

Aan alle advocaten in het arrondissement Noord-Nederland

Per e-mail verzonden

Groningen, 10 juli 2025

Betreft: o.a. professionele ontmoeting insolventierecht, bereikbaarheid bureau van de orde in zomervakantie, oproep commissie Verplichte Zorg

Geachte collega's,

Dit is het laatste rondschrijven voor de zomervakantie. Ik wens u een mooie, niet te warme zomervakantie toe en hoop u allen eind augustus weer in goede gezondheid aan te treffen.

Verder vraag ik uw aandacht voor het volgende:

Save the date – Professionele ontmoeting RNN (afd. insolventierecht) en curatoren – 28 november 2025 (Groningen)

Op **vrijdagnmiddag 28 november a.s.** (inloop v.a. 13.30 uur, aanvang 14.00 uur) organiseren de Faillissementscommissie en de Rechtbank Noord-Nederland, in samenwerking met de Orde Noord-Nederland, wederom een professionele ontmoeting.

Deze professionele ontmoeting is bedoeld voor rechters-commissarissen en gerechtsjuristen van de RNN en curatoren en beoogd curatoren uit Noord-Nederland en zal gehouden worden in Hotel Van der Valk te Drachten.

Aansluitend aan de cursus is er gelegenheid om nader informeel met elkaar te spreken onder het genot van een drankje.

Deelname aan deze cursus levert 2 PO-punten op. Nadere informatie en uitnodiging volgen.

Telefonische bereikbaarheid ordebureau tijdens zomer

In de periode april t/m augustus 2025 is het bureau van de orde op de vrijdagen **niet** telefonisch bereikbaar.

In de vakantieperiode (van 14 juli t/m 22 augustus a.s.) is het bureau van de orde op werkdagen - m.u.v. de vrijdagen - telefonisch bereikbaar van **08:30 tot 13:30 uur**.

Berichten in de mailbox info@advocatenorde-noord.nl worden dagelijks bekeken.

Bij urgente gevallen kunt u contact opnemen met de noodtelefoon van de NOvA. De noodtelefoon is 7 dagen per week, 24 uur per dag bereikbaar op het nummer 06 - 361 132 51.

Bericht/update van de commissie Bestuursrecht

Overleg met de rechtbank

Op 18 juni jl. vond het jaarlijkse overleg tussen de commissie bestuursrecht en de rechtbank plaats. De essentiële punten uit het verslag:

- In het eerste kwartaal van 2026 start de pilot voor digitaal procederen in varia-zaken. Voor belastingzaken werkt dit systeem al goed.
- Verder is aandacht gevraagd voor de spreektijd op zittingen. De afspraak is dat partijen vijf minuten spreektijd krijgen, maar in de praktijk wordt hier niet altijd consequent mee omgegaan. Dit leidt tot ongelijkheid, bijvoorbeeld wanneer pleitnota's ruim de ruimte krijgen terwijl de andere partij zich daar niet op heeft kunnen voorbereiden. Dit leidt tot ongelijkheid wanneer bijvoorbeeld pleitnota's ruim baan krijgen zonder dat de andere partij zich daarop kon voorbereiden. De rechtbank neemt dit signaal intern mee.
- Ook is voorgesteld om in aanloop naar de zitting mogelijke vragen of aandachtspunten vanuit de rechtbank te delen. Dit kan bijdragen aan een betere voorbereiding, gerichte aanwezigheid van deskundigen en het voorkomen van aanhoudingen. De rechtbank neemt dit punt in overweging.
- Er wordt gewerkt aan een 'Zittingsprikker-tool', die lijkt op de welbekende datum-prikker, om zo spoediger tot een zittingsdatum te komen waarop alle partijen kunnen.
- De rechtbank benadrukt dat niet lichtvaardig aanhoudingsverzoeken moeten worden gedaan, vanwege alle gevolgen die dit heeft in het kader van onnodige voorbereiding en zittingscapaciteit die bezet wordt gehouden.
- Verder blijkt dat de rechtbank vaker dan voorheen vraagt om statuten en KvK-uittreksels om de bevoegdheid van rechtspersonen te controleren. De rechtbank gaat intern na of dit niet te ruim gebeurt en past zo nodig de werkwijze aan.

Landelijk overleg bestuursrecht

Verder is er dit voorjaar voor het eerst in landelijke setting overleg geweest tussen alle portefeuillehouders bestuursrecht, van de lokale orden van advocaten.

