

# Beleidsplan 2017-2020 van Edward Janssens “VOOR EEN NIEUWE OVB”

## WAT VOORAF GING...

Op 1 juni 2017 ontving u reeds het ‘*Memorandum voor een nieuwe OVB*’. Daarin heb ik, samen met Stafhouder Alex Tallon en Mr. Hugo Lamon willen aangeven welke weg de OVB kan uitgaan. Er wordt o.m. stilgestaan bij vragen als “*de advocatuur: evolutie of disruptie?*”, “*De OVB: nadenken over een nieuwe rol?*”, “*De interne werking: de dualiteit tussen ‘beleidsvoering’ en ‘bedrijfsvoering’*” en “*Wat met de gewone advocaat bij dit alles?*”. Ik ga dat hier niet allemaal herhalen.

In dit beleidsplan wil ik die visie verder uitwerken aan de hand van concrete punten. Ik heb daarbij vooral aandacht voor de doelstellingen, de beleidsorganen en het personeelsbeleid van de OVB.

## ALGEMENE DOELSTELLINGEN

De raad van bestuur van de OVB zal, bij de concrete uitwerking van het beleid, moeten vertrekken vanuit een globale en gedragen visie en een lange termijnperspectief, vertrekkend vanuit de nodige kritische realiteitszin en met een pragmatische ingesteldheid.

Het activiteitenveld van de advocatuur is uitermate breed en verscheiden. De OVB zal dan ook scherpere keuzes moeten maken. Daarbij zal de OVB rekening moeten houden met de eerder beperkte financiële middelen, die allicht niet zullen toenemen.

Hoewel er in de OVB wel degelijk hard wordt gewerkt, blijft de perceptie dat de “*return*” voor de individuele advocaat niet in verhouding staat tot de bijdrage die hij betaalt. Het komt er dus op aan de middelen nog efficiënter te besteden en de advocaat te overtuigen van het nut van de OVB. De OVB kan op een aantal terreinen de balies en de advocaten werk uit handen nemen door oplossingen te zoeken voor problemen waarmee alle balies of alle advocaten geconfronteerd worden, waardoor zij een echte en concrete meerwaarde levert.

De raad van bestuur moet als een (h)echt team opereren. Waar nodig zullen de stafhouders vaker worden geraadpleegd en in de besprekingen betrokken.

**Vanuit deze principes wil ik enkele punten verder uitwerken.**

### De concurrentiepositie van de advocatuur verbeteren

De advocatuur heeft de laatste jaren bijzonder veel terrein moeten prijsgeven. Andere beroepen (zoals notarissen, gerechtsdeurwaarders, consultants, bedrijfsrevisoren, verzekeraars, uitgevers, bedrijfsrevisoren en anderen) hebben een groot deel van de markt van de juridische dienstverlening ingenomen. Een toenemend aantal advocaten heeft minder werk en de hoeveelheid advocaten evolueert niet in dezelfde verhouding als het aantal dossiers. Initiatieven

om de concurrentiepositie van de advocatuur te verbeteren moeten dan ook bijzondere aandacht krijgen.

Kwaliteit is daarbij primordiaal. De OVB moet met de verdere professionalisering van de advocaten(kantoren) stimuleren. De markt is hier vragende partij en het is trouwens ook nodig om de rechtszoekende op een efficiënte wijze te kunnen blijven bijstaan. Juridische ervaring en het blijven verdiepen van juridische kennis is niet voldoende. Advocaten zullen ook aandacht moeten (blijven) hebben voor het aanwenden van gepaste logistieke en organisatorische middelen. De OVB kan advocaten op weg zetten in de modernisering (bijv. in de technieken waardoor het mogelijk wordt om bepaalde informatie met cliënten te delen of hen – via gegevensanalyse – te adviseren).

Daarnaast moet gezocht worden naar de mogelijkheid om advocaten nauwer te laten samenwerken met andere beroepsgroepen. Het debat over multidisciplinaire associaties op maat met specifieke deskundigheid inzake bijvoorbeeld Europese wetgeving, aanbestedingsrecht, IP/IT/AI- technologieën, vastgoed enz. moet worden gevoerd. Als de advocatuur blijft toekijken van op de zijlijn, zal zij ook die boot missen. De OVB kan de advocaten hierbij ondersteuning bieden, doch daarbij steeds aandacht hebben voor het behoud van de kernwaarden van het beroep en de deontologische regels in het algemeen.

### Administratieve vereenvoudiging

Het verminderd aantal procedures voor de rechtbanken heeft niet tot gevolg dat de administratieve werklust afnam. Deze is zelfs aanzienlijk toegenomen. Er is een dringende behoefte aan een verminderde administratieve druk.

