

# Jaarplan 2019

Arrondissementsparket Oost-Nederland

**OPENBAAR MINISTERIE**

Arrondissementsparket Oost-Nederland

**OPENBAAR MINISTERIE**

Arrondissementsparket Oost-Nederland

# Jaarplan 2019

Datum 17-09-2018  
Auteur AP Oost-Nederland  
Versie 1.0

# Inhoud

Voorwoord		4
Samenvatting kwantitatieve afspraken 2019		6
1	Maatschappelijke resultaten (prestaties)	8
1.1	<b>Ondermijning</b>	<b>8</b>
1.2	<b>Cybercrime en gedigitaliseerde criminaliteit</b>	<b>9</b>
1.3	<b>Horizontale fraude</b>	<b>10</b>
1.4	<b>High Impact Crime (HIC): woninginbraken, straatroven en overvallen</b>	<b>10</b>
1.5	<b>Beperking uitval in de keten en sturing op veelvoorkomende criminaliteit (VVC)</b>	<b>10</b>
1.6	<b>Intensiveringsprogramma Straf met Zorg</b>	<b>11</b>
1.7	<b>Passenger name Records (PNR)</b>	<b>11</b>
1.8	<b>Burgeropsporing</b>	<b>12</b>
2	Productie en doorlooptijden	13
3	Risicoparagraaf (o.a. kritische processen Strafvordering OM2020)	14
3.1	<b>Beslag</b>	<b>14</b>
3.2	<b>OM-straftbeschikking</b>	<b>15</b>
3.3	<b>DNA (veroordeelden)</b>	<b>16</b>
3.4	<b>Executie</b>	<b>17</b>
3.5	<b>Slachtofferrechten centraal</b>	<b>18</b>
3.6	<b>Alle zaken digitaal (AZD)/GPS Maat</b>	<b>19</b>
3.7	<b>BOPZ/WvGGZ</b>	<b>19</b>
4	Landelijke taken die het parket uitvoert	21
4.1	<b>Informatiepunt detentieverloop (IDV)</b>	<b>21</b>
4.2	<b>Militaire zaken en Expertisecentrum Militair Strafrecht Openbaar Ministerie (EMSOM)</b>	<b>21</b>
5	HRM	23
6	Financieel kader voor 2019 en verder	28

## Voorwoord

In het voorliggende jaarplan 2019 geven wij weer wat onze ambities zijn vanuit de wens om maatschappelijke relevantie te behouden en te versterken. De zaak centraal en met goede kwaliteit bijdragen aan de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde. Het jaarplan bevat daarom een aantal strategische en operationele doelstellingen die wij in 2019 zouden willen gaan behalen. Die doelstellingen willen wij gaan behalen langs de lijnen *professioneel, duurzaam en elkaar gezekerd* hebben in verwachtingen en toezeggingen.

Professioneel zal dat inhouden dat het parket Oost-Nederland niet enkel de strafzaken doet die de politie aanlevert maar tevens samen met onze (justitiële) ketenpartners optrekt om antwoorden te vinden op de maatschappelijke veiligheidsvraagstukken. Om die reden zal er nadrukkelijk geïntensiveerd worden op thema's als ondermijning, cybercrime en cybersecurity als ook op straf met zorg. Thema's die gemeen hebben dat de samenwerking niet enkel intensiever zal zijn maar ook die vragen om verdergaande versterking en verankering van die samenwerking met partners en binnen OM-onderdelen.

Duurzaamheid vraagt van het parket Oost-Nederland dat het maatschappelijk vertrouwen behouden en vergroot moet worden. Zo zal de basis verder op orde gebracht moeten worden om de kwaliteit in alle soorten (straf)zaken te kunnen blijven leveren. Kwaliteit die slachtoffers, justitiabelen en meer in het algemeen, de maatschappij, van ons mogen verwachten, of het nu om de magistratelijkheid, selectiviteit of om de doorlooptijd gaat. Alle elementen die deel uitmaken van datgene dat langjarig het vertrouwen voeden en ondersteunen.

Dit jaarplan bevat veel ambitie op kwaliteit van processen, kwaliteit van dienstverlening en kwaliteit van samenwerking op vele terreinen, om de productiviteit en effectiviteit van ons handelen te verhogen. Naast investeren in slimmer werken betekent dat investeren in onze (nieuwe) medewerkers en uitvoering geven aan ons besturingsconcept zoals hierboven al reeds genoemd te weten professioneel, duurzaam en elkaar zekeren op afspraken en risico's. De afdelingshoofden zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de operationele sturing van organisatie en processen en hebben tegen die achtergrond een referentieformatie, of streefformatie 2020 opgesteld. Dat is de formatie, die idealiter nodig is om met meer kwaliteit dan nu op een verantwoorde wijze productie en prestaties te leveren en invulling te geven aan de ontwikkelingen in Oost-Nederland. De OR wordt in de ontwikkeling van de referentieformatie meegenomen en heeft haar inbreng.

Het elkaar zekeren brengt met zich mee dat het maken van afspraken, moet leiden tot haalbare en reële afspraken. In dat licht dient te worden opgemerkt dat het gegeven financieel kader 2019 echter druk zet op het kunnen realiseren van de benodigde kwalitatieve bezetting en daarmee ook druk op de volledige realiseerbaarheid van de beschreven ambities in de aanschrijving 2019. Dit klemt des te meer waar één van de terechte ambities ook wordt gevormd door het duurzame welzijn van de medewerkers. Het parket acht het daarom meer realistisch, met substantieel minder budget dan in 2018, zich te verbinden aan de kwantitatieve productieresultaten op het niveau van de afspraken voor 2018. Het parket zal zich inspannen zoveel als mogelijk de overige prestaties en ontwikkelingen te realiseren zoals die in dit jaarplan zijn beschreven. Daarbij de

disclaimer toevoegend dat ook daarbij mogelijk nog, eventueel gedurende het jaar, keuzes gemaakt dienen te worden.

De koers van het parket Oost-Nederland voor 2019 is een voortzetting van de ingezette balans tussen activiteiten en middelen, die ons in 2018 daar heeft gebracht, dat we ook kunnen waarmaken wat we afspreken. Die balans willen we erin houden en dat doet ook recht aan de enorme inzet iedere dag van al onze collega's. De keuzes die parket Oost-Nederland hierin overweegt, willen we graag met het College verder afstemmen.

John Lucas, hoofdofficier van justitie

## Samenvatting kwantitatieve afspraken 2019

Prestaties	Kader 2019	Realisatie 2018 t/m jul	Prognose 2018 *)	Voorstel AP 2019
<i>Veiligheidsagenda 2019-2022</i>				
Nader te bepalen	n.t.b.			
<i>Sturing op Veelvoorkomende criminaliteit (VVC)</i>				
Verminderen van het aantal zaken mét opsporingsindicatie	< 5.256	5.072	?	
Gebruik van selectiviteitskaders in alle basisteams	alle basisteams		alle	alle
<i>Registratie BOSZ-sepots in GPS</i>				
Volledige registratie BOSZ sepots in GPS	per 1-1-2019	nvt	nvt	per 1-1-2019
<b>Productie</b>	<b>Kader 2019</b>		<b>2018</b>	<b>voorstel</b>
WO2-overtredingen	2.715		2.474	2.474
- waarvan regulier	2.494	1.232	2.112	2.112
- waarvan herinstroom	220	181 t/m juni	362	
WO2-misdrijven	25.566			
- waarvan regulier + BOSZ sepots	23.243	13.429	23.021	21.792 +)
- waarvan regulier	19.403	11.019	18.890	17.952
- waarvan BOSZ sepots	3.840	2.410	4.131	3.840
- waarvan herinstroom	1.078	509 t/m juni	1.018	1.018
- waarvan HALT en Reprimandes	1.244	599 t/m juni	1.198	1.198
WO3 misdrijven	3.221			
- waarvan regulier	3.005	1.662	2.849	2.921
- waarvan BOSZ sepots	199	?	?	-
- waarvan herinstroom	16	?	?	
WO4	110			
- waarvan regulier	110	69	118	127
<b>Personeel / Organisatie</b>	<b>Kader 2019</b>		<b>2018</b>	<b>voorstel</b>
Verzuimpercentage	4,4%	4,3%	5,4%	5,0% **)
Personeelsgesprekken	80%		80%	80%
Banenafpraak instroom arbeidsbeperkten	toelichten			ntb
Diversiteit, complementariteit en inclusie	toelichten			ntb
OIO-klassen 2019 en verder	toelichten			ntb
Administratie	toelichten			ntb
<b>Risicoparaagraaf</b>	<b>Kader 2019</b>		<b>2018</b>	<b>voorstel</b>
<i>Beslag (waaronder Openstaand recht)</i>				
Nader te bepalen	n.t.b.			
<i>OM strafbeschikking</i>				
Doorlooptijd (< 30 dgn tussen plegen feit tot opleggen OMSB)	75%	57%	?	75%
Doorlooptijd (< 180 dgn tussen verzet en afdoening)	55%	22%		22%
<i>DNA-V</i>				
Doorlooptijd afspraak DNA-V (afname) (<60 dagen)	90%	juni 95%		90%
Vonnis met status 'te behandelen' (<3%)	3,0%	juni 1%		3,0%
<i>Executie</i>				
Executie (aanmelding exec. syst. binnen 14 dg na fiat OM)	95%	90,2%		90%
<i>Slachtofferrechten</i>				
Slachtoffer (uitbetaling < 42 dg)	90%	94,0%		90%
<b>Financien</b>	<b>Kader 2019</b>		<b>2018</b>	<b>voorstel</b>
Totaal basiskader (x1.000)	33,9 mlo		34,9 mlo	