In dit overleg worden problemen besproken die in het gehele land (of bij specifieke rechtbanken) spelen. Zo is bijvoorbeeld aan de orde gekomen dat de bereikbaarheid bij de griffie van de rechtbank Midden-Nederland dramatisch is, omdat de medewerkers van de telefooncentrale aldaar de gestelde vragen doorgaans niet begrijpen.

Ook wordt er aangestuurd op overleg met de Raad van State, om ook daar bijvoorbeeld eens per jaar overleg mee te voeren over de gang van zaken.

Verder is er gesproken over de ervaringen die er in den lande zijn met spiegelbijeenkomsten en professionele ontmoetingen.

Naar aanleiding van deze tips is het overleg met de rechtbank Noord-Nederland weer aangehaald om een spiegelbijeenkomst te organiseren. Zodra hierover meer bekend is, worden jullie geïnformeerd.

Heb je dus opmerkingen over andere rechtbanken dan de rechtbank Noord-Nederland, over de Raad van State, het CBB of de CRvB? Meld je dan vooral bij Fanny Krol-Postma (fanny@bunderadvocaten.nl). Het volgende overleg staat in september gepland.

Mijnbouwschade

Er is, zoals jullie weten, een werkgroep mijnbouwschade actief. Hierin zitten advocaten uit ons arrondissement en ook enkelen uit de rest van Nederland. De werkgroep communiceert met de RvR, het ministerie, IMG, NCG en de rechtspraak. Ook sturen we reacties in als er relevante wetteksten ter consultatie liggen. Als je dus op- of aanmerkingen hebt met betrekking tot mijnbouwkwesaties, richt je dan vooral tot ons.

Overleg met ministerie

Uit het overleg met het ministerie en de staatssecretaris is onder andere gekomen dat NCG echte 'probleemgevallen' in het kader van de versterking, graag zo gauw mogelijk wil oplossen. Het ministerie raakt graag op de hoogte van deze kwesaties. Heb je een dergelijk geval? Meld je dan bij Fanny Krol-Postma; zij kan je in contact brengen met de juiste personen binnen het ministerie.

Overleg met de rechtbank

Omtrent de regiezittingen in mijnbouwzaken: de pilot is inmiddels afgelopen, maar de regievoering loopt door. De ervaringen zijn positief: er is meer overzicht in zaken en duidelijke afspraken zijn mogelijk.

Vanuit IMG en de rechtbank komt de opmerking dat (in de beroepsfase) opnieuw opvragen van digitale stukken niet wenselijk is. De rechtbank stuurt de stukken op papier en indien gewenst kunnen de digitale stukken worden ingezien door cliënt zelf (of door de advocaat, als deze als gemachtigde in het digitale schadedossier staat geregistreerd).

Overleg met IMG en NCG

Uit de overleggen die we drie keer per jaar hebben met IMG en NCG komen diverse punten. Zo hebben we kunnen bewerkstelligen dat NCG het recht op een ('gratis') advocaat noemen in de rechtsmiddelenclausule. IMG doet dit helaas nog niet, ondanks toezeggingen aan ons en aan de Tweede Kamer. Dit schijnt te komen door ICT-onmogelijkheden. We houden vinger aan de pols.

Verder krijgen wij vanuit IMG en NCG mee dat het geregeld lastig is om hoorzittingen gepland te krijgen, omdat er veel verhinderdata worden opgegeven. Het verzoek is dan ook om hier bij het opgeven van verhinderdata rekening mee te houden.

Fanny Krol-Postma, portefeuillehouder

Bericht/oproep van de commissie Verplichte Zorg

De commissie Verplichte Zorg wil een app-groep voor advocaten Verplichte Zorg in provincie Groningen starten.

Wie daar aan wil deelnemen moet op de piketlijst Verplichte Zorg van de RvR staan en kan zich per mail of app aanmelden bij Japke Boelstra (info@boelstra-advocatuur.nl) of T. 06-51516026 (whats app of Signal).

Best practices: hoe om te gaan met meldingen van grensoverschrijdend gedrag binnen advocatenkantoren in Amsterdam

Ook in de advocatuur komt (helaas) grensoverschrijdend gedrag voor. Het gaat daarbij om seksueel grensoverschrijdend gedrag, maar ook om discriminatie, pesten, ander intimiderend gedrag en soms ook fysiek geweld.

Het was de Amsterdamse Orde van Advocaten (AOVA) gebleken dat kantoren daar op verschillende manieren mee omgaan en dat de op grond van een eventueel kantoorprotocol ondernomen acties en maatregelen niet altijd tot het gewenste of een voor alle partijen aanvaardbaar resultaat leiden.

De AOVA heeft een onderzoek gedaan naar de praktijk bij meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Dit onderzoek heeft geleid tot een *best practices* als handleiding voor kantoren die te maken krijgen met dergelijke meldingen.