#### ⇒ IT

Justitie moet zelf de nodige infrastructuur uitbouwen om een vlotte en foutloze communicatie mogelijk te maken. Binnen het kader van DIPLAD is aanzienlijk werk verzet, waarvan de advocaten op (korte) termijn de vruchten zullen plukken. Het komt er op aan dit goed te monitoren en de advocaten zoveel mogelijk bij te staan bij deze vernieuwingen. De OVB moet het voortouw nemen om de administratieve vereenvoudiging op de meest efficiënte wijze door te voeren.

DIPLAD heeft meer dan 100 projecten in de pijplijn. Zo zal bijvoorbeeld het elektronisch neerleggen en bezorgen van conclusies en stukken – via Trusted eXchange en DPA deposit – in ieder geval meer comfort bieden. De rechtstreekse rolagendering is daar nu nog niet bij, maar lijkt ook nuttig.

Op het vlak van de kosteloze tweedelijnsbijstand (BJB) kan nog veel gedaan worden om de immense papiermolen te helpen verminderen. In Nederland kunnen de overheidsdatabanken (fiscus, sociale zekerheid, bevolking, kadaster, ...) snel geraadpleegd worden om na te gaan of iemand in aanmerking komt voor de (al dan niet gedeeltelijk) kosteloze tweedelijnsbijstand. Waarom zou dat in België niet mogelijk zijn?

#### ⇒ DRAAIBOEKEN

Er worden aan de advocaten steeds meer verplichtingen opgelegd. Zonder exhaustief te zijn, kan er verwezen worden naar de dwingende bepalingen uit het Wetboek van Economisch Recht, de wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens, de witwasvoorschriften en andere administratieve verplichtingen. Er is een taak voor de OVB weggelegd om praktische draaiboeken uit te werken en ter beschikking te stellen van alle advocaten, telkens wanneer de wettelijke verplichtingen voor alle advocaten gelden. Er bestaan al identificatie- en

witwasmodellen, maar er is nog zoveel meer mogelijk: modelstatuten voor samenwerkingsverbanden, businessmodellen, modellen van klantenacceptatie (verplichtingen in het kader van het WER), klantenregistratie, derdengeldenverplichtingen, betalingsverwerkingen, verwerking van persoonsgegevens, beveiliging, geheimhoudingscontracten voor personeel van advocatenkantoren, archivering, casemanagement, datavernietiging, enz.

## De werking van de huidige departementen

### ⇒ DEONTOLOGIE

Deontologie en tuchtrecht zouden niet mogen verschillen van balie tot balie. Een efficiënt en eenduidig toezicht komt én de rechtzoekende én de advocatuur ten goede. Om te komen tot een grotere uniformiteit en eensgezindheid is meer intens overleg tussen de stafhouders nodig, zowel voor wat de interpretatie van reglementen betreft als voor de toepassing van het tuchtrecht. Daarnaast moeten stafhouders kunnen aankloppen bij de OVB (in de eerste plaats bij het departement deontologie) wanneer zij advies wensen over deontologische kwesties en het tuchtbeleid.

Er moet geijverd worden voor een herziening van de tuchtwet.

Er moet ook rekening worden gehouden met het feit dat er in Brussel heel wat kantoren zijn met advocaten die twee verschillende deontologieën moeten respecteren. Dat leidt tot moeilijkheden. Hieraan moet worden geredieerd en dit in samenspraak met de OBFV en de twee Brusselse Balies.

De kernwaarden van de advocatuur zijn essentieel voor het beroep. Nieuwe regels moeten de noodzakelijkheids- en de proportionaliteitstest doorstaan en beperkende maatregelen kunnen er enkel zijn om de kernwaarden van het beroep van advocaat te beschermen.

Daarnaast kan de OVB binnen de schoot van de CCBE het voortouw nemen om te zoeken naar meer eenvormigheid en internationale samenwerking.

### ⇒ GROEPSBELANGEN

Elke advocaat en elk kantoor kan geconfronteerd worden met sociaalrechtelijke problemen in de ruimste zin van het woord (zoals ziekte, ongevallen, overlijden, zowel van de advocaat zelf als van medewerkers). De OVB kan een 'sociale map' opstellen met daarin uitgebreide informatie over de sociale voorzieningen, verzekeringen en andere, en waarin het juridisch kader en de administratieve aspecten duidelijk worden toegelicht. Wie met moeilijkheden wordt geconfronteerd, kan dan toch minstens een administratief doolhof worden bespaard.

Er kan ook gedacht worden aan méér. Wat bijvoorbeeld als zelfstandige medewerkers met een burn-out worden geconfronteerd? De OVB dient al deze informatie (waaronder ook adressenbestanden en begeleidingstips) proactief te bundelen en *up-to-date* te houden.