\*) Prognose is resultaat t/m jul x 12/7 (tenzij anders vermeld)

\*\*) juli sec 4,3%; 12 maands 5,4%

+) prognosie 2018 regulier + kader 2019 TS nu alleen in bosz

Veiligheidsagenda 2015-2018 (vervolg?)	Kader 2018	Real t/m juli 2018			Progn 2018 (x 12/7)		2019
		Real t/m juli 2018	Progn 2018 (x 12/7)	Progn 2018 (x 12/7)	Progn 2018 (x 12/7)		
Aanpak CSV's	63	76	84			63	
Cybercrime	46	32	55			55	
Horizontale Fraude (inclusief regionaal afgesproken surplus)	345 (448)	201	345			345 (+0)	
<i>High Impact Crime</i>							
Woninginbraken	12.671	3.177	5.446			5.446	
Woninginbraken (voltooid)	9.400	2.316	3.970			3.970	
Oplossings% woninginbraken	11,5%	14,0%	x			11,5%	
Straatroven	397	113	194			194	
Oplossings% straatroven	31,5%	32,0%	x			31,5%	
Overvallen	210	64	110			110	
Oplossings% overvallen	54,0%	72,0%	x			54,0%	
<i>Afpakken</i>							
Afpakken Incasso	€ 9.289.313	€ 3.152.580	€ 5.404.423			6 mlo	
Afpakken Beslag	€ 21.704.000	€ 11.085.720	€ 19.004.091			21 mlo	

# 1 Maatschappelijke resultaten (prestaties)

De voor AP ONL relevante maatschappelijke resultaten zijn de thema's van de landelijke en regionale Veiligheidsagenda's te weten ondermijning, cybercrime, horizontale fraude en high impactcrime (paragraaf 1.1 t/m 1.4 ), uitval in de keten en sturing op de VVC (1.5), het intensiveringsprogramma straf met zorg (1.6). Vanwege invoering van de PNR-richtlijn zal ons IRC in 2019 meer rechtshulpverzoeken te verwerken krijgen (1.7). In het kader van maatschappelijke resultaten besteedt AP ONL in 2019 bijzondere aandacht aan het thema burgeropsporing (1.8).

## **De landelijke veiligheidsagenda**

Over het vervolg op de gezamenlijke Veiligheidsagenda 2015-2018 vindt in het najaar 2018 besluitvorming plaats. Het parket neemt aan dat ten minste de volgende thema's en indicatoren uit de thans lopende veiligheidsagenda zullen doorlopen: ondermijning, cybercrime, horizontale fraude en de high impact crime-thema's woninginbraken, straatroven en overvallen. Het thema afpakken zal eveneens worden voortgezet. De kwantitatieve afspraken in de veiligheidsagenda zijn hier ondersteunend aan. In de veiligheidsagenda staat de kwalitatieve benadering voorop. Op de verschillende thema's wordt een effectievere, integrale aanpak beoogd, gericht op het bestrijden van de achterliggende problematiek. Elke partner draagt daar vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid aan bij.

## **De regionale veiligheidsstrategie**

Op grond van de integrale veiligheidsplannen van 78 gemeenten en beleidsnota's van politie en OM is ingestemd met de focus op de volgende vier thema's waarop de samenwerking zich de komende jaren vooral zal richten: kwetsbare personen (zorg en veiligheid), ondermijning (waarbinnen hennep/drugs en mensenhandel) en cyber-crime/-fraude. Het 4<sup>e</sup> thema Informatievoorziening is een randvoorwaarde voor een effectieve samenwerking en daarmee ook een geprioriteerd samenwerkingsthema.

## 1.1 Ondermijning

Bij ondermijning gaat het om vormen van criminaliteit met ingrijpende gevolgen voor maatschappelijke systemen, instituties, sociale verbanden en structuren. De ondermijnende criminaliteit holt die structuren uit die het vertrouwen in de overheid, bedrijfsleven en de samenleving als geheel vorm geven. Dat vertrouwen mag en kan niet geschaad worden. Kenmerkend voor ondermijning is de verwevenheid van onder- en bovenwereld. Het gaat om de (dreigende) aantasting van de rechtvaardige samenleving waarin niet het recht van de sterkste telt. Alle geprioriteerde vormen van zware georganiseerde criminaliteit, zoals bij voorbeeld verdovende middelen worden als ondermijnend aangemerkt en het OM beschouwt alle vormen van corruptie, milieucriminaliteit en financieel-economische criminaliteit als ondermijnend. Ook worden cybercriminaliteit en de aanpak van ideologisch gemotiveerde criminaliteit zoals het gewelddadig jihadisme tot ondermijnende criminaliteit gerekend. Het gaat om soms heel zichtbare, en soms veel minder zichtbare, criminaliteit met grote gevolgen. In de bestrijding daarvan zien we als OM een rol voor het strafrecht weggelegd als 'optimum remedium'. AP ONL werkt in de aanpak van



ondermijning nauw samen met het lokaal bestuur en keten- en andere relevante veiligheidspartners en werkt aan verdere versterking van de samenwerking met AP Noord-Nederland, het Landelijk Parket en het Functioneel Parket.

### **CSV's**

Najaar 2018 heeft AP ONL 84 lopende csv's, 75 projectmatige onderzoeken en 9 TGO's. Ten minste 34 csv's zullen doorlopen naar 2019. Afhankelijk van het aantal dat in het laatste kwartaal van 2018 op zitting aangebracht en behandeld kan worden kan het aantal csv's dat in 2019 doorloopt, oplopen tot 56.

### **Hennep, synthetische drugs en afpakken**

De focus van de aanpak van ondermijning ligt in 2019 en 2020 op de hennepsteelt, synthetische drugs en de aanpak van OMG's. Bij de selectie en aanpak van zaken zal nadrukkelijk het aspect van ontnemen van wederrechtelijk verkregen voordeel worden meegenomen.

Misdaad mag niet lonen. Gezien de huidige resultaten is een incasso-doelstelling van € 6,0 mlo en een beslagwaarde van € 21,7 mlo in 2019 realistisch. Met de politie streven we naar verhogen van het aandeel conservatoir beslag in drugs- en vermogenscriminaliteit-gerelateerde zaken. Met de politie-eenheid is een streefnorm afgesproken van 5%.

AP ONL zet de samenwerking met LP, FP en het ressortsparket voort om langdurige hoger beroepszaken te versnellen en zo meer schikkingen te realiseren, teneinde de incasso van ontnemingsgelden te verhogen en te versnellen.

AP ONL volgt de landelijke ontwikkelingen in het kader van het intensiveringsprogramma ondermijning: ondermijningskwadranten en 'ketenversterking ondermijning'.

## **1.2 Cybercrime en gedigitaliseerde criminaliteit**

De focus ligt op zaken waarbij ICT zowel middel als doel is. De strafrechtelijke opsporing en vervolging door de politie en het OM in Oost-Nederland worden zoveel mogelijk gecombineerd met andere handhavingsstrategieën. Dit doet het OM in samenwerking met andere overheidspartijen en waar nodig met private partijen en burgers in netwerkgestuurde samenwerkingsverbanden. Het arrondissementsparket focust op zaken die betrekking hebben op de aantasting van de vitale infrastructuur, verstoring van de online dienstverlening en gegevensvernietiging en -diefstal.

De wereld van cybercrime is een dynamische en complexe wereld. Het accent zal in 2019 dan ook weer liggen op het doorlopend bijscholen van allen die zich bezighouden met het tegengaan van cybercriminaliteit en gedigitaliseerde criminaliteit. Het nog verder vergroten van de bewustwording en het herkennen van de digitale component in onderzoeken is daar onlosmakelijk mee verbonden. Motto: *'digitaal moet normaal zijn'*. Verder zal er bij voortduring aandacht zijn voor de laatste ontwikkelingen op juridisch gebied.

Van groot belang is dat het vertrouwen van ondernemers in opsporing en vervolging versterkt wordt, waardoor het doen van aangifte van digitale criminaliteit een vanzelfsprekendheid wordt. Daarnaast is het vergroten van awareness bij bedrijven en besturen zoals gemeenten essentieel, zodat ook zij cybersecurity als topprioriteit gaan beschouwen. In 2019 zal AP ONL voortgaan op de in 2018 ingeslagen weg naar het versterken van een netwerk in Oost-Nederland, gericht op kennisdeling en samenwerking.

