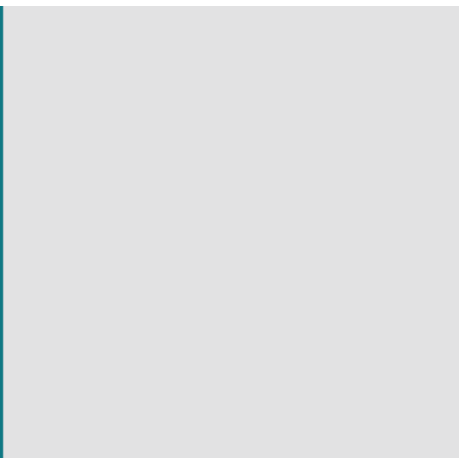
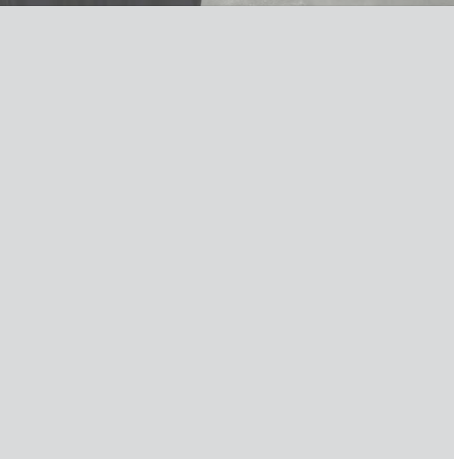




STUDIECENTRUM RECHTSPLEGING
TRAINING AND STUDY CENTRE FOR THE JUDICIARY



Jaarplan



2024

[Naar inhoud](#)

[Vorige pagina](#)

[Volgende pagina](#)

Voorwoord	3
Inleiding	4
1. Initiële opleidingen	5
2. Permanente educatie	7
3. Modernisering en innovatie	11
4. Optimaliseren leerrendement	14
5. Interne organisatie	16

Voorwoord

Tijd om te leren

Tijd hebben om je vak bij te houden. Tijd hebben om je te ontwikkelen. Tijd hebben om te leren. Dat is essentieel. Ook wanneer er een tekort is aan mensen. We beseffen dat het niet eenvoudig is om die tijd te maken als er ook nog een zaak of een zitting wacht. Maar voor de langere termijn is het belangrijk om te investeren in de kwaliteit van ons werk, voor de rechtzoekende en de samenleving maar ook voor het plezier in ons werk. En dat is een gezamenlijke opgave voor cursisten, leidinggevendenden én voor SSR.

Ook SSR heeft tijd nodig. Voor je ligt ons jaarplan 2024. Hierin beschrijven we hoe we onze tijd benutten door te werken aan onder andere de modernisering van ons aanbod en de herinrichting van onze organisatie. Onze keuzes en prioriteiten worden daarbij vanzelfsprekend bepaald door de wensen van de Rechtspraak en het Openbaar Ministerie. De uitwerking van het plan vind je uiteindelijk terug in het aanbod op onze website. Sommige vertrouwde titels verdwijnen, andere worden geactualiseerd en uiteraard is er nieuw aanbod.

Aanbod dat tot stand komt met de inbreng van een groot aantal collega's uit de gerechten en parketten. Aanbod dat vorm krijgt door onze docenten die voor een groot deel afkomstig zijn uit diezelfde organisaties. 'Voor en door' is een belangrijk kenmerk van SSR. Die verwevenheid zien we op tal van plaatsen terug in de organisatie. Kernopleiders, lectoren, kerndocenten en landelijke adviseurs opleiden; allemaal collega's die met één been in de dagelijkse praktijk van het gerecht/parket staan en met één been in de cursus-/opleidingswereld van SSR.

Het meest aansprekende - en belangrijkste - voorbeeld van aansluiting tussen deze werelden is dat wat cursisten halen, meteen daarna in praktijk kan worden gebracht. Een leeractiviteit bij SSR krijgt pas echt betekenis door de toepassing ervan op de werkplek. Dat vraagt om een gemotiveerde cursist, een stimulerende leidinggevende, een inhoudelijk uitdagende cursus en de gelegenheid om kennis te delen. Maar bovenal vraagt het tijd die we elkaar hiervoor geven.

Wij nodigen je daarom uit om tijd vrij te maken om ons aanbod te doorzoeken en contact met ons op te nemen wanneer je hier vragen over hebt. Goed opgeleid voor een rechtvaardige samenleving: www.ssr.nl

Margreet Blaisse, Remco van Tooren en Ivo Blommaart



Margreet Blaisse



Remco van Tooren



Ivo Blommaart

Inleiding

In het voorjaar van 2023 heeft SSR het meerjarenplan ‘Lange Lijnen’ voor de komende drie jaar opgesteld (2024-2026). De plannen en uitdagingen van de Rechtspraak en het Openbaar Ministerie zijn leidend voor de inhoud hiervan en voor het daaruitvolgende jaarplan 2024. Naast het uitvoeren van cursussen in verband met nieuwe wetgeving en andere vakinhoudelijke ontwikkelingen heeft SSR de volgende speerpunten vastgesteld:

