

A photograph of a document folder with a tab labeled 'HR' over 'CS'. The folder is light-colored and has a dark-colored tab. The letters 'HR' are printed above a horizontal line, and 'CS' is printed below it. The folder is resting on a dark surface, and a pen is visible on the left side. The lighting is warm and slightly dim, creating soft shadows.

HR
CS

Presentatie van het Managementplan
van de Hoge Raad voor de Justitie



Het strategisch luik

Strategisch luik

De missie:

Wat is onze kerntaak? Waarom bestaan we?

Wat doen we en wat willen we ermee bereiken?

De visie:

Waar willen we naartoe evolueren? Wat willen we betekenen voor onze omgeving? Wat gaan we doen en waar willen we uitkomen?

De strategische doelen:

Hoe gaan we ergeraken? Waaraan moeten we de komende jaren werken om onze missie optimaal uit te voeren en onze visie te bereiken? Uitgedrukt in globale finaliteiten.

De missie

Als grondwettelijk orgaan samengesteld uit magistraten en niet-magistraten, zet de Hoge Raad voor de Justitie zich ten volle in om de werking van justitie te optimaliseren ten dienste van de burgers. De Hoge Raad ondersteunt hierbij het parlement, de regering en de gerechtelijke wereld.

De visie

De Hoge Raad voor de Justitie wil uitgroeien tot de referentie die door zijn algemeen erkende expertise er wezenlijk toe bijdraagt dat justitie zich ontwikkelt tot een efficiënte en kwaliteitsvolle openbare dienst, die het vertrouwen van de burgers geniet.

Strategisch luik

1. De selectie en loopbaan van de magistraten optimaliseren
2. Voorwaarden scheppen voor een beter management in de rechterlijke orde
3. De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren
4. De adviesverlening optimaliseren
5. Een externe samenwerkingscultuur bevorderen
6. Een communicatiebeleid ontwikkelen
7. De interne werking van de HRJ optimaliseren

Het strategisch luik: overzicht

De missie

Als grondwettelijk orgaan samengesteld uit magistraten en niet-magistraten, zet de Hoge Raad voor de Justitie zich ten volle in om de werking van justitie te optimaliseren ten dienste van de burgers. De Hoge Raad ondersteunt hierbij het parlement, de regering en de gerechtelijke wereld.

De visie

De Hoge Raad voor de Justitie wil uitgroeien tot de referentie die door zijn algemeen erkende expertise er wezenlijk toe bijdraagt dat justitie zich ontwikkelt tot een efficiënte en kwaliteitsvolle openbare dienst, die het vertrouwen van de burgers geniet.

De strategische doelen

1. De selectie en loopbaan van de magistraten optimaliseren.
2. Voorwaarden scheppen voor een beter management in de rechterlijke orde.
3. De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren.
4. De adviesverlening optimaliseren.
5. Een externe samenwerkingscultuur bevorderen.
6. Een communicatiebeleid ontwikkelen.
7. De interne werking van de HRJ optimaliseren.



Het operationeel luik

Het operationeel luik

Operationele doelen:

- Ieder strategisch doel wordt vertaald in meerdere operationele doelen
- Wat wil je op korte termijn doen en bereiken? (ongeveer 1 j)
- SMART uitgedrukt: specifiek, meetbaar, aanvaard, realistisch en tijdgebonden

Projecten:

- Ieder operationeel doel wordt geconcretiseerd in meerdere projecten
- Ieder project leidt tot een deelresultaat van het operationele doel
- Looptijd is gemiddeld 3 tot 12 maanden en wordt meestal uitgevoerd door een multidisciplinair team

Strategisch doel 1

Strategisch doel

1. De selectie en loopbaan van de magistraten optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

Kandidaten voordragen voor het invullen van de openstaande plaatsen in de magistratuur met naar de functie gevormde mensen, volgens vaste procedures, met permanente evaluaties en rekening houdende met de specifieke behoeften teneinde bij te dragen tot een performant magistratenkorps.

1.1 Een totaalconcept uitwerken voor de loopbaan van de magistraat om een motiverend toekomstperspectief te bieden aan de benoemde magistraten.

1.1.1 De behoefte aan magistraten op termijn bepalen.

1.1.2 De loopbaanvoorwaarden en -modaliteiten van de magistraat uittekenen.

1.1.3 De evaluatie van magistraten en korpschefs heroriënteren.



Strategisch doel 1

Strategisch doel

1. De selectie en loopbaan van de magistraten optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

Kandidaten voordragen voor het invullen van de openstaande plaatsen in de magistratuur met naar de functie gevormde mensen, volgens vaste procedures, met permanente evaluaties en rekening houdende met de specifieke behoeften teneinde bij te dragen tot een performant magistratenkorps.

1.2 Een wervingsprocedure uitwerken toegesneden op het beroep van magistraat in al zijn dimensies (kennis, attitudes, vaardigheden) zodat de kandidaten met het meest geschikte profiel voor de magistratuur worden weerhouden.