Samen met de politie, Team Digitale Ondersteuning en project Cyber-Intelligence Oost-Nederland, is het gezamenlijke doel geformuleerd om Oost-Nederland daadwerkelijk digitaal veiliger maken. Daartoe zijn de volgende activiteiten in uitvoering of ontwikkeling:

- In 2018 is gestart met de digiklas en daarmee doorgaan in 2019. Permanente aandacht voor opleiden.
- Samenwerken en experimenteren:
  - o de ontwikkeling van een digitaal proces-verbaal waarin met tijdlijnen gewerkt wordt en via hyperlinks achterliggende stukken en bewijsmateriaal geraadpleegd kunnen worden
  - o het ontwerpen van een barrièremodel in samenwerking samen met de politie, de gemeente Nijmegen en bedrijven.
  - o Een cybercrime-app, met drie doelstellingen:
    1. De kennis over cybercrime en de bewustwording bij mogelijke slachtoffers vergroten;
    2. Sneller zicht te krijgen in meldingen/aangiftes, nieuwe dreigingen beter signaleren en daarmee de kansen vergroten voor specifieke preventie (inclusief trendanalyse etc);
    3. Makkelijker aangifte kunnen doen.Het experiment is in samenwerking met de politie en de parketten Noord-Holland, Amsterdam en Noord-Nederland. Dit bevindt zich nog in een voorbereidingsfase.
  - o De ontwikkeling van een meldpunt, website of app bij waarin de mogelijkheid wordt gecreëerd om beveiligd relevante data te uploaden (door MKB, burgers etc.), zodat beter en vollediger zicht wordt verkregen op de aard en omvang van cybercrime.
- Participatie in het programma Vortex van de politie. Dat is het programma waarmee de politie in Oost-Nederland de inrichting en de werking van de opsporing van cybercrime en gedigitaliseerde criminaliteit innoveert en intensiveert.

### 1.3 Horizontale fraude

Naast het aantal van 345 zaken uit de aflopende veiligheidsagenda is zeer beperkt ruimte voor een surplus zoals andere jaren in de regio met de politie werd afgesproken. Zo mogelijk zal AP ONL die oppakken.

### 1.4 High Impact Crime (HIC): woninginbraken, straatroven en overvallen

De aanpak van de afgelopen jaren op HIC heeft succes gehad: de criminaliteit en de aangiftes op die terreinen zijn sterk afgenomen. Aangezien de veiligheidsagenda 2019-2022 nog onderwerp van besluitvorming is, gaat AP ONL er voorsnog van uit dat we de aanpak in 2018 en 2019 borgen. AP ONL stelt zich, samen met de politie, tot doel in 2019 de realisatie van medio 2018 te handhaven.

### 1.5 Beperking uitval in de keten en sturing op veelvoorkomende criminaliteit (VVC)

In 2019 wil AP ONL een vermindering bewerkstelligen van het aantal geprioriteerde zaken met opsporingsindicatie dat niet door de politie wordt opgepakt vanwege capaciteitsoverwegingen. Het doet immers afbreuk aan het maatschappelijk draagvlak van zowel politie als het OM als dit soort zaken niet (adequaat) worden opgepakt.

Daarvoor is het ontwikkelde landelijke selectiviteitskader in 2018 in alle basisteams van de politie Oost-Nederland geïmplementeerd. Samen met politie volgen we nu het juiste gebruik. In de stuurgroep ketenresultaten zal samen met de politie de uitval in de keten gemonitord worden en zo nodig (met behulp van het in de regio ontwikkelde kwaliteitsdashboard) worden bijgestuurd. Om te kunnen vaststellen of we in 2019 succesvol zijn in het verminderen van het aantal geprioriteerde zaken met opsporingsindicatie dat niet door de politie wordt opgepakt vanwege capaciteitsoverwegingen, is een – landelijke - aanpassing in BOSZ noodzakelijk die het mogelijk maakt om te registreren waarom tot een vroegtijdige beëindiging is besloten. Alleen dan kan worden vastgesteld in hoeverre het landelijke selectiviteitskader goed wordt toegepast en – in het verlengde daarvan - de juiste zaken als “vroegtijdig beëindigd” worden aangemerkt. Andere kwaliteitsindicatoren die samen met de politie worden gemonitord zijn: aandeel (vermijdbare) technische septs, doorlooptijden en (oude) voorraden, aantallen retouren politie vanwege kwaliteitsgebrek en kwaliteit van registratie. Het is evident dat de bij de politie gedetacheerde en in het kader van het kwaliteitsplan NP-OM werkzame medewerkers van het OM , daarbij een belangrijke, constructieve rol spelen.

Het parket zet 9 fte dedicated in op kwaliteitsverbetering van de uitstroom van politie Oost-Nederland. Deze inzet wordt voortgezet in 2018. Dat gaat om 5 bij de politie gedetacheerde parketsecretarissen die samen met een politiemedewerker per district een vast duo vormen. Inzet is gericht op het duurzaam verbeteren van de kwaliteit en het beperken van de uitval in de keten. Daarnaast zijn er 4 medewerkers afpakken die dedicated werken in het proces van opsporing en vervolging aan het verbeteren van de afpakresultaten. Deze 4 plekken zijn structureel in de formatie ingericht als uitvloeisel van het Project “afpakken/vermogenstraceerders”. Met de inzet van deze 9 fte voldoet het parket, ook volgens de eenheidsleiding van de politie, aan de afspraak over de kwaliteitsinzet van OM-medewerkers bij de politie.

## 1.6 Intensiveringsprogramma Straf met Zorg

Voor wat betreft het intensiveringsprogramma Straf met zorg richt AP ONL zich in 2019 op het opleveren van resultaten/bevindingen van het project “OM in het netwerk”. AP ONL wacht de besluitvorming in het programma af voor hier concrete doelstellingen en activiteiten aan te verbinden.

## 1.7 Passenger name Records (PNR)

Naar verwachting zal in het najaar van 2018 de *Wet gebruik passagiersgegevens voor de bestrijding van terroristische en ernstige misdrijven* in werking treden. Deze wet dient ter implementatie van de EU-Richtlijn over het gebruik van persoonsgegevens van passagiers voor het voorkomen, opsporen, onderzoeken en vervolgen van terroristische misdrijven en ernstige criminaliteit. Beide instrumenten worden ook wel PNR-Wet en PNR-Richtlijn genoemd. PNR staat voor ‘Passenger Name Records’, in het Nederlands (vrij) vertaald naar ‘passagiersgegevens’. De implementatie van deze regelgeving zal ook voor AP ONL leiden tot meer rechtshulpverzoeken waardoor, inmiddels gerealiseerde, versterking van het IRC nodig is.

## 1.8 Burgeropsporing

In 2019 wordt door OM en politie samen verder gewerkt aan projecten die burgers nauwer bij de opsporing betrekken. In een van deze projecten wordt de burger begeleid om een compleet dossier bij het OM/politie aan te leveren op grond waarvan een vervolgingsbeslissing kan worden genomen.

## 2 Productie en doorlooptijden

Het parket zal in 2019 ten minste 21.000 misdrijven (reguliere parketnummers), 3500-4000 technisch sepots (per 2019 met parketnummer) en 2112 overtredingen (parketnummers) tot een eindafdoening brengen. Daarmee zal AP ONL het niveau handhaven dat afgesproken werd voor 2018. Daartoe worden met de politie-eenheid Oost-Nederland en de rechtbanken Gelderland en Overijssel, ketenbeheerafspraken respectievelijk convenanten afgesloten.

Alle technisch sepots, ook in die zaken die nu nog alleen in BOSZ werden geregistreerd, zullen in 2019 worden ingeschreven in GPS/Compas en een parketnummer krijgen. De koppeling van BVH met GPS zal bijdragen aan zorgvuldige en volledige registratie en volledige overdracht van zaken waarin het OM een beslissing neemt. AP ONL zal deze ontwikkeling nauwkeurig volgen.

De koppeling van BVH en GPS zal gevolgen hebben voor het aantal feiten/delicten dat aan het OM ter beslissing wordt voorgelegd. Onderzocht wordt of dit aanpassing van het landelijk procesreglement vraagt, gelet op de maximering van het aantal op de dagvaarding ten laste te leggen feiten.

### **Doorlooptijden**

Verdachten, daders en slachtoffers moeten snel duidelijkheid hebben over de door het OM gekozen interventie en bij strafrechtelijke vervolging over de uitkomst van de strafzaak. Dat vraagt een voortvarende aanpak van de strafzaak en monitoring en sturing van doorlooptijden. Dat is de generieke aanpak. AP ONL wil daar, met name in geval van jeugd, ondermijning, zeden en ernstige verkeersongevallen, zowel intern als in ketenverband de in 2018 ingezette lijn van intensieve sturing voortzetten. Voorraden en wachttijden zijn funest voor goede doorlooptijden. Werken aan de kwaliteit, alles in 1 keer goed, past in het streven naar de basis op orde.

AP ONL ziet een risico in de benodigde zittingscapaciteit en voorziet voorraadvorming bij op zitting te plannen zaken, waardoor tussen geprioriteerde zaken gekozen moet worden. Verhogen van het aandeel OM strafbeschikkingen (zie paragraaf 3.2) zal bijdragen aan het beperken maar niet aan het voorkomen van te hoge (piek-)voorraden. De druk op de zittingscapaciteit kan toenemen door de volledige invoering van GPS Maat. (zie 3.6)

Onderdeel van intensivering van interne sturing is het 'project registratiediscipline'. Door verbetering van registratie van de strafzaken in de bronsystemen, zijn medewerkers beter in staat met de juiste sturingsinformatie op doorlooptijden bij te sturen. AP ONL heeft in 2018 van zeventien werkprocessen de werkinstructies (opnieuw) beschreven en deze werkinstructies zijn op een overzichtelijke wijze gebundeld. De instructies zijn digitaal opgeleverd op één gebruiksvriendelijke, digitale vindplaats. Als vervolg hierop wil het AP ONL werken vanuit daadkracht en uitvoeringskracht. Omdat processen, handelingen en instructies helder zijn beschreven kunnen medewerkers hun werk beter en meer uniform doen en kunnen leidinggevendenden beter en gericht sturen op de uitvoering en een goede registratie. De borging van gezamenlijke werkinstructies zal ook in 2019 interne aandacht krijgen teneinde de registratiediscipline verder te verbeteren.