- uitbreiding van de initiële opleidingen (op verzoek van de Rechtspraak en het Openbaar Ministerie)
- het traineeprogramma Rechtspraak (gestart in november 2023) verder ontwikkelen
- meer scherpte in het aanbod
- verbeteren van de vindbaarheid van het aanbod
- de kwaliteit van het aanbod verder verbeteren door innovatieve (online) leervormen in te zetten, cursusevaluaties te verrijken en de leercultuurscan in te zetten
- extra aandacht voor de beschikbaarheid van voldoende vakbekwame docenten

Om deze speerpunten te realiseren investeert SSR de komende jaren in de ontwikkeling van de eigen organisatie. Hierbij staan de volgende doelstellingen centraal:

- aantrekkelijk werkgeverschap
- aanpassen van de organisatie-inrichting zodat deze optimaal aansluit bij de organisatiedoelstellingen
- vernieuwen en uniformeren van de werkprocessen (hiermee is al een start gemaakt onder de naam ‘Basis op orde’)
- investeren in en (door)ontwikkelen van de ondersteunende ICT-systemen

In dit jaarplan worden de bovenstaande speerpunten en de inhoudelijke ontwikkeling van het cursusaanbod verder toegelicht, te beginnen bij de initiële opleidingen van de Rechtspraak en het Openbaar Ministerie. Vervolgens worden in het hoofdstuk Permanente educatie de actuele prioriteiten voor het bij- en nascholingsaanbod per interessegebied toegelicht.

De herontwikkeling van cursussen krijgt ruimte in het hoofdstuk Modernisering en innovatie van het leeraanbod. Daarna is er aandacht voor de cursusevaluaties en de leercultuurscan in het hoofdstuk Optimaliseren leerrendement. Tot slot staan we stil bij de interne organisatiedoelstellingen en teamoverstijgende projecten.

1. Initiële opleidingen

Initiële opleidingen Rechtspraak

Op verzoek van de Raad voor de rechtspraak worden er in 2024 140 rio's (rechters in opleiding) opgeleid bij SSR. Op dit moment is dat het maximaal mogelijke aantal. Het opleiden van een toenemend aantal rio's in een tijd waarin er sprake is van een tekort aan rechters blijft een uitdaging; SSR zet zich onverminderd in om de hoogste kwaliteit te bieden.

In 2024 vindt een opleidingsevaluatie plaats. De voorbereiding hiervoor is getroffen in 2023. De hieruit voortvloeiende resultaten worden als aangrijpingspunten gebruikt voor verdere ontwikkeling van de rio-opleiding.

Daarnaast werkt SSR aan de implementatie van een kwaliteitszorgsysteem dat in 2023 is ontwikkeld. Deze cyclische methode waarborgt de continue kwaliteit van de opleiding. In 2024 wordt, in het kader van kwaliteitsverbetering, het aanbod voor praktijkopleiders onder de loep genomen en waar nodig aangepast en aangevuld.

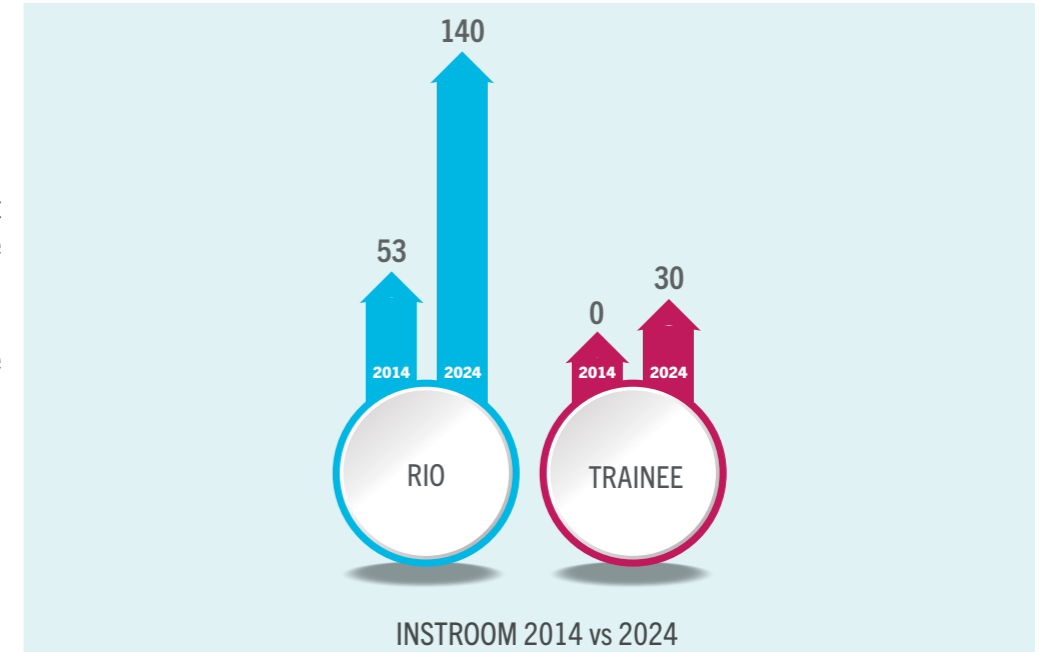
Om het tienjarig bestaan van de Rio- en Oio-opleidingen te vieren, organiseert SSR in 2024 een symposium. Daarnaast vindt de jaarlijkse Dag van de opleiding plaats waarbij praktijkopleiders, beoordelingscommissieleden en andere bij de Rio-opleiding betrokken collega's welkom zijn.

