 medewerkers OMSB als taakaccent en zij zorgen voor informatie- en kennisdeling.

Ten aanzien van kennisuitwisseling rond de OMSB onderneemt de kwaliteitsofficier actie. Er wordt aan gedacht om lunchbijeenkomsten voor officieren te organiseren waarbij bijvoorbeeld het strafvorderlijk kader besproken kan worden. Dit is vooral interessant voor de werkomgeving interventies. Het parket heeft ook een dagelijks nieuwsbrief, mogelijk kan hier ook gebruik van worden gemaakt voor communicatie t.a.v. de OMSB.