Naar verwachting zullen in 2019 de resultaten en aanbevelingen beschikbaar komen van het onderzoek van de Ombudsman naar doorlooptijden in de strafketen. AP ONL zal dit nauwkeurig volgen en passende maatregelen nemen.

### 3 Risicoparagraaf (o.a. kritische processen Strafvordering OM2020)

Voor 2019 worden voor de drie kritische processen uit Strafvordering OM 2020 (OMSB, DNA-V en Beslag) afspraken gemaakt tussen het College en de OM-onderdelen. Naast deze 3 kritische processen uit Strafvordering OM2020 (paragraaf 3.1 t/ 3.3), besteedt het parket in 2019 extra aandacht aan executie (3.4), slachtofferrechten (3.5). Vanwege de impact merkt AP ONL het project 'Alle zaken Digitaal' waarin GPS/Maat (3.6) en de verdere implementatie van BOPZ/WvGGZ (3.8) als risicovol aan.

Met het programma Strafvordering OM 2020 werkt het OM aan het structureel verbeteren van de kwaliteit van de uitvoering van de kritische strafvorderlijke processen. Het doel hiervan is dat de samenleving – slachtoffers, daders en andere betrokkenen – kan rekenen op een OM dat zich houdt aan de wettelijke voorschriften en zijn werk juist, volledig en op tijd verricht met de daarbij behorende professionele standaard ten aanzien van gedrag en bejegening. Het programma draagt hiermee bij aan het publiek vertrouwen in het OM (rechtsgevoel) en de betrouwbaarheid van het OM in de strafrechtketen (rechtszekerheid). Het parket onderschrijft de doelstellingen uit het programma.

Risicoparagraaf	Kader 2019	realisatie medio 2018	Prognose 2018	voorstel 2019
<i>Beslag (waaronder Openstaand recht)</i>				
Nader te bepalen	n.t.b.			
<i>OM strafbeschikking</i>				
Doorlooptijd (< 30 dgn tussen plegen feit tot opleggen OMSB)	75%	57%	?	75%
Doorlooptijd (< 180 dgn tussen verzet en afdoening)	55%	22%		22%
<i>DNA-V</i>				
Doorlooptijd afspraak DNA-V (afname) (<60 dagen)	90%	juni 95%		>90%
Vonnis met status 'te behandelen' (<3%)	3,0%	juni 1%		<3%
<i>Executie</i>				
Executie (aanmelding exec. syst. binnen 14 dg na fiat OM)	95%	90,2%		95%
<i>Slachtofferrechten</i>				
Slachtoffer (uitbetaling < 42 dg)	90%	94,0%		>90%

#### 3.1 Beslag

De afgelopen periode leert dat in het beslagproces verschillende lacunes zitten. Zo laten zowel de Nationale Ombudsman (Rapport 'Waar is mijn auto' over de uitvoeringspraktijk van inbeslagname van voorwerpen) als de Audit Dienst Rijk (ADR) in de verklaring over 2017 zich kritisch uit over het beslagproces bij het Openbaar Ministerie. Ook laten de resultaten van een intern uitgevoerde knelpuntenanalyse naar het beslagproces ruimte zien voor verbetering. Voor 2019 worden momenteel door de nieuwe landelijk portefeuillehouder beslag, samen met het landelijk kernteam beslag, normen ontwikkeld.

In het kernteam beslag, in de overleggen van de beslag-coördinatoren en in verschillende werkgroepen wordt hard gewerkt om de werkprocessen met betrekking tot beslag te verbeteren en te uniformeren. AP ONL is door verschillende functionarissen in de landelijke overleggen vertegenwoordigd en die betrokkenheid zal in 2019 blijven. Op het parket worden de vastgestelde processen ingevoerd.

Het parket zal in 2019 de doelstellingen die in het programma geformuleerd zullen gaan worden naar beste vermogen realiseren.

Het openstaand recht is een belangrijk onderdeel van de beslagwerkzaamheden geworden. Bij openstaand recht gaat het om het volgen van zaken in hoger beroep, waarbij de moeilijkheid is dat hoofdzaak en ontnemingszaak niet zelden separaat en met hoge doorlooptijden worden behandeld. In 2018 is geïnvesteerd in een lokale werkwijze rondom de controles die een paar keer per jaar worden uitgevoerd. De Beslagunit van de administratie voert samen met de financial controller deze controles uit. Afspraken tussen de afdelingen Interventies, Onderzoeken en Administratie over het inzichtelijk hebben van de stand van zaken van strafzaken met beslag en de voortgang van de ontneming en de ontwikkeling van ondersteunende query's maken dat we in Oost-Nederland meer en meer zicht en grip hebben op de zaken en ontnemingen die voorkomen in de verschillende controles. In 2019 zal dit een vervolg krijgen.

In 2019 willen we als parket, samen met de landelijke betrokken teams, investeren in de kwaliteit en het gebruiksgemak van de landelijk aangeleverde query's, de planning en deadlines van de controles, alsmede over de wijze van terugkoppeling op de controles en herstelmogelijkheden.

In 2018 heeft met succes een schoning van het FO-beslag plaatsgevonden. Dit project kent mogelijk nog een 'laatste staartje' in 2019.

### 3.2 OM-strafbeschikking

In 2019 is de doelstelling om zaken die zich lenen voor afdoening via de OM strafbeschikking ook daadwerkelijk via de OMSB af te doen. In ONL is het aandeel lager dan in de rest van Nederland en uit oogpunt van gelijkheid is dat niet juist. Daarnaast kan door realiseren van meer geaccepteerde OMSB-en de druk op de schaarse zittingscapaciteit verminderd worden. Naast het vaker toepassen van de OMSB wordt het repertoire van de opgelegde interventies via de OMSB in 2019 geleidelijk uitgebreid: uitbreiden en verbeteren van voorzieningen om te kunnen horen die nodig zijn om werkstraffen op te leggen, toekennen schadevergoedingen en toepassen van gedragsaanwijzingen. Deze doelstelling wordt door middel van een projectmatige aanpak (samenwerking tussen de afdelingen Interventies en bedrijfsvoering) ondersteund.

Met het oog op de effectiviteit van de OMSB zal daarnaast in 2019 onverminderd worden ingezet op het verkorten van de doorlooptijden, zowel in de fase van het eerste verhoor tot aan het uitvaardigen van de OMSB als in de fase van de ontvangst van het verzet tot de eindafdoening. De in de aanschrijving genoemde KPI's gelden hiervoor als uitgangspunt. Ten aanzien van de doorlooptijd indienen verzet – eindafdoening dient niet onvermeld te blijven dat gebrek aan zittingscapaciteit een belangrijk risico vormt voor het niet behalen van de doelstelling.

Voor 2019 worden ter ondersteuning van dit verbeterproces onderstaande afspraken gemaakt op het kritisch proces OM-strafbeschikking:

Afspraak 1: Doorlooptijden eerste verhoor/plegen feit en opleggen OMSB;

Toelichting: Wanneer de reactie op strafbaar gedrag uitblijft of te lang duurt, draagt dit niet bij aan het eindbeeld dat de wetgever voor ogen heeft, namelijk dat verdachten snel moeten weten waar zij aan toe zijn, daders moet duidelijk worden gemaakt dat

- norm-overschrijdend gedrag niet wordt getolereerd, slachtoffers hebben recht op genoegdoening en compensatie (geloofwaardigheid rechtstaat);
- Norm 2019: Minimaal 75% van alle zaken (misdrijven en overtredingen) binnen 30 dagen tussen eerste verhoor (dan wel bij plegen feit indien geen verhoor heeft plaatsgevonden) en opleggen OMSB.
- Afspraak 2: Doorlooptijden verzet en eindafdoening;
- Toelichting: Wanneer de reactie op strafbaar gedrag uitblijft of te lang duurt, draagt dit niet bij aan het eindbeeld dat de wetgever voor ogen heeft, namelijk dat verdachten snel moeten weten waar zij aan toe zijn, daders moet duidelijk worden gemaakt dat norm-overschrijdend gedrag niet wordt getolereerd, slachtoffers hebben recht op genoegdoening en compensatie (geloofwaardigheid rechtstaat);
- Norm 2019: Minimaal 55% van alle verzetszaken (misdrijven en overtredingen) OMSB binnen 180 dagen tussen verzet en eindafdoening.