Traineeprogramma Rechtspraak

In november 2023 start de eerste lichting van het Traineeprogramma Rechtspraak. Dit programma is de afgelopen jaren ontwikkeld in opdracht van de Raad voor de rechtspraak. Jaarlijks krijgen dertig trainees hierbij de mogelijkheid om in een traject van twee jaar kennis te maken met de rechterlijke macht en opgeleid worden tot gerechtsjurist. In 2024 wordt het (curriculum van het) tweede jaar van het traineeprogramma ontwikkeld. De teams bestuursrecht, civiel recht en personen en familierecht werken mee aan het curriculum voor de trainees.

Landelijke Selectiecommissie Rechters (LSR)

De ondersteuning van de Landelijke Selectiecommissie Rechters is bij SSR ondergebracht. De LSR werkt aan een toegankelijker en gemoderniseerde selectieprocedure. Daarnaast worden er nieuwe leden voor de selectiecommissie geselecteerd. Intern is er aandacht voor het investeren in teamontwikkeling en voor de focus op samenwerking en verbinding tussen LSR en SSR. De selectieprocedure maakt onderdeel uit van de opleidingsevaluatie die in 2024 plaatsvindt.



Landelijke Beoordelingscommissie Rechter in opleiding (LBR)

De Landelijke Beoordelingscommissie Rechter en Raadsheren in opleiding wordt ondersteund door beoordelingsadviseurs die in dienst zijn van SSR. Vanwege het groeiende aantal rio's is het team in de afgelopen jaren uitgebreid (van drie naar vijf adviseurs met een ondersteuner). In 2024 worden er naar schatting 275 beoordelingen uitgevoerd. Het aantal beschikbare leden van de beoordelingscommissie blijft daarbij een aandachtspunt. In 2024 is er extra aandacht voor het werk(en) in de keten van opleiden en beoordelen. Hierbij wordt onder andere gekeken naar synergie tussen het rio-bureau en het Bureau OM Initieel (BOMI).

Initiële opleidingen Openbaar Ministerie

Om een officierentekort zo veel mogelijk op te lossen heeft het Parket-Generaal in samenwerking met SSR het aantal lichten en het maximum aantal deelnemers per lichting opgehoogd. In 2024 starten er zes reguliere lichten officieren van justitie in opleiding (oio), vier adjunctenlichten en twee traineelichten. De oio- en adjunctlichting bestaan uit veertien deelnemers en de Traineelichting uit twaalf deelnemers. Deze intensivering van oio's vraagt in 2024 om extra inspanningen van zowel de (kern)docenten als SSR.

De onderwerpen veerkracht en weerbaarheid krijgen in 2024 extra aandacht, in lijn met de focuspunten van het OM. Op basis van evaluaties is vastgesteld dat inhoudelijke aanpassing van vijf trainingen noodzakelijk is. Dit vindt plaats in samenspraak met cursusmanagers, docenten en het Parket-Generaal. Negen andere cursussen zijn aan de ontwikkelagenda toegevoegd. Deze worden in 2024 inhoudelijk aangepast, mits daar voldoende ruimte voor is.

In 2024 wordt beoordeeld in hoeverre goed lopende processen binnen de initiële opleidingen in de Rechtspraak van waarde kunnen zijn voor de oio-opleiding. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de processen rondom inschrijving en het plannen van mutaties. Een deel van de verbeteringen wordt al in 2023 opgepakt in het kader van het project Basis op orde (zie hoofdstuk 5). Dit wordt gecontinueerd in 2024.



2. Permanente educatie

2.1 Prioriteiten (beweeg over de afbeeldingen voor meer informatie)



2.2. Overkoepelende ontwikkelingen

Flexibiliteit aanbod

SSR wil over de hele linie meer flexibiliteit bieden in het aanbod om snel in te kunnen springen op ad hoc verzoeken en actuele ontwikkelingen. Binnen de teams opleidingen wordt hier ruimte voor gecreëerd. Dit komt ook ten goede aan het programma Tijdige rechtspraak.

Uitbreiding aanbod voor administratief juridisch medewerkers

Op verzoek van de gerechten ontwikkelt SSR meer aanbod voor administratief (juridisch) medewerkers. Doel is het uniform aanbieden van een overzichtelijk aanbod voor deze functiegroepen binnen de verschillende rechtsgebieden. Door diverse teams wordt samengewerkt aan de realisatie hiervan en de lectoren zijn betrokken bij het ontwerp.

Professioneel fundament

SSR zet zich in voor een breder toegankelijk leeraanbod. Onder de noemer Professioneel fundament (eerdere werktitel Studium Generale) worden lectoren, docenten, cursusmanagers en assistenten opleidingen betrokken om leeractiviteiten die nu nog gelden voor een beperkte doelgroep breder toegankelijk te maken, te combineren en te ontdebelen. Voorbeelden hiervan zijn de deelname van rechter-plaatsvervangers aan rio-cursussen en een overlap in het leerpakket voor gerechtsjuristen en rio's om aansluiting met de beroepspraktijk te houden. Daar waar gezamenlijk aanbieden niet mogelijk is, wordt de inhoud van de cursussen voor de verschillende doelgroepen beter op elkaar afgestemd. De lectoren hebben een aanjagende rol en vanuit het team bedrijfsvoering & persoonlijke ontwikkeling wordt een cursusmanager ingezet om de samenhang te bewaken.