1.2.1 De wervingsmodaliteiten (examens en vergelijkende examens, ...) evalueren en aanpassen.

Strategisch doel 1

Strategisch doel

1. De selectie en loopbaan van de magistraten optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

Kandidaten voordragen voor het invullen van de openstaande plaatsen in de magistratuur met naar de functie gevormde mensen, volgens vaste procedures, met permanente evaluaties en rekening houdende met de specifieke behoeften teneinde bij te dragen tot een performant magistratenkorps.

1.3 Een geobjectiveerde benoemings- en aanwijzingsprocedure uitwerken zodat alle kandidaten op grond van dezelfde criteria en op identieke wijze worden geselecteerd en de meest geschikte kandidaat aan de minister wordt voorgedragen.

1.3.1 Vaste en transparante procedures en selectiecriteria uitwerken voor de voordracht van kandidaten.

Strategisch doel 1

Strategisch doel

1. De selectie en loopbaan van de magistraten optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

Kandidaten voordragen voor het invullen van de openstaande plaatsen in de magistratuur met naar de functie gevormde mensen, volgens vaste procedures, met permanente evaluaties en rekening houdende met de specifieke behoeften teneinde bij te dragen tot een performant magistratenkorps.

1.4 Systematisch het voordrachtbeleid evalueren om uit deze ervaring te leren en de wijze van selectie te optimaliseren met het oog op het vergroten van het tevredenheidsniveau van de kandidaat in kwestie en zijn directe werkomgeving over de benoeming.

1.4.1 Een instrument op punt stellen om de gemaakte selecties systematisch te evalueren.

1.4.2 De gemaakte evaluatie analyseren en deze zowel intern als extern terugkoppelen aan de geëigende doelgroepen, teneinde gemeenschappelijke conclusies te trekken over gewenste bijsturingen van het voordrachtbeleid.

Strategisch doel 1

Strategisch doel

1. De selectie en loopbaan van de magistraten optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

Kandidaten voordragen voor het invullen van de openstaande plaatsen in de magistratuur met naar de functie gevormde mensen, volgens vaste procedures, met permanente evaluaties en rekening houdende met de specifieke behoeften teneinde bij te dragen tot een performant magistratenkorps.

1.5 Een opleidings- en vormingsprogramma uitwerken dat uitgaat van de principes van competentieontwikkeling en dat aansluit bij de dynamische behoeften van de magistraten, zodat zij zich permanent professionaliseren ten behoeve van een actuele en adequate beroepsuitoefening.

1.5.1 De initiële en permanente vorming van de magistraten evalueren en bijsturen.

1.5.2 Het recht op en de plicht tot opleiding van de magistraten bevorderen.

1.5.3 De oprichting van een federaal instituut voor de vorming van magistraten daadwerkelijk voorbereiden.

Strategisch doel 2

Strategisch doel

**2. Voorwaarden
scheppen voor een
beter management in
de rechterlijke orde**

Operationele doelen

Projecten

Adviezen en voorstellen over de aanwending van de beschikbare materiële en personele middelen uitwerken, teneinde de werkomstandigheden van de rechtscolleges en korpsen te optimaliseren en hun (financiële) beheersautonomie te bevorderen.

2.1 In samenwerking met de FOD Justitie, de behoeften aan mensen en middelen voor een optimaal functioneren van de rechterlijke orde bepalen en er naar streven dat de gehele rechterlijke orde beschikt over de noodzakelijke middelen.

2.1.1 Middelenmanagement uitwerken.

Strategisch doel 2

Strategisch doel

**2. Voorwaarden
scheppen voor een
beter management in
de rechterlijke orde**

Operationele doelen

Projecten

Adviezen en voorstellen over de aanwending van de beschikbare materiële en personele middelen uitwerken, teneinde de werkomstandigheden van de rechtscolleges en korpsen te optimaliseren en hun (financiële) beheersautonomie te bevorderen.

2.2 In samenwerking met de FOD Justitie, een beheersmodel uitwerken met het oog op een financiële autonomie van de rechtscolleges en de korpsen.

2.2.1 Een beheersmodel uitwerken voor de rechterlijke orde.

Strategisch doel 3

Strategisch doel

3. De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren en uitbouwen teneinde gefundeerde adviezen en voorstellen voor algehele kwaliteitsverbetering van de werking van de rechterlijke orde te geven aan parlement, regering en gerechtelijke wereld.

3.1 De uitoefening van de toezichtbevoegdheid van de HRJ professionaliseren om met kennis van zaken en op competente wijze deze bevoegdheid uit te kunnen oefenen.

3.1.1 Een opleiding organiseren voor de daartoe aangewezen personen.

Strategisch doel 3

Strategisch doel

3. De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren en uitbouwen teneinde gefundeerde adviezen en voorstellen voor algehele kwaliteitsverbetering van de werking van de rechterlijke orde te geven aan parlement, regering en gerechtelijke wereld.

3.2 Kwaliteitsnormen ontwikkelen met het oog op adviezen en voorstellen tot verbetering van de werking van de rechterlijke orde.

3.2.1 Een kwaliteitsconcept ontwikkelen.

Strategisch doel 3

Strategisch doel

3. De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren en uitbouwen teneinde gefundeerde adviezen en voorstellen voor algehele kwaliteitsverbetering van de werking van de rechterlijke orde te geven aan parlement, regering en gerechtelijke wereld.