### 3.3 DNA (veroordeelden)

Vanaf april 2017 werken de parketten volgens de procesbeschrijving voor afname van DNA bij veroordeelden, zoals deze gezamenlijk met de politie is opgesteld in september 2016. De procesbeschrijving is een leidende standaard voor de procesuitvoering van de parketten. Doel van de standaard is dat afname van DNA-materiaal bij veroordeelden volgens een betrouwbaar, effectief en efficiënt werkproces wordt uitgevoerd. Voor 2019 worden de onderstaande afspraken gemaakt op het kritisch proces DNA-V:

- Afspraak 1: Doorlooptijd afspraak DNA-V (afname) (<60 dagen);
- Toelichting: Zaken die in GPS-DNA instromen tijdig worden beoordeeld en dat in Nederland woonachtige veroordeelden met bekend BRP-adres binnen 60 dagen op een eerste afspraak voor DNA-afname worden gepland. Voor zaken die uit Compas instromen geldt een afwijkende termijn van 70 dagen;
- Norm 2019: 90% van alle GPS-DNA zaken binnen 60 dagen na vrijgave door executie voor DNA-afname inplannen (90% binnen 70 dagen voor Compas zaken). Deze norm zal worden verhoogd naar uiteindelijk 95% in 2020.)
- Opmerking: Binnen deze afspraak is een belangrijk aandachtspunt dat bij zaken die in GPS-DNA instromen (in geval van GPS zaken) bij 99% van deze veroordeelden het bevel tot afname DNA wordt verstuurd binnen 14 dagen na vrijgave van het vonnis door de executieafdeling/OH-datum taakstraf strafbeschikking. Voor zaken die uit Compas instromen geldt een afwijkende termijn van 24 dagen.
- Afspraak 2: Vonnis met status 'te behandelen' (<3%);
- Toelichting: Het is van belang dat de voorraad vonnissen met de status te behandelen niet te groot is. Daarom wordt afgesproken dat in 2019 maximaal 3% van de vonnissen de status heeft van nog te behandelen. Het gaat concreet om de vonnissen in status 'staat nog niet in gps-dna', 'staat in DNA, nog geen 1<sup>ste</sup> behandeling' en 'te behandelen na wachtstand';
- Norm 2019: Maximaal 3% van de vonnissen heeft de status van nog te behandelen.

Ten aanzien van deze afspraken worden geen bijzonderheden verwacht. In Oost-Nederland wordt gewerkt conform de landelijke procesbeschrijving.

Aandachtspunt in dit proces betreft het systeem Helix en de functionaliteit die dit systeem daadwerkelijk gaat leveren (Planning invoer Helix mei/juni 2019). Helix is aangepast op de nieuwe procesbeschrijving en zal meer gebruikersgemak opleveren. De nieuwe kpi's worden aangehouden in dit systeem, waar het huidige DNA-GPS nog uitgaat van de oude kpi's.

In 2019 zal de werkvoorraad/achterstand 2005/2010 worden aangepakt. Over de aanpak zal



binnenkort worden geadviseerd door het Landelijk Overleg Forensisch Officiëren. Een deel van de te verwerken zaken 2010/2015 zal worden behandeld in Q1/Q2 van 2019.

Daarnaast zullen zaken op DNA-afhandeling worden gecontroleerd waarin ooit hoger beroep is ingesteld en die wellicht reeds zijn afgedaan. Hiermee is in 2018 (deels) gewacht tot koppeling NIAS omdat hiermee een gedeelte van de bestandsvergelijking automatisch is gevuld en de controle beter en doelmatiger kan worden gedaan. De behandeling zal doorlopen in 2019.

### 3.4 Executie

Een snelle start van de van de tenuitvoerlegging van een opgelegde straf draagt bij aan de geloofwaardigheid en effectiviteit van de interventie.. Het OM is er voor verantwoordelijk dat executeerbare beslissingen binnen de daarvoor geldende termijnen worden aangeleverd aan de executerende instanties.

De OM-brede norm voor 2019 is dat minimaal 95 % van de vonnissen worden vrijgegeven binnen 14 dagen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de zaken in GPS en Compas:

1. Voor GPS zaken geldt de norm van 95% binnen 14 dagen tussen datum fiat en aanmelden executiesysteem;
2. Voor Compas zaken geldt de norm van 95% binnen 14 dagen tussen RM akkoord en aanmelden executiesysteem.

Specifiek voor de OM-strafbeschikking geldt de norm van 95% binnen 14 dagen tussen opleggen strafbeschikking en vrijgegeven.

De keten in ONL voelt zich verantwoordelijk voor het op een snelle en correcte manier verwerken van de te executeren strafzaken. Hiervoor is zowel op operationeel/tactisch als bestuursniveau overleg met de ketenpartners, wordt de uitvoering afgestemd en knelpunten opgelost.

In de aanloop naar de overdracht van de executie aan de Minister, kiest AP ONL voor een projectmatige aanpak. Het project executie heeft tot doel de kwaliteit, waar de doorlooptijd een onderdeel van is, te verbeteren. Het project richt zich op de volgende aspecten:

- Scholing en training: Alle administratief medewerkers worden in 2019/2020 breed opgeleid. Binnen het taakveld executie worden specifieke cursussen en trainingen georganiseerd (intern).
- Monitoring en sturing: Door de aanstelling van een Executie coördinator per 1 mei 2018 is er meer controle op kwaliteit en kwantiteit van werkzaamheden en wordt waar nodig eerder bijgestuurd om verbetering structureel te borgen. Investeren in kwaliteit van sturingsinformatie, waarbij gestreefd wordt naar real-time sturing.
- Samenwerking en functioneren intern: Met de medewerkers wordt gezamenlijk kritisch gekeken naar functioneren binnen het team. Aansluiting moet worden gevonden bij de eisen die aan de medewerker 2020 worden gesteld. Waar mogelijk/nodig wordt in de medewerker geïnvesteerd om deze op het juiste niveau te laten functioneren. Te denken valt hierbij bijvoorbeeld aan een individueel opleidingsplan. Voortgang dient strak gemonitord te worden door leidinggevende en waar nodig moet worden (bij)gestuurd.
- Samenwerking in de keten wordt verbeterd, onder andere door inzet van de Executie coördinator, waardoor afstemming en korte lijnen worden gerealiseerd.
- Informatie-uitwisseling (technisch)/c.q. gegevensoverdracht met CJIB/AICE: Die informatie-uitwisseling is een kritische factor. Het overzicht moet worden behouden op zaken die beoogd worden over te dragen, maar tussen de partners "onder water" geraken.

- Werkprocessen en sturingsprocessen: Gewerkt wordt aan eenduidige afspraken en gedeelde beelden over wat we doen, waarom en wat het moet opleveren op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Hiertoe zijn diverse werkgroepen in het leven geroepen. Het is zaak binnen de organisatie en richting ketenpartners één visie uit te dragen en hiernaar te handelen.

### 3.5 Slachtofferrechten centraal

Belangrijk uitgangspunt is dat de 'basisprocessen' in het kader van de slachtofferrechten op orde zijn. Hieronder wordt verstaan:

- registratie van slachtoffers is compleet;
- informeren slachtoffers over (zijn recht om voldoende informatie te ontvangen over) de aanvang en voortgang van de zaak, invrijheidsstelling van verdachten in VH fase en maatregelen die voor zijn bescherming zijn genomen;
- tijdige en juiste overdracht van zaken aan het Informatiepunt Detentieverloop (IDV).

De indicator die landelijk wordt gebruikt voor slachtofferrechten heeft betrekking op de tijdige uitbetaling van aan slachtoffers toegekende schadevergoedingen. Hiervoor geldt het percentage van de toegekende schadevergoedingsmaatregelen dat tijdig, binnen 42 dagen, door het OM aan het CJIB wordt overgedragen. Norm voor 2019 is minimaal 90% van het aantal toegekende schadevergoedingen binnen deze 42 dagen overgedragen aan het CJIB. AP ONL zal die doelstelling in 2019 realiseren. AP ONL zal die doelstelling in 2019 kunnen realiseren.

Per 2018 is er binnen AP ONL een stuurgroep slachtofferrechten. In de stuurgroep worden alle lopende en toekomstige ontwikkelingen op het gebied van slachtofferrechten besproken en wordt bepaald op welke wijze implementatie van nieuwe ontwikkelingen plaats kan vinden. In 2019 zal deze stuurgroep haar werk vervolgen met de implementatie van wet- en regelgeving rondom de versterking van de positie van het slachtoffer.

#### **Beoordelen en beschermen van slachtoffers (IB)**

Per 1 juni 2018 is de Individuele Beoordeling van kracht. In 2018 is in ONL fase 1 geïmplementeerd. Eind 2018 wordt door middel van een door het landelijk implementatieteam opgestelde evaluatie onderzocht of de IB op de juiste wijze wordt ingezet. In 2019 zal fase 2 van de IB geïmplementeerd worden, de registratie van de beoordeling die uitgevoerd wordt en beschermingsmaatregelen die getroffen worden.

AP ONL ziet een risico in de mate waarin de IT ondersteuning biedt bij deze werkzaamheden die we deels nu al doen en nog verder worden uitgebreid.

#### **Vervolg op 'aandacht voor impactzaken'**

In 2017 is de pilot "aandacht voor impactzaken" gestart om slachtoffers van impactzaken (middensegment) te ondersteunen bij het uitoefenen van hun slachtofferrechten om secundaire victimisatie te voorkomen. Het doel bij de inzet van zaakscoördinatoren is dat bepaalde slachtoffers in impactzaken met een maatwerk aanpak vanuit het OM persoonsgericht worden benaderd en ondersteund worden bij de uitoefening van hun rechten.

In de pilot wordt een aanpak ontworpen en getest met nieuwe zaakscoördinatoren om een selectie slachtoffers vanuit het OM actief te informeren, te adviseren en te begeleiden tijdens een zaak. De zaakscoördinatoren zijn het persoonlijk aanspreekpunt van deze slachtoffers (en eventueel slachtofferadvocaten), voorzien hen van informatie, bewaken termijnen, onderhouden contacten met ketenpartners en ondersteunen de officier van justitie actief in gesprekken en slachtofferbejegening. Zaakscoördinatoren vormen de belangrijkste verbinding tussen slachtoffer en officier. Ze zijn op de hoogte van de situatie van een slachtoffer en weten of deze in beeld is bij Slachtofferhulp Nederland (SHN) en ondersteuning krijgt door de diensten van SHN.