Docentenbeleid

Een groot deel van het onderwijs bij SSR wordt verzorgd door collega's uit de Rechtspraak en het Openbaar Ministerie. Docenten zijn voor SSR zeer belangrijk en mede bepalend voor zowel de kwaliteit als de omvang van het aantal leeractiviteiten. Daarom heeft SSR extra aandacht voor het 'binden en boeien' van docenten en voor de kwaliteit van hun werk. In het komende jaar wordt extra ingezet op de volgende activiteiten:

- Na een succesvol docentenevent in 2023 volgt een symposium voor docenten in 2024. Aan de hand van een actueel onderwerp is er ruimte voor ontmoeting en het delen van kennis.
- De vergoeding voor de docenten wordt geïndexeerd en aangepast aan vormen van doceren (contactonderwijs op locatie, contactonderwijs online of een e-learning module). In 2023 is een nieuwe regeling voorbereid. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2025.
- Het onder de aandacht brengen van cursusaanbod dat specifiek voor SSR-docenten is ontwikkeld. Hierbij wordt onder andere gekeken naar verschillende doceerstijlen, leer- en werkvormen en onderwijsvernieuwing (waaronder de mogelijkheden van online onderwijs).

2.3. Ontwikkelingen per interessegebied

Strafrecht

Naast de eerdergenoemde genoemde focus op cybercrime en de modernisering van het Wetboek van Strafvordering richt SSR zich in 2024 op het leeraanbod voor de nieuwe Wet Seksuele Misdrijven.



Bestuursrecht

Per 2024 treedt de nieuwe Omgevingswet (Ow) in werking, waarmee het omgevingsrecht volledig wordt herzien. Er gaat in 2024 veel tijd en aandacht uit naar dit nieuwe curriculum, zowel binnen de gerechten als SSR. Mede afhankelijk van de ruimte die er naast de herziening van het aanbod rond de Omgevingswet overblijft, wil SSR in 2024 themadagen aanbieden. Dit gebeurt op basis van het bestaande format 'De dag van ...', bijvoorbeeld voor de rechtsgebieden sociale zekerheid, belastingrecht en vreemdelingenrecht. Naast kennisoverdracht bieden deze bijeenkomsten de cursisten de mogelijkheid elkaar (weer) te spreken en nieuwe contacten te leggen.

Civiel recht

Het aanbod voor startende gerechtsjuristen (met name het vaardighedenonderwijs op het gebied van het civiele beslissingsmodel en het civiele vonnis) wordt herzien. Het aanbod van SSR ondersteunt de implementatie van nieuwe wetgeving, onder andere op het gebied van pensioenrecht, bewijsrecht, consumentenrecht en procesrecht. In 2024 wordt het aanbod ter ondersteuning van de gerechten in het kader van toezichttaken en schuldenaanpak uitgebreid.

Personen- en familierecht

Team personen- en familierecht ontwikkelt op verzoek van het landelijk overleg vakinhoud (LOV) een cursusaanbod dat aansluit op het reflectierapport van de jeugdrechters. De jeugdrechts cursussen worden mede met het oog daarop in 2024 grondig herzien. Binnen SSR werkt team P&F aan coproducties met andere teams. Door teamoverstijgende activiteiten zoals de themadag 'Huiselijk Geweld' en de herziening van het jeugdstrafrecht aanbod wordt de samenwerking met andere rechtsgebieden opgezocht en slagkracht gecombineerd.

Bedrijfsvoering & persoonlijke ontwikkeling

SSR voorziet de rechterlijke organisatie van leeractiviteiten op het gebied van bedrijfsvoering en persoonlijke ontwikkeling. Het aanbod bestaat o.a. uit vaardigheidstrainingen (bijvoorbeeld adviesvaardigheden) maar bevat ook specifiekere trainingen zoals omgaan met werkdruk of focusmanagement. In 2024 start SSR nieuwe leeractiviteiten op het gebied van digitale basisvaardigheden, ongewenste omgangsvormen en een landelijke telefonietraining. Om een goede aansluiting op de Uitvoeringsagenda van de Rechtspraak te bevorderen verloopt de vraagarticulatie in 2024 via het SBO (Strategisch Bedrijfsvoering Overleg). Uitgangspunt is dat SSR alleen dié opleidingen aanbiedt die een rechtstreekse meerwaarde hebben voor de rechterlijke organisatie en die niet buiten SSR beschikbaar zijn.

Leiderschap

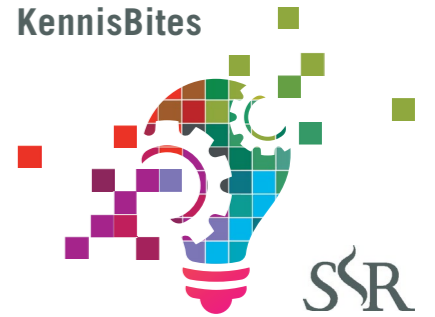
SSR richt zich op het optimaal toerusten van leidinggevendenden in de rechterlijke organisatie. Recentelijk heeft de Rechtspraak de Visie op Leiderschap vernieuwd. Elementen hieruit worden meegenomen bij nieuw te ontwikkelen en te reviseren aanbod. Het OM start in 2023 met de ontwikkeling van een Visie op Leiderschap die wordt verwerkt in de ontwikkeling van het alumniprogramma 'TOP OM' en het leiderschapsprogramma van parketleiders.