3.3 Een intern auditmodel en passend auditinstrument ontwikkelen in overleg met en ten behoeve van de rechterlijke orde.

3.3.1 Een intern auditinstrument ontwikkelen en implementeren.



Strategisch doel 3

Strategisch doel

3. De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren en uitbouwen teneinde gefundeerde adviezen en voorstellen voor algehele kwaliteitsverbetering van de werking van de rechterlijke orde te geven aan parlement, regering en gerechtelijke wereld.

3.4 Een extern audit-instrument ontwikkelen dat de HRJ in staat stelt om de intern uitgevoerde audits te toetsen, eventuele disfuncties op te sporen en verbeteraanbevelingen te formuleren.

3.4.1 Een extern kwaliteitsmeetinstrument ontwikkelen en implementeren.



Strategisch doel 3

Strategisch doel

3. De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren en uitbouwen teneinde gefundeerde adviezen en voorstellen voor algehele kwaliteitsverbetering van de werking van de rechterlijke orde te geven aan parlement, regering en gerechtelijke wereld.

3.5 De huidige procedure voor klachtenbehandeling optimaliseren zodat klachten van burgers met betrekking tot de werking van de rechterlijke orde effectiever worden afgehandeld.

3.5.1 De huidige klachtenbehandeling professionaliseren en optimaliseren.

Strategisch doel 3

Strategisch doel

3. De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

De toezichtbevoegdheid van de HRJ optimaliseren en uitbouwen teneinde gefundeerde adviezen en voorstellen voor algehele kwaliteitsverbetering van de werking van de rechterlijke orde te geven aan parlement, regering en gerechtelijke wereld.

3.6 De klachtenbehandeling echelonneren en vervolgens de klachtenrapporten van de rechterlijke orde centraliseren zodat de klachten in eerste instantie zo dicht mogelijk bij de bron worden behandeld en de HRJ een totaaloverzicht kan ontwikkelen.

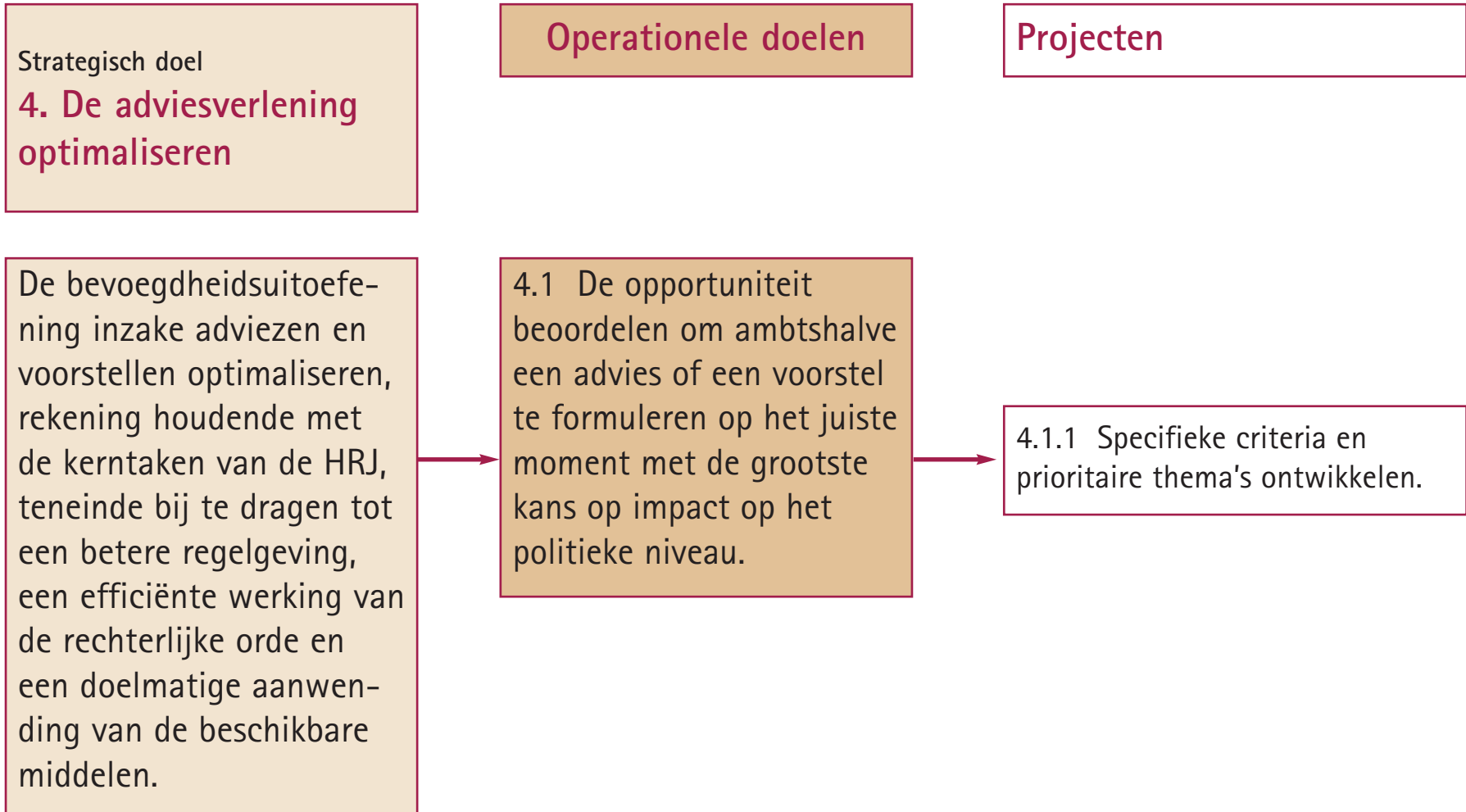
3.6.1 Een adequate structuur voor een eenvormige interne klachtenbehandeling uitbouwen binnen de rechterlijke orde.