Eind 2018 zal de tweede fase van de pilot afgerond worden en in 2019 wordt duidelijk uit de evaluatie of de inzet van zaakscoördinatoren in impactzaken meerwaarde heeft voor de slachtoffers in deze zaken en de pilot tot landelijke implementatie zal leiden.

### 3.6 Alle zaken digitaal (AZD)/GPS Maat

#### Alles in GPS tenzij...

De planning is dat in oktober 2018 de 'preventieven snelrecht' (ca 800 zaken per jaar) volledig in GPS gaan. In Q1 2019 de Preventieven Regulier (incl Raadkamerbehandeling). De uitrolplanning van de module Onderzoeken (totaal ca 2100 zaken per jaar) is echter nog niet bekend. AP ONL zal met de planning meewegen dat de invoering ook zorgvuldig gebeurt om risico's van fouten en onjuiste berichtgeving extern, zoveel mogelijk te beperken. In die zin gaat zorgvuldigheid voor snelheid. Na de invoering van Onderzoeken droogt instroom in COMPAS in hoog tempo op en de uitfasering van COMPAS kan beginnen. Elke medewerker in het primaire proces verwerkt in 2019 (grotendeels) de zaken met GPS.

Voorts wordt vanaf Q1 2019 met de koppeling tussen GPS en BOSZ de digitale verwerking van zaken verbeterd. De digitale overdracht van alle zaken betekent een verbetering voor de reguliere instroom maar ook van de circa 4300 technische sepots die nu nog alleen in BOSZ worden geregistreerd..

Ondanks dat de implementatie van digitaal werken gefaseerd verloopt is de impact groot op de medewerkers en de organisatie. De overgang naar volledig digitaal werken, ook in high impact zaken met omvangrijke dossiers vergt van de medewerkers veranderkracht in werkwijze, voorbereiding en behandeling op zitting. De omschakeling, inleren en ervaring opdoen zullen impact hebben op de behandeltime en daarmee de productie en doorlooptijden. Ook voor de rechtbanken en in die zin vormt het een risico voor de zittingscapaciteit en onze uitstroom op de wo3 en wo4.

2019 wordt het jaar van de volledige overgang naar digitale verwerking van de zaken.

### 3.7 BOPZ/WvGGZ

De nieuwe wetgeving brengt een verandering met zich mee van verplichte opname naar verplichte zorg. Hiermee verandert ook de rol van het OM: Niet gericht op opname maar gericht op zorg op maat. Dit vraagt meer van AP ONL en in de samenwerking met ketenpartners om te zorgen voor een passende aanpak.

De stijgende lijn in de instroom van de BOPZ zaken blijft. In 2017 totaal 4211 zaken, de eerste helft van dit jaar 2148 zaken, verwachting 2018 ca 4500 zaken.

Uitstroom BOPZ	2016	2017	jan t/m aug 2018	Progn 18	prognose 2018 tov 2016
RB Gld	2.565	2.712	1.932	2898	113%
RB Ove	1.523	1.499	1.098	1647	108%
Totaal ONL	4.088	4.211	3.030	4.545	111%
Totaal Nederland	27.759	28.442	19.457	29.186	105%
aandeel ONL van NL	15%	15%	16%	16%	

Met de invoering van de nieuwe wetgeving is het tevens het uitgangspunt dat de officier naar zitting gaat. De toename van de instroom van zaken in relatie tot de invoering van de nieuwe

wetgeving maakt dat meer ovj-capaciteit van het OM wordt gevraagd voor zittingen. Voor AP ONL geldt die toename eens te meer door de benodigde reisbewegingen door het hele arrondissement. Qua werkproces is de ontwikkeling dat het OM eerder in het proces wordt betrokken. De verwachting is een toename aan registratie-activiteiten, met de verwachting dat we de bereikbaarheid voor de meldingen moeten uitbreiden naar 14/7. De werkprocessen zijn nog in de ontwikkelfase. Op dit moment wordt op landelijk niveau in Ketenwerksessies de vertaling gemaakt van de nieuwe wetgeving naar organisatie-, proces- en ICT- veranderingen. Dit is nog niet afgerond (Wet verplichte Geestelijke Gezondheids-Zorg en Wet Zorg & Dwang ingang 1 januari 2020. Wet forensische zorg 1 januari 2019).

AP ONL is nauw betrokken bij de ontwikkelingen en de gevolgen voor de uitvoering en zal de kennis en ervaring delen.

## 4 Landelijke taken die het parket uitvoert

### 4.1 Informatiepunt detentieverloop (IDV)

Het parket (IDV) zorgt voor alle OM-onderdelen voor tijdige en juiste informatie aan slachtoffers en nabestaanden over het detentieverloop van bij hun zaak betrokken veroordeelden. In 2017 is het IDV

Aan het IDV zijn 4 indicatoren verbonden die in de tabel hierna zijn opgenomen. De eerste indicator geldt voor elk OM-onderdeel. Het IDV rapporteert via de portefeuille houdend directeur bedrijfsvoering daarover maandelijks aan de OM-onderdelen. De overige 3 indicatoren zien op het proces van het IDV.

Slachtoffer centraal	Afspraak 2018	Real. 2018	Doelstelling Parket 2019
Overdracht zaak aan IDV < 28 dgn na uitspraak	100%	83-100%	100%
Info slo over overdracht aan IDV < 5 dgn na overdracht	100%	99-100%	100%
Informeren slo over verlov < 7 dgn voor aanvang verlov	100%	99-100%	100%
Informeren slo over einde detentie < 7 dgn voor einde detentie	100%	99-100%	100%

Ten aanzien van de wet USB wordt de verantwoordelijkheid voor de uitvoer van slachtofferrechten bij de minister belegd. Dit maakt dat het doel waarvoor het IDV oorspronkelijk is opgericht (het voorkomen van de rauwelijkse confrontatie tussen slachtoffers/nabestaanden en veroordeelden), steeds vaker wordt opgerekt over verandering in detentiefase. Die informatie ziet op informatie die van DJI moet komen en de informatieverstrekking is niet meer alleen gericht op het voorkomen van rauwelijkse confrontatie.

Na invoer van de EU-richtlijn is de aard van overgedragen zaken aan het IDV aanzienlijk veranderd en momenteel wordt in de keten onderzocht wat de richting is welke het IDV uitgaat.

In 2019 wordt gewerkt aan:

- Nieuw te bepalen kpi's, welke zowel voor de parketten als voor het IDV realistisch zijn
- Samenwerking DJI / IDV verbeteren
- Kwaliteit en kennis over nieuwe taakaccenten in de nieuwe werkzaamheden als gevolg van de EU-richtlijn vergroten (opleiding huidig personeel)
- Wijze van rapporteren richting partners over de prestaties wordt herzien
- Systeemverbetering (koppeling systemen als INJUS (DJI) en GPS) wordt ingezet
- Beheer van het huidige systeem onderbrengen binnen het OM.
- Eventuele uitbreiding van taken, bijvoorbeeld in het kader van Levenslang gestraften e.a.. wordt uitgewerkt en voorgelegd aan het College.

### 4.2 Militaire zaken en Expertisecentrum Militair Strafrecht Openbaar Ministerie (EMSOM)

#### Militaire zaken

De productiedoelstelling is minimaal 725 zaken uitstroom met een parketnummer. Het aantal door de KMar ingezonden zaken komt ernstig in het gedrang door inzet van de KMar in het kader van

de migratiestromen en met name het bewakings-beveiligingsvraagstuk van onder meer luchthaven Schiphol. De verwachting is dat dit in 2019 niet veel anders zal zijn. Voorgaande jaren is de met de KMar afgesproken instroom evenmin behaald. De dalende tendens van de afgelopen jaren is een zorgpunt. Een kritische ondergrens voor het op peil houden van de benodigde expertise in de militaire strafrechtketen komt door de afnemende instroom van zaken in zicht, terwijl een goed functionerende militaire strafrechtketen een fundament is van onze democratische rechtsstaat. Daarom zijn diverse activiteiten gericht op het bevorderen van een betere in- en doorstroom van misdrijfzaken in de militaire strafrechtketen, inclusief kwaliteitsverbeteringen in het gehele proces.

De KMar werkt met een tweemaandelijks monitor op instroom, kwaliteit en gesignaleerde trends en ontwikkelingen. Deze monitor wordt telkens besproken met het OM, zodat tijdig ingespeeld kan worden op nieuwe vormen van criminaliteit. Tevens is gestart met het opstellen van een strategische veiligheidsanalyse MPZ (intelligence product). Beide producten dragen bij aan een betere sturing op zaken in soort en aantal. Hierdoor wordt de toch al schaarse KMar-capaciteit voor opsporing zo efficiënt mogelijk ingezet. De intelligence producten worden besproken in het driehoeksoverleg, zodat er integraal gewerkt kan worden aan de oplossing van de veiligheidsproblemen.