Naast het reguliere aanbod worden ook in 2024 **Kennisbites** voor leidinggevendenden aangeboden. Dit zijn korte online workshops over onderwerpen zoals inclusiviteit, inzicht in veranderen en motiverend leidinggeven. Daarnaast organiseert SSR in 2024 een landelijke dag voor HR- en MD-medewerkers van de Rechtspraak en het Openbaar Ministerie. Ook onderzoekt SSR de mogelijkheid voor verdere samenwerking met het Management Development (MD)-team van de Raad voor de Rechtspraak, bijvoorbeeld bij de dag voor leidinggevendenden.

Internationaal

Als opleidingsinstituut van de rechterlijke organisatie werkt SSR mee aan de rechtsstatelijkheid en de kwaliteitsverbetering van de internationale rechtspraak. Naast het lidmaatschap van het European Judicial Training Network (EJTN), the European Arabic Judicial Training Network (EAJTN) en International Organization for Judicial Training (IOJT) ondersteunt SSR diverse programma's in Europa en over de Europese grenzen. Hierbij wordt inhoudelijke ondersteuning geboden op het gebied van onderwijsontwikkeling, didactiek en (beroeps)ethiek, waarbij het team vaak een 'train the trainer'-concept hanteert. Ook adviseert SSR over de organisatie en opbouw van de initiële opleidingen tot rechter en officier van justitie.

SSR brengt meer focus aan in de werkzaamheden en borgt nog beter de aansluiting met het beleid op internationale samenwerking met het Parket Generaal, de Raad voor de Rechtspraak en het Ministerie van Justitie. De focus houdt in dat het team zich richt op werkzaamheden die (a) een belangrijke bijdrage hebben (in verhouding tot de inzet en in de zin van duurzaam resultaat) (b) inhoudelijk tot de expertise behoren en (c) qua regio aansluiten bij het aandachtsgebied: (de randen van) Europa.



Bekijk het complete
cursusaanbod op [ssr.nl](https://www.ssr.nl)

3. Modernisering en innovatie

Herontwikkeling cursusaanbod

SSR wil in de periode van 2023 tot en met 2028 het gehele cursusaanbod verder verbeteren. De opleidingsteams, iSSR (verantwoordelijk voor MIJN SSR, de online leeromgeving van SSR) en de docenten werken in overleg met de opdrachtgevers aan de realisatie hiervan. De doelstelling is om in vijf jaar het totale cursusaanbod per jaar verder te ontwikkelen, waardoor in 2028 uiteindelijk alle ruim 800 titels zijn bekeken en er een toekomstbestendig aanbod staat. Dit is een cyclisch proces.

Een belangrijk instrument bij deze herontwikkeling is SCAN, een instrument dat bijdraagt aan het bepalen van de optimale leervorm per cursus (op locatie, online of blendend). Daarnaast worden waar nodig, (aanvullende) e-learningmodules ontwikkeld, waarmee de cursist plaats- en tijdonafhankelijk kan leren. Ook werkt SSR aan een Visie op online leren die richtinggevend is voor de doorontwikkeling van SCAN.

Om de opleidingsteams en docenten extra te ondersteunen bij de ontwikkeling van een cursus wordt in 2024 een aantal leer- en werkvormen uitgewerkt door LINK (een multidisciplinaire werkgroep binnen SSR die zich richt op grotere kwaliteitsvraagstukken rondom opleiden). SSR ontwerpt een werkvormenwaaier die de keuze en toepassing van de diverse leer- en werkvormen vergemakkelijkt. In 2024 zetten we de trend met betrekking tot gebruik van de in de afbeelding getoonde online leervormen door.



* Dit hoge aantal is coronagerelateerd (uitvoeringen op locatie waren veelal niet mogelijk)

Vernieuwing audiovisuele middelen

SSR onderzoekt in hoeverre animaties een toegevoegde waarde hebben in het leeraanbod en hoe zij het onderwijs kunnen verbeteren. Daarnaast wordt meer focus gelegd op het maken van kwalitatieve videoproducties. Als het goed en snel moet dan voldoet een webcollege. Daarnaast zijn er online leervormen die meer mogelijkheden bieden om focus op de inhoud en onderwijskundige aspecten te leggen en het visueel aantrekkelijker voor de deelnemers te maken. SSR onderzoekt met behulp van de lector onderwijskunde wat het beste past bij het onderwijsaanbod.

Vernieuwing MIJN SSR

Het platform MIJN SSR is toe aan een upgrade. In 2023 is onderzoek gedaan naar de mogelijkheden. Doel is om meer functionaliteiten, eenvoudig gebruik en een aantrekkelijk en intuïtief systeem te bieden. In 2024 wordt de vernieuwde versie gelanceerd.

Vindbaarheid en toegankelijkheid aanbod

Een belangrijk focuspunt is het verbeteren en toegankelijker maken van de website. Bezoekers moeten gemakkelijk de gewenste informatie kunnen vinden. Nieuwe functionaliteiten als de 'hou mij op hoogte button' en de abonneerfunctie bieden belangrijke data over de behoeften van de doelgroep. Daarom investeert SSR in 2024 verder in het optimaliseren van de online gebruikerservaring.