3.6.2 Een eenvormig klachtenregistratiesysteem uitwerken en implementeren.

3.6.3 Een model voor eerstelijns-klachtenverslag uitwerken.

3.6.4 De HRJ profileren als tweedelijns-klachteninstantie en centraliseren van de klachtenrapportages.

Strategisch doel 4



Strategisch doel 4

Strategisch doel

4. De adviesverlening optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

De bevoegdheidsuitoefening inzake adviezen en voorstellen optimaliseren, rekening houdende met de kerntaken van de HRJ, teneinde bij te dragen tot een betere regelgeving, een efficiënte werking van de rechterlijke orde en een doelmatige aanwending van de beschikbare middelen.

4.2 De procedure voor adviesverlening verfijnen om zo gericht en proactiever adviezen uit te brengen.

4.2.1 Een vaste werkwijze ontwikkelen voor het gericht en systematisch opvolgen van de wetgevende initiatieven om tijdig de adviesprocedure in te zetten.

4.2.2 De tot nu toe gevolgde adviesprocedure evalueren en deze zo nodig bijsturen, om korter op de bal te kunnen spelen.

4.2.3 De leesbaarheid van de adviezen optimaliseren.

Strategisch doel 4

Strategisch doel

4. De adviesverlening optimaliseren

De bevoegdheidsuitoefening inzake adviezen en voorstellen optimaliseren, rekening houdende met de kerntaken van de HRJ, teneinde bij te dragen tot een betere regelgeving, een efficiënte werking van de rechterlijke orde en een doelmatige aanwending van de beschikbare middelen.

Operationele doelen

4.3 De finaliteit van het verlenen van adviezen en het formuleren van voorstellen bepalen om deze doelgerichter te kunnen uitwerken.

Projecten

4.3.1 Een gemeenschappelijke visie ontwikkelen over wat moet verstaan worden onder 'een goede regelgeving' en er concrete criteria uit afleiden.

4.3.2 De finaliteit van de adviezen en voorstellen van de HRJ verder verfijnen (interne coherentie; doeltreffendheid van de maatregelen; externe coherentie; meerwaarde; toegankelijkheid, leesbaarheid en begrijpelijkheid).

Strategisch doel 4

Strategisch doel

4. De adviesverlening optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

De bevoegdheidsuitoefening inzake adviezen en voorstellen optimaliseren, rekening houdende met de kerntaken van de HRJ, teneinde bij te dragen tot een betere regelgeving, een efficiënte werking van de rechterlijke orde en een doelmatige aanwending van de beschikbare middelen.

4.4 De impact van de adviezen op het beleid nagaan om de adviesverlening te kunnen bijsturen naar een hogere effectiviteit.

4.4.1 De impact van de adviezen analyseren.

4.4.2 Een systeem uitbouwen van opvolging van de verleende adviezen.

Strategisch doel 5

Strategisch doel

5. Een externe samenwerkingscultuur bevorderen

Operationele doelen

Projecten

Externe overleg- en samenwerkingsverbanden met klanten en actoren uitbouwen, teneinde een breed draagvlak te creëren voor de implementatie van de HRJ-voorstellen.

5.1 Permanente partnerships ontwikkelen met structurele actoren om - met respect voor de verantwoordelijkheden van elkeen - samen initiatieven te ontwikkelen, die aansluiten bij de kerntaken van de HRJ en bijdragen tot een goede werking van de rechterlijke orde.

5.1.1 Klanten en actoren (wie?) inventariseren, met omschrijving van het voorwerp van het samenwerkingsverband (wat?).

5.1.2 De modaliteiten (hoe?) van het samenwerkingsverband omschrijven, zo nodig in een protocol.

5.1.3 Regelmatig de samenwerking opvolgen en evalueren.

Strategisch doel 5

Strategisch doel

5. Een externe samenwerkingscultuur bevorderen

Operationele doelen

Projecten

Externe overleg- en samenwerkingsverbanden met klanten en actoren uitbouwen, teneinde een breed draagvlak te creëren voor de implementatie van de HRJ-voorstellen.

5.2 Punctuele overleg- en samenwerkingsverbanden ontwikkelen met bepaalde actoren rond specifieke thema's die aansluiten bij de kerntaken van de HRJ, om de kwaliteit en het draagvlak van de aanbevelingen en voorstellen van de HRJ te versterken.