### ⇒ COMMUNICATIE

Als de perceptie over de advocaat beter kan, als standpunten te weinig doordringen of verkeerd worden begrepen... dan is er nood aan efficiënte, geloofwaardige en professionele communicatie. De OVB heeft nood aan een vaste woordvoerder, die snel en accuraat het OVB-standpunt kan vertolken in het publieke debat en die het maatschappelijk debat ook niet uit de weg gaat. Deze woordvoerder hoeft niet noodzakelijk een bestuurder te zijn. Als dat nodig is, moet het mogelijk zijn een specifieke woordvoerder aan te duiden. Ook hier kan de OVB de

balies bijstaan: voor delicate materies (zoals strafonderzoeken tegen advocaten, tuchtzaken) kan de stafhouder in overleg met de woordvoerder de communicatie voorbereiden en kan de beschikbare expertise optimaal worden benut.

Advocaten hebben recht op snelle en accurate informatie. Hierbij hoort ook de sensibilisering van actuele bedrijfsvoering en de evoluties inzake dienstverlening. Alleszins moet de informatie sneller ter beschikking worden gesteld van de advocaat.

### ⇒ STAGE

De opleiding van de stagiairs moet kwalitatief hoogstaand zijn en moet (terug) een referentie worden. De stage onderbrengen in een Manama-studietraject is wellicht niet haalbaar. De OVB zal de opleiding dus wellicht moeten blijven organiseren, met aandacht voor de essentiële taak van de stagemester. De stage kan worden opgewaardeerd via evaluatie (portfolio), praktijkoefeningen en een beperkt aantal examens over relevante vakken. Stagiairs hebben een masteropleiding afgerond en hebben daarin al heel wat juridische kennis opgedaan. Naast een goed begrip van deontologie kan onze opleiding hen tal van vaardigheden aanreiken die zij als ondernemers goed kunnen gebruiken (zoals bijv. kantoormanagement, financiële planning, financieringstechnieken, moderne technologieën,...). In de beroepsopleiding kunnen de stagiairs strategieën ontwikkelen om geschillen op te lossen (via bemiddeling, arbitrage, mini-arbitrage, verzoeningen, bindend derdenadvies, onderhandelingstechnieken), teneinde hun cliënten een betere en meer volledige service te kunnen aanbieden.

### ⇒ STUDIEDIENST

De invoering van “ *lawwatchers* ” (in samenwerking met de studiedienst) moet het mogelijk maken alert te reageren op wetgevende initiatieven.

Onderzoek van de wetsontwerpen en -wetsvoorstellen is noodzakelijk (in een vroege fase van de totstandkoming), waarbij de gevolgen voor de rechtzoekende en het algemeen belang voorop moeten staan. Voor bepaalde materies kan best gewerkt worden met een ploeg van enkele “gespecialiseerde” advocaten die worden ondersteund door de studiedienst, en die nadien ook de nodige vorming kan geven.

Er moet blijvend aandacht zijn voor kwaliteitsvolle informatie (o.m. FAQ’s) over specifieke onderwerpen, wetten, praktijken en die moet ruim worden gecommuniceerd.

Daar waar andere Ordes samenwerken met universiteiten, is dit minder het geval binnen de domeinen waarin de OVB actief is. Gezamenlijke studies zijn op dit ogenblik nog (te) zeldzaam. Er moet worden getracht hieraan te verhelpen door gezamenlijke studieprojecten te stimuleren.

### ⇒ PERMANENTE VORMING

De kwaliteitsvolle permanente vorming moet verder gepromoot worden.

De OVB moet verder *roadshows* en studiedagen organiseren bij relevante wetten en wetswijzigingen en/of evoluties in de markt, teneinde voor onderwerpen die elke advocaat aanbelangen, een zo groot mogelijk aantal advocaten te bereiken.

### ⇒ FINANCIEN

Er moet verder worden ingezet op een secure en zuinige financiële toestand. Van elk project zal ook vooraf de financiële impact moeten worden berekend en medegedeeld. Er moet transparantie zijn over het financieel beleid.

## ⇒ JURIDISCHE (TWEEDELIJS)BIJSTAND

De tweedelijnsbijstand zou een soort van kwaliteitslabel moeten blijven (worden) dat aan de rechtszoekende de zekerheid biedt dat er kwaliteit wordt geleverd. Bepaalde balies hebben reeds kwaliteitseisen ingevoerd (o.a. permanente vorming). Dit beantwoordt aan een wettelijke verplichting en zou moeten kunnen opgetrokken worden naar het OVB-niveau. Enkel via kwaliteitsvolle dienstverlening kan een advocaat als volwaardige partner aanschuiven aan de tafel bij de overheid bij de besprekingen inzake BJB en vergoedingen.