Bijgaand treft u deze handleiding aan (**Bijlage 1**). Mogelijk kunt u daarmee ook uw voordeel doen.

Bericht van mr. Jannie Veenstra over Weekendschool Baljé, Súdwest-Fryslân en Franeker

Van de mr. Jannie Veenstra is het onderstaande bericht ontvangen en ik beveel dit van harte onder uw aandacht aan:

Word Gastdocent en Inspireer de Advocaten van de Toekomst!

Aangezien ik de advocatuur heb verlaten, vind ik het ook passend om na 10 jaar mijn rol als gastdocent bij Weekendscholen Baljée, Súdwest-Fryslân en Franeker over te dragen aan een andere advocaat. Daarom ben ik op zoek naar een enthousiaste advocaat die het stokje van mij wil overnemen!

Ben jij een gepassioneerd advocaat met een hart voor maatschappelijke betrokkenheid? De weekendscholen richten zich op gemotiveerde kinderen uit groep 7 en 8 van de basisschool en de eerste jaren van het voortgezet onderwijs, die van huis uit minder mogelijkheden hebben om in aanraking te komen met onderwerpen zoals wetenschap, cultuur, vakmanschap en techniek. Door jouw bijdrage help je hen hun horizon te verbreden en maak je de juridische wereld tastbaar en toegankelijk!

Als gastdocent:

- ✓ *Leg je op een begrijpelijke manier uit hoe het rechtssysteem werkt en wat een advocaat doet*
- ✓ *Speel je samen met de kinderen, maar ook met bevlogen officieren van justitie en rechters, een rechtszaak na*
- ✓ *Laat je leerlingen in de huid kruipen van een advocaat en stimuleer je hun kritisch denken*
- ✓ *Neem je mijn taak over om de dag te organiseren en het programma op te stellen – uiteraard help ik je daar graag bij!*

Lijkt het je leuk om hieraan bij te dragen of ken je een advocaat die dit zou willen? Stuur mij dan een bericht op 06-13507026. Ik vertel je graag meer en zorg voor een soepele overdracht.

Met enthousiaste groet,

Jannie Veenstra

Berichten vanuit de balie betreffende wijzigingen/correspondentie (Bijlage 2)

- mr. Marjolijn Miltenburg

Met vriendelijke groet,



Eef van de Wiel, deken

Bijlage 1

De Amsterdamse Orde van Advocaten

Best Practices: hoe om te gaan met meldingen van grensoverschrijdend gedrag binnen advocatenkantoren in Amsterdam

De Amsterdamse Orde van Advocaten (AOVA) is gekomen tot een *best practices* voor omgaan met klachten/meldingen over grensoverschrijdend gedrag. Het is gebleken dat kantoren op verschillende manieren met die klachten omgaan en dat de op grond van het kantoorprotocol ondernomen acties en maatregelen niet altijd tot het gewenste of een voor alle partijen aanvaardbaar resultaat leiden. Het idee is dat de *best practices* richtinggevend kunnen zijn voor kantoren wanneer zij te maken krijgen met een melding van grensoverschrijdend gedrag.

BEST PRACTICES, handvatten voor kantoren die te maken krijgen met een melding van grensoverschrijdend gedrag¹

Er is in het kader van de *best practices* sprake van een melding wanneer iemand zich gericht uitsprekt over grensoverschrijdend gedrag binnen de organisatie. Hoewel in deze *best practices* geen specifiek onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende soorten meldingen, kan er sprake zijn van een melder die een melding doet omdat hij zelf benadeeld is of een melder het grensoverschrijdend (ervaren) gedrag heeft vernomen en/of heeft waargenomen en alleen wil melden. Het kan om een signaal, melding of klacht gaan. Een melding kan anoniem worden gedaan maar in dat geval kan er in de meeste gevallen geen opvolging aan de melding worden gegeven. In geval van een niet-anonieme melding kunnen er waarborgen omtrent vertrouwelijkheid worden afgesproken.

Hieronder volgt een globaal stappenplan vanaf het moment dat er een melding van grensoverschrijdend gedrag wordt gedaan. Dit stappenplan is onderverdeeld in drie fases, te weten de verkennende fase (A), de conflict hanterende fase (B) en de onderzoeksfase (C):

A. Verkennende fase

1. Stel een verkenner aan. Dit kan een interne of externe verkenner zijn, afhankelijk van de inhoud en aard van de melding.
2. De verkenner brengt de melding en context van de melding in kaart. De verkenner heeft een eerste gesprek met de melder om gehoor en erkenning te geven aan de melder, de context van de melding duidelijk te krijgen en te onderzoeken wat de

¹ Deze handvatten zien niet op een klokkenluidersmelding.

melder met het doen van de melding wil bereiken. Indien de melder meer beoogt dan enkel een signaal af te geven, zijn de volgende stappen van belang².