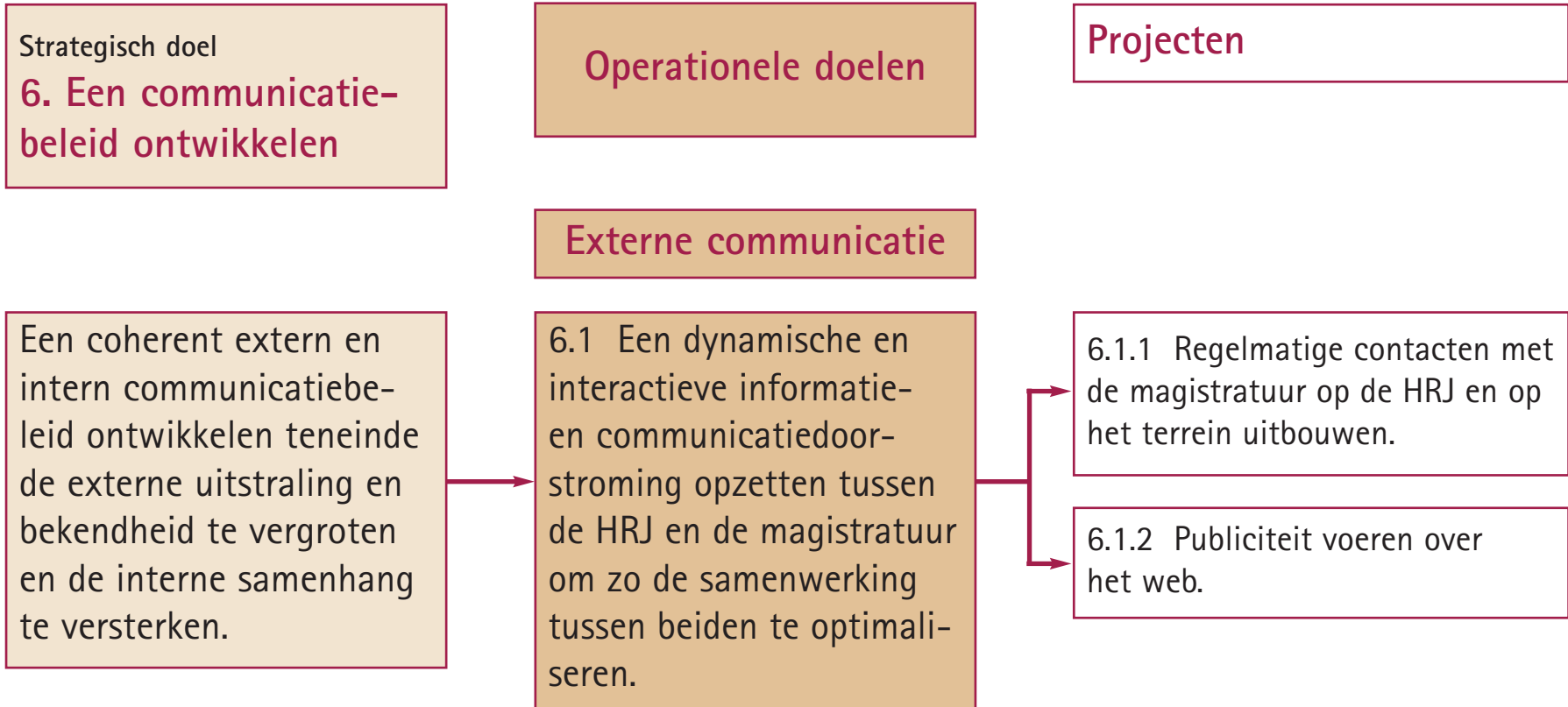
5.2.1 Een lijst opmaken van de punctuele actoren (wie?), met vermelding van hun specifieke deskundigheid en omschrijving van het voorwerp van het samenwerkingsverband (wat?).