Om de samenhang binnen het aanbod van verschillende rechtsgebieden inzichtelijk te maken maakt SSR gebruik van schematische overzichten per interessegebied. Deze maken een onderscheid in de classificaties basis, verdieping, master waarbij ook actualiteiten aangegeven worden. Een aantal maal per jaar nemen de teams opleidingen de schema's onder de loep en passen ze aan zodat deze aansluiten bij de leerbehoeften uit de beroepspraktijk.

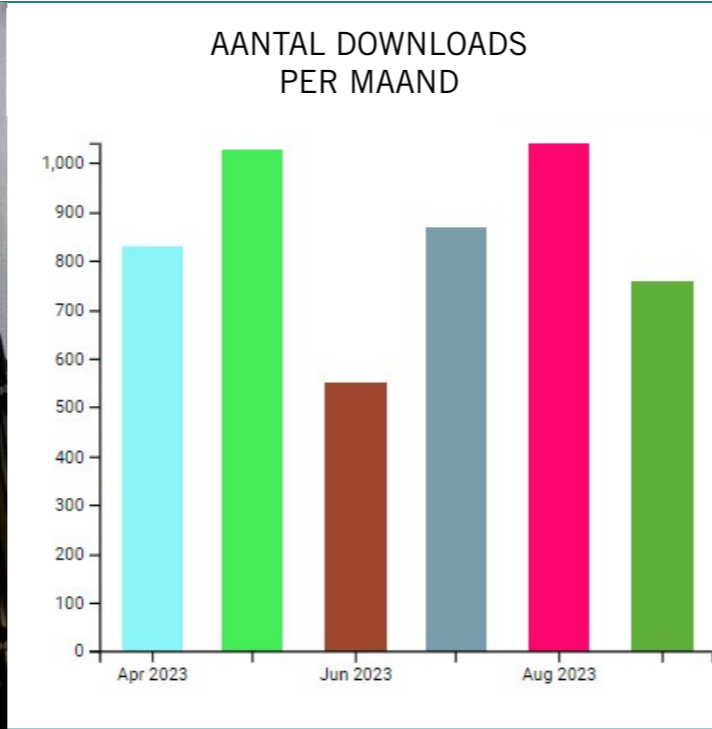
SSR Magazine

Net als in 2023 verschijnt het **SSR Magazine** ook weer in 2024. Met columns, diverse prikkelende artikelen en inspirerende interviews wordt een breed beeld gegeven van de leeractiviteiten.



Podcast SSR Meestervertellers

Ook de podcastserie **SSR Meestervertellers**, met daarin verdiepende gesprekken over allerlei zaken die spelen in de rechterlijke organisatie, wordt gecontinueerd in 2024. Inmiddels zijn er meer dan vijftig afleveringen opgenomen en terug te luisteren. Het aantal luisteraars steeg in 2023 naar gemiddeld 1000 per maand, het streven is om in 2024 gemiddeld 1200 luisteraars te bereiken. In totaal zijn de podcasts meer dan 50000 keer beluisterd.



4. Optimaliseren leerrendement

Effect van leren

Om beter zicht te krijgen op het leerresultaat van het cursusaanbod heeft SSR een nieuwe vragenlijst voor de evaluatie door cursusdeelnemers ontwikkeld (gebaseerd op het evaluatiemodel van Kirkpatrick, level 3 en 2). Deze evaluatie geeft een nauwkeuriger beeld van wat de cursisten daadwerkelijk hebben geleerd en of zij het geleerde ook in de werkpraktijk laten zien. Om de werking van deze vragenlijst te toetsen heeft SSR van september 2018 tot februari 2023 onderzoeken uitgevoerd. De onderzoeksresultaten waren positief. In het najaar van 2023 heeft SSR de nieuwe evaluatiemethode geïmplementeerd voor alle cursussen. In 2024 vinden de eerste resultaatanalyses plaats. Op basis daarvan kunnen cursussen zo nodig worden aangepast. De komende jaren wil SSR stapsgewijs doorgroeien naar Kirkpatrick level 2, waarbij wordt gemeten in welke mate de cursus daadwerkelijk het gewenste overstijgende resultaat heeft opgeleverd (zie onderstaand model).



Leercultuurscan

SSR onderkent het belang van een sterke leercultuur binnen de gerechten en parketten en een veilige omgeving waarin iedereen zich uitgedaagd voelt om zich te ontwikkelen. SSR heeft daarom een leercultuurscan ontwikkeld die op teamniveau uitgevoerd kan worden. De hiermee verkregen inzichten geven richting aan de verdere versterking van de leercultuur. De uitkomsten van de verschillende leercultuurscans geven daarnaast ook een algemener beeld van de leercultuur binnen de Rechtspraak en het OM. In aansluiting op de leercultuurscan gaat SSR (leer)activiteiten ontwerpen die de deelnemende teams kunnen ondersteunen in het verder versterken van hun leercultuur. Dit maakt de komende jaren onderdeel uit van een nieuw promotieonderzoek waarin wordt gekeken op welke manier de leercultuurscan kan worden beïnvloed zodat dat de leercultuur versterkt kan worden. Ook in 2024 gaat weer een selectie van teams bij de parketten en gerechten aan de slag met de leercultuurscan en de acties die voortkomen uit de resultaten.