Zolang de toegang tot de juridische bijstand gecontroleerd wordt door de balies, is een modern informaticasysteem noodzakelijk. Het huidig systeem is te omslachtig en laat weinig controle toe over de balies heen (hetgeen misbruiken zou kunnen toelaten). Een zoekstelsel op basis van het rijksregisternummer zou al een grote verbetering zijn.

Het huidig systeem van kruiscontrole laat te wensen over (tijdrovend, niet sluitend, zeer beperkt ...) maar een controle blijft noodzakelijk om uitwassen te vermijden. Binnen de OVB zou een groot deel kunnen opgevangen worden (één structuur, één werkwijze).

## ⇒ TOEGANG TOT HET (GE)RECHT

De fiscale aftrek van de rechtsbijstandsverzekering is een goede zaak. Dit mag de balies er niet van weerhouden om verder vormen van alternatieve geschillenregelingen voor te stellen. Dit komt de rechtszoekende, die niet in aanmerking komt voor het BJB en niet voldoende kapitaalkrachtig is, ten goede om een advocaat te raadplegen.

## DE INTERNE WERKING VAN DE OVB

### De interne democratie

Diverse malen werd reeds een hervorming van de interne structuren besproken. De laatste bespreking vond plaats in het kader van de hertekening van het gerechtelijk landschap. De meeste advocaten liggen niet wakker van de structuren van de balie, maar zij verwachten wel een efficiënte hulp van hun Orde. Een nieuwe bespreking dringt zich derhalve op, waarbij de verschillende voorstellen terug aan bod kunnen komen: zo o.m. een aparte voorzitter voor de Algemene Vergadering en de herziening en herwaardering van het commissiewerk.

Er moet worden nagedacht over de vraag welke taken de personeelsleden van de departementen best op zich nemen, zodat de bestuurders meer tijd krijgen om projecten aan te sturen. Zo kan gedacht worden aan de aanstelling van afdelingshoofden, verantwoordelijken en een CEO binnen het bestaande kader.

Op langere termijn moet (na wetswijziging) werk gemaakt worden van de hervorming van de raad van bestuur en kan deze afgeslankt worden. Waarom zouden niet-advocaten geen bestuurder kunnen zijn voor bepaalde departementen (bijv. IT, Financiën)? De stafhouders moeten (alleszins na de fusiegolf) nauwer betrokken worden bij de vergaderingen van de raad van bestuur en bij bepaalde onderwerpen. De impact van de verkiezing van een volledig nieuwe raad van bestuur is te groot en werkt verlamdend. Een jaarlijkse wisseling van één of twee bestuurders zou de werking en de continuïteit ten goede komen.

## Personeelsbeleid

Het is gebruikelijk dat, bij de start van een nieuwe raad van bestuur, het personeelsbeleid wordt geëvalueerd. Vooraf zullen gesprekken moeten gevoerd worden met alle personeelsleden, en later zouden regelmatig evaluatiegesprekken moeten worden gehouden. Een grotere responsabilisering en professionalisering, door te werken met afdelingshoofden en via de invoering van een professioneel HR-beleid, moet mogelijk zijn. Thuiswerk kan aangemoedigd worden als goede afspraken gemaakt zijn. Om de kwaliteit van de dienstlevering te garanderen, zullen de personeelsleden ook de nodige vormingen moeten volgen in hun vakgebied.

## TOT SLOT

Het is noodzakelijk dat de OVB een onafhankelijke koers vaart.

De voorzitter moet de raad van bestuur en het personeel stimuleren om de vooropgezette doelstellingen te realiseren. Samen met de andere bestuursleden zal ik pogen de doelstellingen en het memorandum, dat confraters Tallon, Lamon en ikzelf hebben opgesteld, te concretiseren.

Alleszins zal de raad van bestuur luisterbereid moeten zijn om dan met de nodige daadkracht de concurrentiepositie van alle advocaten te verbeteren, de administratieve vereenvoudiging te bevorderen, de advocatuur in staat te stellen om al haar wettelijke en maatschappelijke verplichtingen na te komen, te zorgen voor een kwaliteitsvolle advocatuur, en zulks door een gedegen en vernieuwde opleiding van de stagiair en door informatie via vorming centraal te stellen. Zo kunnen de advocaten helemaal mee zijn met nieuwe wetten, evoluties, technieken en structuren. Deze prioriteiten, die de rechtzoekende ten goede moeten komen, hoop ik te kunnen te bewerkstelligen met de hulp van de raad van bestuur en het personeel van de OVB en met de steun van u allen.

Antwerpen, 8 juni 2017  
Edward Janssens  
Kandidaat-voorzitter