5.2.2 De modaliteiten (hoe?) van het samenwerkingsverband omschrijven.

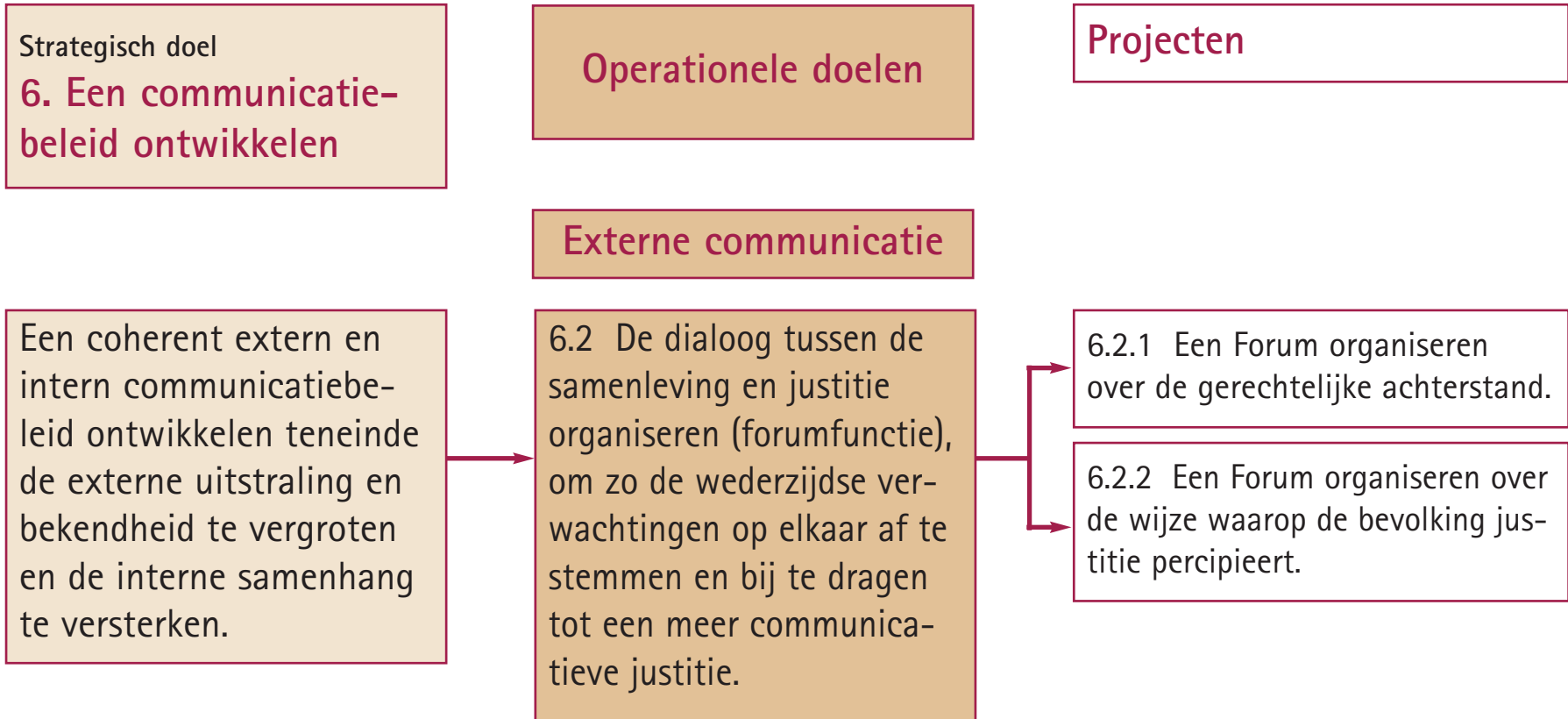
5.2.3 De samenwerking opvolgen en bijsturen.