5. Interne organisatie

Nieuwe inrichting organisatie

SSR wil de Rechtspraak en het Openbaar Ministerie en de professionals die daar werkzaam zijn optimaal faciliteren. SSR wil daarbij wendbaar, flexibel, betrouwbaar, professioneel, effectief en efficiënt zijn. Dat kan alleen met medewerkers die op de juiste plek zitten, samenwerken aan resultaten, gefaciliteerd worden bij hun werk en plezier hebben in hun werk. In dat licht is er opnieuw naar de inrichting van de SSR-organisatie gekeken. Hierbij zijn enkele uitgangspunten leidend geweest, waaronder:

- aandacht voor medewerkers en teams door een reële span of control voor leidinggevenden (circa 25 medewerkers per team) aan te houden
- inzetten op de kwaliteiten van medewerkers door de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen
- borgen van de continuïteit door het verminderen van de kwetsbare functies en afdelingen
- korte lijnen door het vasthouden aan de huidige platte organisatiestructuur.

De eerste besluitvormende stappen zijn in 2023 al gezet. In 2024 krijgt de nieuwe inrichting van de SSR-organisatie verder vorm.

Basis op orde

In het kader van het project 'Basis op orde' is in 2023 een start gemaakt met het evalueren, aanscherpen en vastleggen van de belangrijkste werkprocessen van SSR. Op basis van de resultaten wordt in 2024 een verbeterlag gemaakt. Bij de keuzes en inrichting staat klantgerichtheid centraal. Het aanpassen en opnieuw vastleggen van alle processen draagt bij aan een betere dienstverlening aan de klanten en een verhoging van de efficiëntie van SSR.

HRM en Communicatie

Aantrekkelijk werkgeverschap

Als opleidingsinstituut hecht SSR er veel waarde aan dat ook de eigen medewerkers werken aan hun ontwikkeling. Hiervoor is de SSR school in het leven geroepen. Uitgangspunt is dat alle medewerkers de ruimte voelen en de verantwoordelijkheid nemen om zich eens per twee jaar te committeren aan een leeractiviteit. In 2024 wordt de SSR school verder uitgebouwd.

Het bevorderen van de gezondheid en veerkracht van alle medewerkers is een belangrijk focuspunt. In 2024 wordt het vitaliteits- en verbindingsprogramma gecontinueerd, met daarin bijvoorbeeld workshops over werkdruk, het ontdekken van je talent en persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast vindt periodiek het SSR-café plaats: een door de medewerkers georganiseerde inhoudelijke bijeenkomst, bijvoorbeeld in het kader van de leiderschapseigenschappen van Stephen Covey) en inspiratiesessies voor cursusmanagers.

De onboarding-app Appical, waarmee nieuwe medewerkers snel bekend raken met alles van ze van SSR moeten weten, is gelanceerd in 2023. In 2024 wordt gewerkt aan het up-to-date houden en aanvullen van de informatie in deze app. Daarnaast verwelkomt SSR nieuwe medewerkers met een inspirerend welkomstprogramma en worden er regelmatig bezoeken aan rechtbanken georganiseerd voor een 'kijkje in de keuken'.

Werving en selectie, arbeidscommunicatie

SSR gaat de werving en selectie professionaliseren met als doel de juiste persoon op het juiste moment op de juiste plek te benoemen. In dit kader is voor cursusmanagers en assistenten opleiding (de twee grootste functiegroepen binnen SSR) een nieuwe centrale werving opgezet. Dit vraagt in 2024 nog de nodige uitwerking. Met de projectgroep inclusieve diversiteit wordt gewerkt aan een onbevooroordeeld en inclusief selectieproces. SSR streeft ernaar om meer medewerkers uit de participatiedoelgroep aan te trekken in het kader van de participatiewet. Om dit te bevorderen worden vacatures uitgezet bij een gespecialiseerde externe partij en wordt gewerkt aan job crafting (het combineren van werkzaamheden uit verschillende functies).

Verzuim

Er is sprake van een relatief hoog verzuim bij SSR. Om dit structureel te verlagen is onder andere een verzuimtraining gevolgd door de teamleiders. Op basis daarvan bespreken leidinggevendenden regelmatig de thema's balans, gezondheid en werk doelgericht met de medewerkers.

Inclusieve diversiteit

SSR streeft naar een werkomgeving waar iedereen zich thuis voelt, zichzelf kan zijn en waar verschillen gewaardeerd en benut worden. Hiermee krijgt inclusiviteit een permanente plek in de organisatie. Aan de hand van de resultaten van de interne workshops rondom diversiteit & inclusiviteit in 2022 en de NIM-meting (Nederlandse inclusiviteitsmonitor) in 2023 werkt de projectgroep aan een gestructureerd plan van aanpak voor 2024-2026. In 2024 gaat SSR de aanbevelingen en adviezen implementeren. Inclusiviteit blijft een doorlopend punt van aandacht.

Medewerkersparticipatie

In 2022 en 2023 is SSR gestart met een alternatief voor het tweejaarlijkse medewerkers-waarderingsonderzoek (MWO). Doel was een methode te kiezen waarbij collega's zelf actief aan de slag gaan met het oplossen van problemen die zij in de organisatie ervaren. Met deze methode wil SSR een organisatiebrede ontwikkeling in gang zetten die vertrouwen, eigenaarschap en samenwerking stimuleert. De eerste uitvoering van dit project leidde tot verbeterexperimenten op het gebied van kennisdeling, teamoverstijgende verbinding, betere interne informatievoorziening en ontwikkelingsmogelijkheden. In 2024 wordt besloten welke vorm van medewerkersparticipatie de komende jaren het meest passend is voor SSR.