In lijn met de procedureregeling geweldsaanwending militairen uit 2006 wordt het OM door tussenkomst van de Koninklijke Marechaussee via een afschrift van een After Action Report (verder AAR) op de hoogte gesteld van iedere wapeninzet in het kader van de buitenlandse militaire missies. Op grond van deze AAR's besluit het OM of een nader (feiten)onderzoek naar de geweldsaanwending noodzakelijk is. In 2018, tot september 2018 36 AAR's, betrof het merendeel van de ontvangen AAR's geweldsaanwendingen in het kader van de Air Task Force Middle East (ATF-ME). Met het oog op de mogelijke beëindiging van deze missie is de inschatting dat het aantal te ontvangen AAR's in 2019 lager zal liggen.

Militaire 'awareness': Om de militaire 'awareness' te vergroten en beter de context van strafzaken te kunnen wegen voor de officieren militaire zaken, worden werkbezoeken aan Defensieonderdelen en missiegebieden ondernomen. Het arrondissementsparket verzorgt samen met de medewerkers van het Bureau Verbindingsofficier en de LSO-Kmar briefings voor commandanten die naar missiegebieden gaan.

### **Expertisecentrum Militair Strafrecht OM (EMSOM)**

De opdracht aan het EMSOM is het ontwikkelen en onderhouden van juridische expertise in militaire aangelegenheden ten behoeve van het OM. Dit vertaalt zich in de praktijk in:

- het geven van adviezen in concrete militaire onderzoekdossiers, het houden van lezingen en cursussen voor militairen en OM'ers;
- het schrijven van wetenschappelijke publicaties op het gebied van het militair strafrecht;
- en het leveren van ondersteunende beleidstaken op dit terrein.

In 2019 zal het EMSOM zich tevens richten op interne educatie met het oog op de nieuwe teamleider HIC/MiZa en een nieuwe officier met de portefeuille Militaire Zaken. Daarnaast zal het EMSOM zich bezighouden met het modereren van de website van het Network of Military Prosecutors (NMP), dat een zogenaamde 'Special Interest Group' is onder auspiciën van de International Association of Prosecutors (IAP); Middels het NMP kan het EMSOM ervaringen delen met betrekking tot (opsporings)onderzoeken in militaire missiegebieden en aldus de kennis van het EMSOM, en daarmee het OM in het algemeen, op peil houden.

## 5 HRM

Het parket verbindt zich aan de volgende kwantitatieve doelstellingen:

HRM	afspraken 2018	Resultaat medio 2018	kader 2019
Verzuim in %	4,4	5,6	5,0
Inzet gesprekscyclus, waaronder functioneringsgesprekken %	80	84	80

### Werving officieren, OIO-klassen

AP ONL gaat in 2019 verder met het in beeld brengen en houden van de strategische personeelsplanning, met name gericht op de functie van arrondissementsofficieren van justitie. Daarbij moeten we oog hebben voor zowel voldoende mensen als voldoende mensen met ervaring.

### Vitaliteit en kwaliteit

Om te kunnen blijven voldoen aan huidige en toekomstige prestatie- en productieafspraken is het noodzakelijk te blijven investeren in vitaliteit en kwaliteit van medewerkers. Daarbij is het van belang, juist als opleidingspakket, om een goede mix van op te leiden en ervaren medewerkers te hebben.

Daarnaast zal de inzetbaarheid van medewerkers worden vergroot door het vergroten van draagkracht/ draaglast en het terugdringen van ziekteverzuim. De initiatieven die de Arbocommissie in 2018 heeft genomen om in 2020 het vitaalste parket te zijn, zullen ook in 2019 een vervolg krijgen. Zo zijn in 2018 de Week van de vitaliteit, blokje OM, een sportdag, workshops met Maarten van Zon, een cursus stoppen met roken gereorganiseerd en is gratis fruit uitgedeeld,

Daarnaast wordt er binnen het AP ONL veel aandacht besteed aan het opleiden van medewerkers middels opleidingsplannen die worden opgesteld. Voor 2019 zal een nieuw opleidingsplan worden opgesteld, in samenspraak met de OR waarin nog meer focus komt te liggen op de benodigde opleiding per functiegroep. Wat is de minimale eis waarvan we willen dat alle medewerkers daar aan voldoen? Vanzelfsprekend zullen we er voor zorgen dat de medewerkers daar ook toe in staat worden gesteld. Eveneens wordt er in de gesprekscyclus regelmatig stil gestaan bij de individuele wensen van de medewerkers. In 2017 is meer dan het begrootte bedrag uitgegeven aan opleidingen, wat aantoont dat hier veel aandacht voor is en er wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van onze medewerkers. Vanzelfsprekend is dit een doorlopend aandachtspunt, ook in 2019.

### P-schouw en gesprekscyclus

De personeelsschouw neemt binnen de gesprekscyclus van het OM een belangrijke plaats in. Het biedt enerzijds inzicht in het kader van strategische personeelsplanning en anderzijds is het een instrument om op een objectieve manier een oordeel te kunnen geven over het functioneren van een medewerker, en op die manier input te geven voor het functioneringsgesprek.

AP-ONL heeft sinds 2013 ervaring met de P-schouw en heeft bijgedragen aan de tool zoals deze nu landelijk wordt ingezet. Dit heeft ervoor gezorgd dat het voeren van de schouw en het treffen van de voorbereidingen goed in onze agenda is verankerd.

In 2017 is een inhoudelijk wijziging aangebracht in van het bepalen van het inzetbaarheidsprofiel: niet langer wordt een horizon 2020 gehanteerd, maar het opvolgende jaar. Een horizon december van het volgende jaar, maakt het mogelijk om een concreter ontwikkel- of mobiliteitsplan per

afdeling en per medewerker op te stellen. Het wordt veel meer inzichtelijk wat er te managen is als leidinggevende, niet alleen op de langere termijn.

Bovendien wordt het ook makkelijker om het opvolgende jaar te kijken welke verschuivingen daar op hebben plaatsgevonden. Met andere woorden, welke effecten het sturen van de leiding heeft op de inzetbaarheidsprofielen. Deze inzichten dragen bij aan het verhogen van kwaliteit. De resultaten van de schouw in 2018 zijn mede bepalend voor de concrete acties in 2019.

In de functioneringsgesprekken zal de focus worden gelegd op de inhoud van het gesprek. Niet alleen het percentage gesprekken is van belang, maar juist de gelijk gerichtheid en de onderwerpen in het gesprek. Een evaluatie op de functioneringsgesprekken in 2018 heeft aangetoond dat de kwaliteit van de gesprekken sterk is toegenomen t.o.v. de gesprekken in de jaren daarvoor.

In 2017 is de doelstelling van 80% gehaald: met 84% van de medewerkers werd minimaal één gesprek gevoerd. Het parket zal die doelstelling in 2018 ook realiseren. Gelet op het aantal non-actieven (VSO, langdurig zieken, etc.) zal 80% ook in 2019 een reëel percentage zijn.

## **Verzuim**

In 2018 is een vervolg gegeven aan de acties die in voorgaande jaren zijn ingezet om het verzuim terug te dringen en de inzetbaarheid te vergroten. Het verzuimbeleid, gestoeld op het Eigen Regie Model (ERM) is hier een onderdeel van. Het AP ONL heeft in 2018 gewerkt aan doorontwikkeling en borging van het ERM model door op indicatoren in het jaar te sturen en zich te richten op een aantal speerpunten:

- Het verruimen van de mindset (houding en gedrag) van leidinggevende en medewerkers in het kader van het Eigen Regie Model met focus op inzetbaarheid en preventie
- Het nadrukkelijker inschakelen van bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk aan de voorkant
- Agendering van een SMT per 6 weken met aandacht voor casuïstiek en in toenemende mate voor preventie
- Periodiek overleg HR met leidinggevendenden over casuïstiek en interventiemogelijkheden
- Optimaliseren van samenwerking met het Expertise-Centrum Organisatie & Personeel (EC O&P) en vergroting van de inzet van bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk om invulling te geven aan preventie en vergroten van inzetbaarheid
- Training/workshop leidinggevendenden in herkennen van verzuimrisico en bespreken van inzetbaarheid
- Kwantitatieve informatievoorziening (rapportages) en de kwalitatieve onderbouwing (trends/patronen) van verzuim dat periodiek geagendeerd wordt in het MT. Deze informatie wordt als onderdeel van de marap besproken in het OO.

Aangezien AP ONL in verhouding met de andere parketten nog steeds een relatief hoog verzuim kent, zal ook in 2019 worden geïnvesteerd in de voorgenoemde speerpunten. Hierbij zal de focus liggen op gespreksvoering, vroegtijdige signalering van dreigend verzuim en op het vergroten van persoonlijke draagkracht. De maatregelen die in 2017 en 2018 zijn getroffen worden in 2019 bestendigd:

### **SMT**

- Een MT-lid (afdelingshoofd Bedrijfsvoering) blijft structureel aangesloten bij ieder SMT zodat meer algemene conclusies kunnen worden getrokken uit casuïstiek;
- Iedere HR-adviseur sluit aan bij het SMT voor eigen afdeling;
- Meer tijd inplannen voor bespreking van complexe casuïstiek;
- Vaker preventief medewerkers bespreken;
- Frequent verzuimers bespreken;

### **Algemeen**

- Inzichtelijk krijgen welke medewerkers 'at risk en at work' zijn;



- Meer gebruik maken van driegesprekken buiten het SMT om (bedrijfsarts, leidinggevende en medewerker);
- Betere afstemming tussen de verschillende professionals (leidinggevende, BMW, bedrijfsarts, HR): Alle professionals hebben een rol en verantwoordelijkheid om te halen en te brengen als het om informatie en verduidelijking gaat;
- Intensiveren samenwerking met specialisten van het EC O&P.