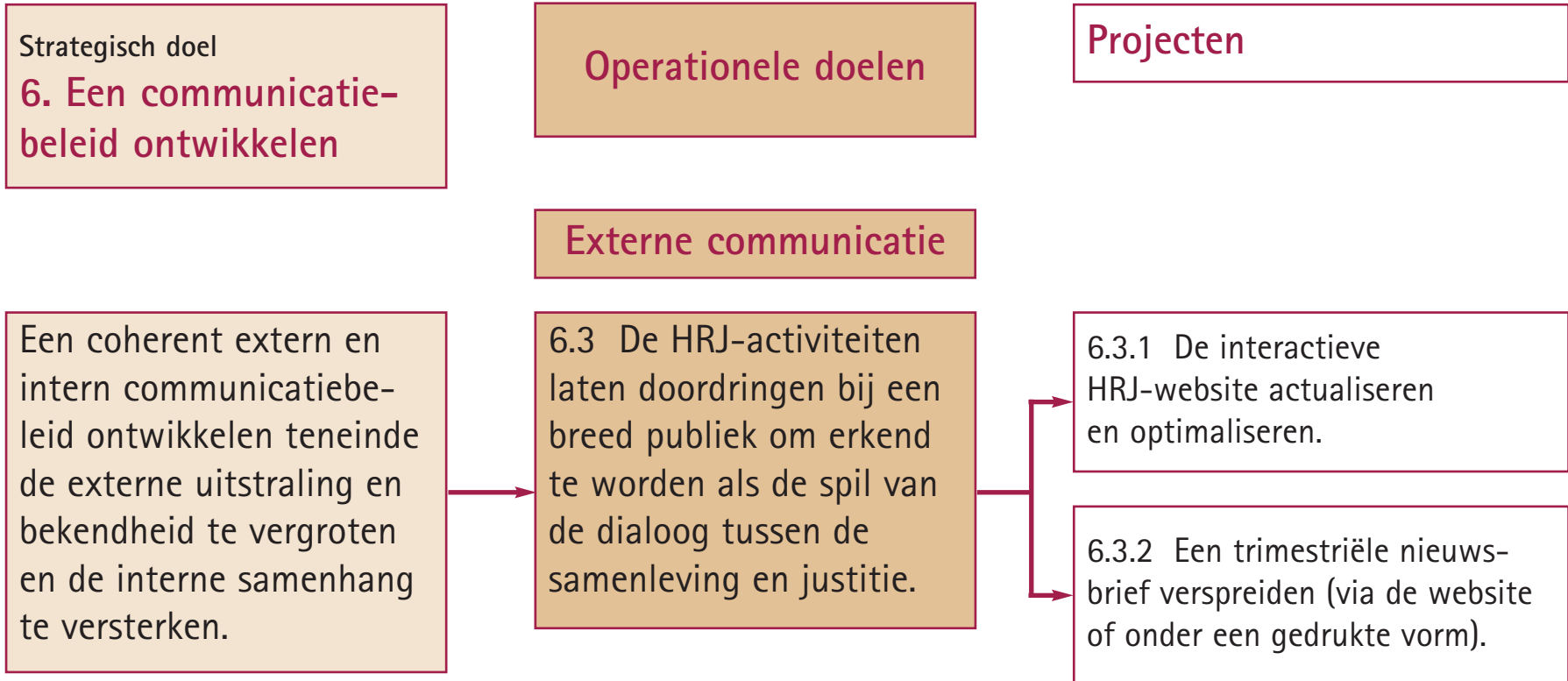
Strategisch doel 6



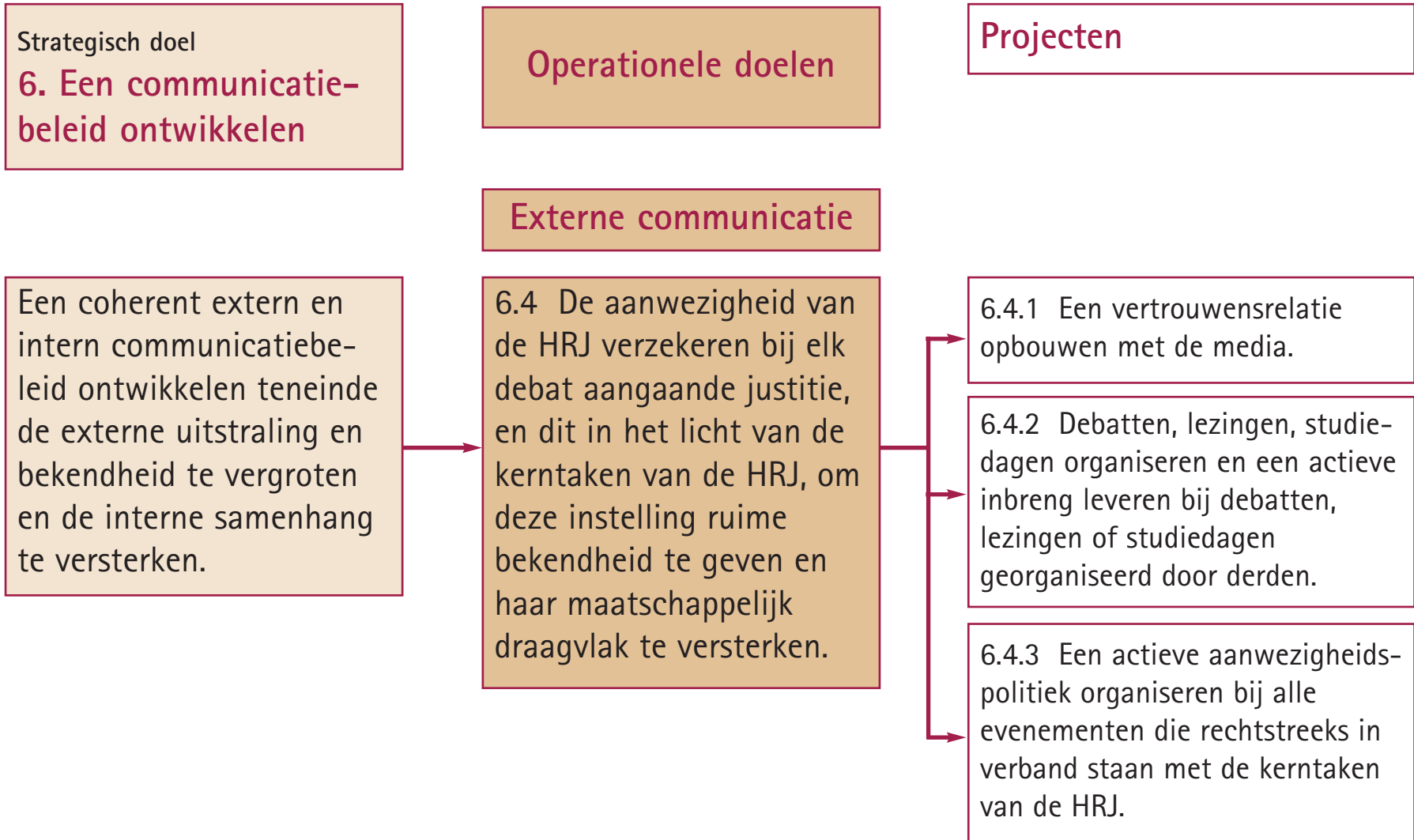
Strategisch doel 6



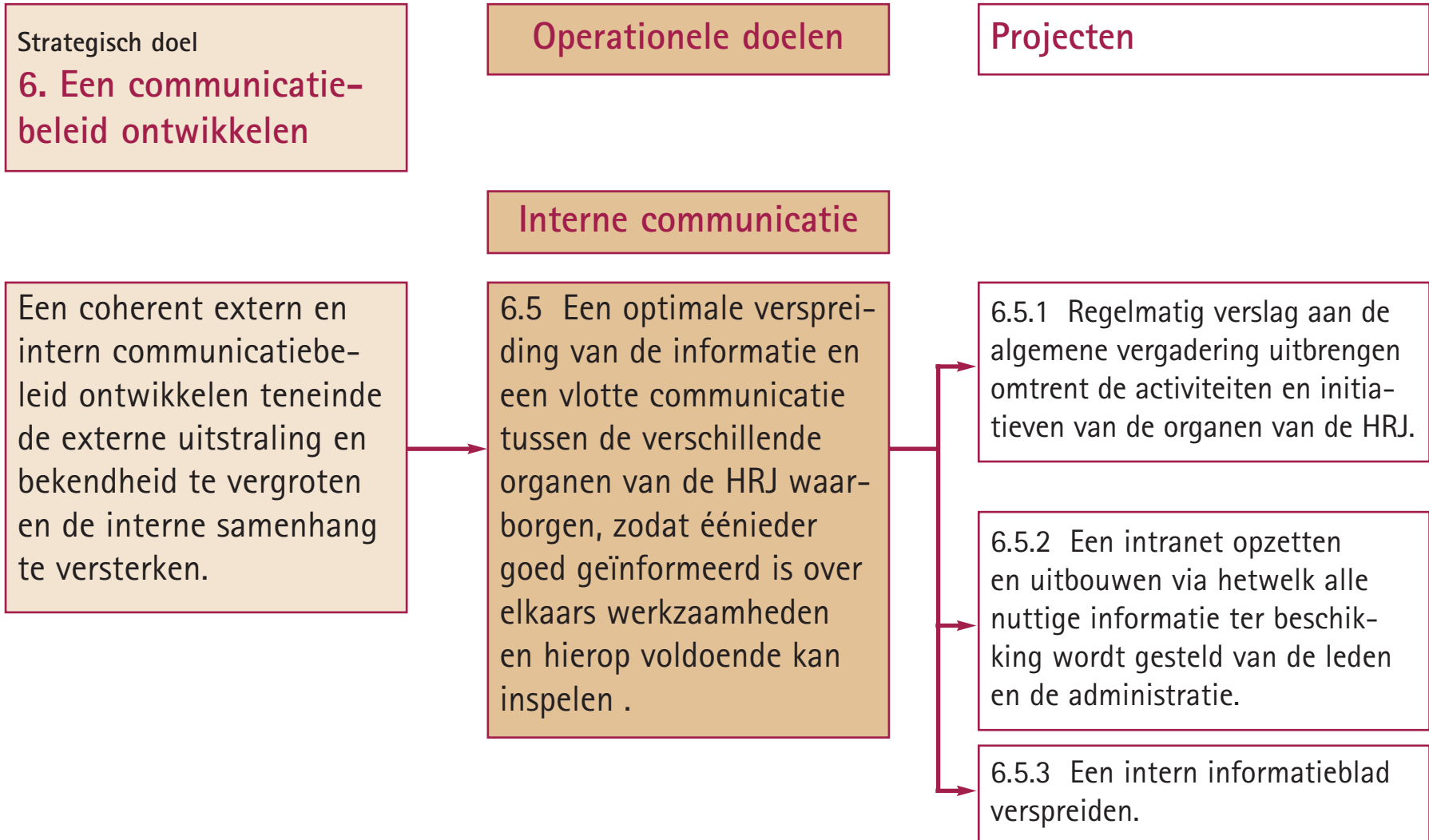
Strategisch doel 6



Strategisch doel 6



Strategisch doel 6



Strategisch doel 7

Strategisch doel

7. De interne werking van de HRJ optimaliseren

Operationele doelen

Projecten

De organisatiestructuur, de verantwoordelijkheden en onderscheiden rollen van de leden, het bureau, de overige organen en de administratie van de HRJ, overeenkomstig de wettelijke bepalingen en rekening houdende met de beschikbare middelen uitklaren, teneinde de werking van de organisatie te verbeteren. Een evenwicht zoeken en bewaren tussen de beschikbaarheid van de leden en de ondersteuning door de administratie, opdat ieder de hem toegewezen rol kan vervullen.

7.1 Een duidelijke en coherente rol- en taakbeschrijving van de leden, het bureau, de overige organen en de administratie opmaken, en deze taakverdeling zo implementeren dat elkeen de hem toegewezen rol optimaal gaat opnemen.

7.1.1 Rol- en taakbeschrijvingen opmaken.

7.1.2 Een optimaal organisatie- en werkverdelingsmodel bepalen met het oog op een ideaal evenwicht binnen de organisatie.

7.1.3 Alle nodige maatregelen nemen om de bestaande organisatie af te stemmen op het model.

7.1.4 Het organisatie- en werkverdelingsmodel evalueren en waar nodig bijsturen.

Operationeel plan voor deze mandaatperiode

Wat zijn onze ambities voor het einde van
het eerste mandaat?

Operationeel plan: sept 2003-juni 2004

- Twee forums organiseren (zie project 6.2.1 over de gerechtelijke achterstand en 6.2.2 over de perceptie van de bevolking over justitie)
- Huidige organisatiestructuur optimaal invullen
- Het concept van de selectieprocedure uitwerken
- Het concept van het Opleidingsinstituut uitwerken