Huisvesting

De afgelopen jaren (tijdens en na Corona) is nóg duidelijker geworden hoe belangrijk SSR als ontmoetingsplaats is voor zowel cursisten als docenten. Dat geldt ook voor onze medewerkers. SSR blijft de eigen locaties ook in 2024 ontwikkelen, zodat zij een goede werkomgeving en een inspirerende leerplek vormen. Met de ervaringen die zijn opgedaan in het kader van hybride werken worden regelmatig aanpassingen gedaan op de huidige werkplekken. De planning is dat in 2024 een nieuwe centrale SSR werk- en ontmoetingsplek wordt gerealiseerd aan de Catharijnesingel in gebouw H van het Gerechtsgebouw Utrecht.



ICT

Binnen SSR draagt ICT zorg voor het beheer en de ontwikkeling van het Exact Synergy en Exact Globe-softwarepakket. Deze applicaties vormen een spil in de werkprocessen rond het ontwikkelen, plannen, uitvoeren en evalueren van de SSR-cursussen. Mede daarom is ICT nauw betrokken bij het project 'Basis op Orde'. In 2024 vindt er een review plaats van de huidige applicaties met de vraag of deze voldoende toekomstbestendig zijn. De review leidt tot een pakket van eisen dat als basis dient voor het verdere beoordelings- en keuzeprocess. De uiteindelijke inrichting van de applicaties staat gepland voor 2025. Daarnaast doet SSR in 2024 onderzoek naar de manier waarop de continuïteit en kwaliteit van de ICT-ondersteuning op langere termijn kan worden gegarandeerd.

Financieel-economische Zaken

Financiële administratie

SSR werkt aan een aantal grote projecten op het gebied van financiële administratie. Het project 'e-facturatie' houdt in dat SSR elektronische facturen kan sturen naar klanten en elektronische facturen van leveranciers kan verwerken. Nu is er voor dit laatste nog sprake van een workaroud via LDCR. Doelstelling is dat e-facturering vanaf januari 2024 via SSR verloopt. Daarnaast wil SSR de kwetsbaarheid verlagen door in 2024 de processen te beschrijven en werkinstructies op te stellen. Hierbij wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij het SSR-brede project 'Basis op orde'. Daarnaast doet SSR in 2024 onderzoek naar de manier waarop de continuïteit en kwaliteit van de financiële administratie op langere termijn kan worden gegarandeerd.

Planning en (Business) Control en interne controle

Het aantal projecten waaraan SSR deelneemt neemt steeds meer toe. Daarom gaat SSR 'project control' naar een hoger niveau tillen. Ook is het van belang om het aantal interne controles verder uit te breiden naar meer procesgerichte controles en deze beter te laten aansluiten bij de risico's. De bevindingen worden opgenomen in een geformaliseerde rapportage aan het bestuur en hangen samen met het beschrijven van processen en het definiëren van risico's (o.a. frauderisico-analyse). Business Control (BC) gaat in 2024 meer bijdragen aan het uitvoeren van de strategische organisatiedoelen. Voor grotere projecten kan SSR gaan werken met business cases waarbij de risico's in kaart worden gebracht inclusief scenario's.

Risico's en risicobeheersing

Ten bate van een geformaliseerd risicomanagement op strategisch, tactisch en operationeel niveau werkt Planning & Control in 2024 een plan van aanpak risicomanagement uit. Dit zal worden opgepakt in het kader van het grotere organisatie-brede project 'Basis op Orde'.

In 2023 heeft de collegiale toets plaatsgevonden in het kader van het Integrale Beveiligingsbeleid Rechtspraak. Uit de toets bleek dat SSR geheel 'in control' is. Wel behoeft de borging van verschillende onderwerpen en producten aandacht, o.a.:

- SSR gaat de taken en verantwoordelijkheden van de Bedrijfsveiligheidscoördinator (BVC) helder vastleggen. Dit geldt ook voor de afbakening van aangrenzende aandachtsgebieden zoals integriteit, privacy en informatiebeveiliging. De jaren 2024 en 2025 worden gebruikt om tot meer rolzuiverheid te komen.
- SSR gaat een risicoanalyse opstellen en vaststellen om de te beschermen belangen inzichtelijk te maken. De risicoanalyse zal ook duidelijk maken of de gedefinieerde minimumnormen afdoende zijn of dat SSR aanvullende maatregelen moet treffen. Vervolgens kan in 2025 een beveiligingsplan worden geschreven dat aansluit op de gemaakte risicoanalyse.
- Zodra het bijgewerkte integrale beveiligingsbeleid (2024-2028) beschikbaar is, gaat SSR kwetsbare en risicovolle functies in kaart brengen en een wenselijk maatregelenpakket formuleren. Doel is dat dit proces in de looptijd 2024-2028 is afgerond. De vragen die onderdeel uitmaken van de checklist integrale veiligheid en beveiliging en dienen als self-assessment-tool moeten nog aandacht krijgen. Onderzocht wordt hoe deze tool in 2024 weer goed gepositioneerd kan worden.