3. De verkenner informeert de beschuldigde. De verkenner zorgt voor objectieve communicatie jegens de beschuldigde.
4. De verkenner onderzoekt vervolgens of de melding tussen de betrokkenen, de melder en beklagde, zelf kan worden opgelost. Te denken valt aan een informeel gesprek, een correctief gesprek met de beschuldigde of een groepsgesprek. Eventueel onder begeleiding van een derde of externe mediator.
5. Uitkomst van dit onderzoek kan ook de mogelijkheid zijn dat de melder oneigenlijke motieven heeft om te melden en/of de constatering dat er geen sprake is van een misstand maar van een arbeidsgeschil.
6. Tijdens deze beginfase zal de verkenner de melder en beschuldigde wijzen op mogelijkheden voor ondersteuning zoals een vertrouwenspersoon of een externe partij.

Indien voorgaande niet tot een oplossing leidt of de aard of ernst van het als grensoverschrijdend ervaren gedrag zich tegen een interne oplossing verzet, kan gedacht worden aan de volgende vervolgstap:

B. Conflict hanterende fase

7. Een bemiddeling onder begeleiding van een derde of het starten van een extern bemiddelings- of mediationtraject in een poging te bemiddelen tussen de melder en de beschuldigde. De voorwaarde hierbij is dat beide gesprekspartners hiertoe bereid zijn en hetzelfde doel nastreven. Bemiddeling heeft een meer informeel karakter en kan laagdrempelig worden georganiseerd. Mediation is een formeler proces. De kennis en vaardigheden van de gespreksleiders zijn in beide gevallen cruciaal.
8. Bij een bemiddeling of mediation vindt geen (verder) onderzoek plaats en wordt geen uitspraak gedaan over de gegrondheid van de melding.

Indien bemiddeling of mediation niet tot een oplossing leidt of de aard of ernst van het als grensoverschrijdend ervaren gedrag zich niet voor verkenning en/of bemiddeling dan wel mediation leent, heeft de organisatie de optie om tot een (extern) onderzoek over te gaan.

C. Onderzoeksfase

9. Een (extern) onderzoek wordt geadviseerd enkel en alleen wanneer de overige routes geen uitkomst bieden of hebben geboden.
10. Er zal een schriftelijk en adequaat onderzoeksprotocol opgesteld dienen te zijn of worden waarbij het aspect van hoor en wederhoor ruim aandacht krijgt.

² Wanneer iemand een signaal afgeeft moet duidelijk zijn dat rekening gehouden wordt met de wensen van melder en dat er discreet met het signaal omgegaan zal worden, maar dat er in sommige gevallen wel door de organisatie geacteerd moet worden. Zie tevens de aandachtspunten.

11. Er zal een onderzoeksopdracht vastgesteld dienen te worden.
12. Intern kan een klachtencommissie ingesteld zijn of worden of een extern onderzoeksbureau kan worden ingeschakeld of een combinatie hiervan waarbij een externe onderzoeker onderdeel uitmaakt van een interne klachtencommissie.
13. De taken en bevoegdheden van een klachtencommissie worden schriftelijk in het onderzoeksprotocol vastgelegd.

Aandachtspunten bij de *Best Practices*³:

- Bij een melding over een mogelijk strafbaar feit waarvoor een wettelijke aangifteplicht geldt, zal door de organisatie aangifte moeten worden gedaan.
- Niets doen bij een melding is geen optie. Werkgevers zijn wettelijk verplicht om een gezonde en veilige werkplek te creëren voor hun werknemers.
- Een melder die te goeder trouw een melding doet of heeft gedaan mag op geen enkele wijze worden benadeeld.
- De melder en beschuldigde hebben er beide recht op dat de organisatie de melding serieus neemt.
- De behandeling van een melding moet in verhouding staan tot de ernst ervan. Kies als organisatie voor de minst ingrijpende aanpak.
- Zorg als organisatie voor een toegankelijke regeling waarbij het voor iedereen binnen de organisatie in ieder geval helder is bij wie ze een melding kunnen doen en wat er met de melding vervolgens gebeurt.
- Geef in een dergelijke regeling aan dat de organisatie zorgvuldig en discreet met de melding en de betrokkenen zal omgaan. Alle betrokkenen zullen bij de behandeling van de melding vertrouwelijkheid betrachten, tenzij zij wettelijk gehouden zijn informatie te verstrekken.
- Aangezien een organisatie tevens vanuit goed werkgeverschap onder omstandigheden gehouden kan zijn om te handelen en daarbij niet altijd vertrouwelijkheid kan waarborgen, is aan te raden een melder die nog niet zeker weet of hij wil melden, te informeren dat hij hierover eerst vertrouwelijk kan spreken met een vertrouwenspersoon.
- Zet duidelijk uiteen wat de rol van de vertrouwenspersoon is. Een vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en kan de melder vanuit een onafhankelijke en vertrouwelijke positie ondersteunen en adviseren.
- Een vertrouwenspersoon kan nooit het meldpunt zijn. Een melding is immers in beginsel niet anoniem. Wel heeft de vertrouwenspersoon een signalerende functie. Deze kan, op verzoek van de melder, anoniem en samenvattend rapporteren zonder dat de signalen te herleiden zijn naar personen.