### **Medewerkers participatie onderzoek**

In 2018 zal een landelijk MPO worden gehouden onder alle medewerkers. Dit onderzoek wordt gefaseerd uitgevoerd binnen de parketten in het land. De eerste parketten hebben hieraan deelgenomen in het najaar van 2017. AP ONL het op AP ONL toegesneden MPO in het vierde kwartaal van 2018 uitvoeren. De reden om hieraan deel te nemen in 2018 is gelegen in het feit dat pas dan de effecten merkbaar zullen zijn van gewijzigd HR-beleid. De inhoud wordt in nauwe samenwerking met de ondernemingsraad vastgesteld. Tevens worden de medewerkers vooraf betrokken bij de onderwerpen die we als ONL aan de orde willen laten komen in het MPO. Dit omdat in het verleden al verschillende keren en op verschillende manieren onderzoek is gedaan binnen AP ONL en we niet willen dat medewerkers het idee hebben dat voor de zoveelste keer dezelfde vraag wordt gesteld. We willen echt dat de medewerkers meewerken aan een MPO waar ook zij het nut van inzien en iets in te brengen hebben.

### **Diversiteit, complementariteit en inclusie**

Het AP ONL streeft naar een diverse samenstelling van het personeelsbestand. Om te kunnen inspelen op de steeds veranderende en hoger wordende eisen die de omgeving aan het OM stelt, is dit ook noodzakelijk. Bovendien verrijkt diversiteit de organisatie en vergroot het de herkenbaarheid van het OM. Daarbij gaat het om gender, leeftijd, cultuur/migratie-achtergrond, opleiding, werkervaring en medewerkers met een beperking.

Het parket ziet een goede mix van diversiteit als voorwaarde voor een positieve ontwikkeling van de organisatie:

- a) het zorgt ervoor dat medewerkers aanvullende kwaliteiten hebben en zodoende complementair zijn aan elkaar,
- b) het draagt positief bij aan onderlinge verbinding, verdraagzaamheid en een veilige werkomgeving,
- c) het geeft invulling aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid van het OM waardoor de legitimiteit, de reputatie en het imago van het OM in de buitenwereld wordt versterkt en ook als werkgever aantrekkelijker wordt. Wat een goede mix is, verschilt per afdeling/team en is onder meer afhankelijk van de feitelijke situatie, de kansen en mogelijkheden van de daar aanwezige functies, taken en werkzaamheden en de heersende sfeer, mentaliteit en interacties tussen medewerkers.

Het parket spant zich in 2019 verder in om vanuit het thema "Bewust divers" de bewustwording over diversiteit te versterken. Daarbij zal de aandacht gericht zijn op de volgende aspecten:

- Ontvankelijkheid: de mate waarin het AP ontvankelijk is/open staat voor diversiteit en de wijze waarop het daar openlijk uiting aan geeft,
- De rol van leidinggevenden,
- Werving & selectie: de (uitnodigende) boodschap naar de omgeving, actieve sturing op diversiteit in het aanbod van sollicitanten, de samenstelling van selectiecommissies,
- Het gesprek met de medewerkers.

Om dat concreet handen en voeten te geven en de bewustwording hierover binnen het parket te bevorderen is sinds september de Denktank Diversiteit van start gegaan. Deze denktank heeft tevens een 'diverse' samenstelling en zal, gericht op de bovenstaande punten, voorstellen voorbereiden.

Vanuit het bestuur neemt de hoofdofficier van justitie deel aan de Denktank. De Denktank komt eens in de zes weken bij elkaar. Sinds de start van de Denktank in september 2017 is een aantal concrete voorstellen vanuit de Denktank gekomen:

- De Denktank kijkt mee bij de brievenselectie van externe kandidaten. De Denktank selecteert 1 kandidaat die vanuit het oogpunt van diversiteit naar haar idee de beste kandidaat is. Voorwaarde daarbij is dat de betreffende kandidaat aan de kwalificaties van de functie voldoet. Deze kandidaat wordt uitgenodigd voor een selectiegesprek. Een van de veronderstellingen hierbij is dat diverse kandidaten op hun CV minder goed tot uitdrukking kunnen brengen wat hun toegevoegde waarde is, dan wel dat deze CV's minder rijk voorzien zijn van allerlei extra curriculaire activiteiten dan bij andere kandidaten. Bij de selectiegesprekken hebben alle kandidaten een gelijke kans, waarbij vaardigheden en competenties worden gezien in het licht van toegevoegde waarde;
- Alle HR-adviseurs van dit parket gaan een training Diversiteit in Selectiegesprekken volgen bij No Labels (najaar 2019). Bij deze training leren de HR-adviseurs waardevolle strategieën om meer ruimte te creëren voor diversiteit tijdens selectiegesprekken.
- Er wordt een seminar door de Stichting Ongekende Talenten bij ons parket georganiseerd (najaar 2019). Bij dit seminar gaan WO-rechtenstudenten en net afgestuurde juristen met een bi-culturele achtergrond 'speeddaten' met onze professionals om een beter beeld te krijgen van de verschillende functies en werkzaamheden bij ons, onze cultuur en wat wij op het vlak van diversiteit en inclusie doen. Andersom is er gelegenheid om te vragen hoe deze studenten en net afgestudeerde juristen het OM zien en wat wij kunnen doen om met vacatures of anderszins beter in beeld te komen bij deze mensen.

### **Banenafpraak instroom arbeidsbeperkten**

De instroom van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt blijft landelijk binnen het OM achter bij de doelstellingen en afspraken die in het kader van de participatiewet zijn gemaakt.

Het OM heeft in 2019 de concrete doelstelling om landelijk twee fte in te laten stromen binnen het OM.

AP ONL draagt hieraan bij door lokale afspraken met Scalabor (voorheen Presikhaaf) waardoor momenteel 2 medewerkers worden ingezet binnen ons parket. Deze medewerkers zijn werkzaam binnen de afdeling bedrijfsvoering, bij het archief en bij de facilitaire dienst. Voor beiden geldt dat dit een positieve ervaring is, zowel voor de medewerkers als voor de teams. Aangezien sommige medewerkers met een indicatie niet allemaal bekend zijn (of geregistreerd zijn) bij het OM, is het mogelijk dat van de huidige bezetting een groter deel valt onder de doelgroep van de Participatiewet. Deze zijn dan echter niet specifiek geworven, zoals de 2 andere genoemde medewerkers wel zijn.

### **Referentieformatie 2020**

Binnen AP ONL is in 2017 en 2018 gewerkt aan het opstellen van een referentieformatie. Het streven is deze in het vierde kwartaal 2018 definitief vast te stellen. De referentieformatie is gebaseerd op de beschikbare landelijke rekenmodellen en inrichtingskaders (voor zover van toepassing) en vanzelfsprekend de verwachte instroom en productie. De referentieformatie is opgesteld met als horizon 2020. Bij de ontwikkeling van de referentieformatie is de OR betrokken. De afronding van de referentieformatie zal in het najaar zijn.

In 2019 zal in de geest van de referentieformatie gewerkt gaan worden. Het is nadrukkelijk geen formatieplan waarbij er sprake is van plaatsing van medewerkers. We zullen gedurende de tijd, door natuurlijk verloop, groeien naar de bezetting die past binnen de opgestelde referentieformatie. Jaarlijks wordt de referentieformatie herijkt. Per jaar wordt, gegeven het financieel kader het budget voor personeel vastgesteld.

### **Administratieve logistieke functie**

In 2016 is de afdeling Administratie grotendeels ingericht conform het inrichtingskader administratieve logistieke functie. Afgelopen periode is gewerkt aan de inrichting en verbetering van de werkprocessen binnen de Administratie en daarmee de aansluiting op de werkomgevingen interventies en onderzoeken. Met de komst van het opleidingshuis Administratie worden functionarissen werkzaam in de administratieve logistieke functie (dus niet alleen medewerkers van de afdeling Administratie) getraind op het gebied van inhoudelijk kennis van de werkomgevingen, de route van een strafzaak en de waarde die tijdens elke processtap toegevoegd wordt aan de zaak en de eigen rol hierin, maar ook persoonlijke effectiviteit. In totaal worden 160 medewerkers van het parket komende twee jaar opgeleid.

## 6 Financieel kader voor 2019 en verder

De koers van AP ONL voor 2019 is een voortzetting van de ingezette balans tussen wat we van onze mensen vragen, activiteiten en middelen, waarbij wij kunnen waarmaken wat de maatschappij van ons vraagt en wat is afgesproken. Het parket heeft de ambitie zoveel mogelijk de prestaties en productie in dit Jaarplan 2019 te leveren, binnen het in de aanschrijving gegeven financieel kader. Het financieel kader, eventueel aangevuld met nadere toekenningen in verband met intensiveringsprogramma's, kan echter de realiseerbaarheid van de ambities zoals verwoord in het Jaarplan onder druk zetten.

AP ONL komt zijn afspraken na en wil ook voor 2019 realiseerbare afspraken maken om een betrouwbare partner te blijven. Het kader in de aanschrijving betekent een disbalans tussen middelen, activiteiten en resultaten. De keuzes waarvoor het parket staat, willen wij graag met het College van PG's afstemmen.