³ Als bij de aandachtspunten '*melding*' wordt gebruikt dan omvat dit meldingen, klachten en signalen tenzij anders aangegeven.

- Wijs eventuele advocaat-stagiaires op de rol van de mentor van de AOVA wanneer zij binnen de organisatie te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag.
- Biedt nazorg aan de betrokkenen. Evalueer en leer als organisatie van het proces en pas waar nodig de strategie voor de preventie en aanpak van grensoverschrijdend gedrag aan.
- Actualiteit wetgeving ter informatie: er is een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet⁴ op handen in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag voor werkgevers met 10 of meer werknemers. Werkgevers zijn op basis van de Arbeidsomstandighedenwet op dit moment al verplicht op beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan. Hieronder valt onder andere grensoverschrijdend gedrag. Werkgevers mogen nu zelf bepalen welke maatregelen zij hiertoe nemen. De gedragscode moet volgens het nieuwe wetsvoorstel minimaal de volgende elementen bevatten: een omschrijving van wat onder ongewenst gedrag wordt verstaan, voorbeelden van gedragingen die in ieder geval ongewenst zijn, informatie over wat een werknemer kan doen als hij te maken krijgt met ongewenst gedrag, de maatregelen en sancties die volgen op een overtreding van de gedragscode en de functie van de persoon die werknemers kunnen aanspreken met vragen of opmerkingen over de gedragscode. Ook al wordt het melden van ongewenst gedrag in het wetsvoorstel niet expliciet genoemd, zal de werkgever wel informatie moeten gaan verschaffen over wat een werknemer kan doen als hij te maken krijgt met ongewenst gedrag.
- Bij nieuwe wetgeving dient omschreven te worden wat onder ongewenst gedrag wordt verstaan. Aanbeveling is om ook binnen de organisatie te formuleren wat gewenst gedrag is.

⁴ De internetconsultatie van het wetsvoorstel is op 23 maart 2025 gesloten. De ministerraad beslist nu of het (eventueel aangepaste) wetsvoorstel zal worden ingediend bij de TK. De beoogde invoeringsdatum van het wetsvoorstel is 1 juli 2026.

ORDE VAN ADVOCATEN

NOORD-NEDERLAND

Bijlage 2



EntzingerScheltinga
arbeidsrechtadvocaten

Ubbo Emmiusingel 27
9711 BC Groningen

T 050 - 211 08 90
E info@entzingerscheltinga.nl

KvK nr. 82295972

entzingerscheltinga.nl

Advocaten arrondissement Noord-Nederland
p/a Orde van Advocaten Noord-Nederland
Hereweg 95-b
9721 AA GRONINGEN

Per e-mail: info@advocatenorde-noord.nl

Datum: 22 juni 2025
Inzake: Overstap Marjolijn Miltenburg

E-mail: marjolijn@entzingerscheltinga.nl

Beste collega's en confrères,

Graag laat ik weten dat ik met ingang van 1 juni jl. de overstap heb gemaakt van Adrenna Arbeidsrechtadvocaten naar EntzingerScheltinga Arbeidsrechtadvocaten. Naast de bestaande vestiging in Groningen hebben wij een kantoor in Leeuwarden geopend aan de Lange Marktstraat 1, van waaruit ik mijn arbeidsrechtpraktijk zal voortzetten.

Ik ben heel blij met deze nieuwe samenwerking met Niek Entzinger, Simone Scheltinga en hun medewerkers. In dit werkverband hoop ik nog vele jaren met plezier ons mooie beroep uit te oefenen!

Met vriendelijke groet,

Marjolijn Miltenburg