22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 1

Werving rechters en raadsheren

Mogelijkheden en begrenzingen

15 maart 2021

Inhoud

1. Inleiding ... **3**

2. Categorieën ... **3**

2.1 Indeling ... 3

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt) ... 4

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim) ... 4

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio) ... 5

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io) ... 6

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io) ... 6

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio) ... 7

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechts-gebied) (rio) ... 8

2.5.4 Gerede kandidaat ... 8

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding ... 9

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing ... 10

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren ... 10

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën ... 10

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers ... **11**

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers ... **12**

Bijlage: Salaristabellen ... **13**

1. Inleiding

In deze notitie wordt een overzicht gegeven van de bestaande mogelijkheden om rechters en raadsheren te werven, als rechter- of raadsheer in opleiding tevens plaatsvervanger, als honorair plaatsvervanger of als plaatsvervanger met een aanwijzing. Tevens wordt beschreven op welke wijze plaatsvervangers volgens het staande beleid kunnen worden ingezet.

Daartoe worden eerst de verschillende categorieën van plaatsvervangers beschreven, inclusief de selectieprocedure, de opleiding en de rechtspositie. Vervolgens zal worden ingegaan op de huidige inzet van plaatsvervangers, niet zijnde rechters- of raadsheren in opleiding, en de begrenzingen aan deze inzet op basis van wet- en regelgeving en beleid. Als bijlagen zijn de huidige salaristabellen rechterlijke macht opgenomen

In deze notitie is het huidige beleid als uitgangspunt genomen. Deze notitie zal bij wijzigingen van het beleid dienovereenkomstig worden aangepast.

2. Categorieën

2.1 Indeling

De rechtspraak maakt onderscheid tussen verschillende categorieën van rechter- of raadsheren-plaatsvervangers.

- ***Categorie I: rechter in opleiding (rio)***
  Doelgroep
  a. juristen met **2 tot 6** jaar juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak rio beperkt.
  b. juristen met **6 jaar of meer** juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak: rio ruim.
  Deze rio's hebben de rechtspositie van rio.

- ***Categorie II: raadsheer in opleiding (rhio)***
  Doelgroep
  Juristen met minimaal 10 jaar juridische werkervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak. Wordt tijdens de opleiding als raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing aangesteld.

- ***Categorie III:: bijzondere categorieën***
  Doelgroep
  a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
  b. juristen met **meer dan** 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
  c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een heel specifiek rechtsgebied) (rio's)
  Worden tijdens de opleiding rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

- ***Categorie IV: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger NIET in opleiding***
  a. honorair, wordt ingezet als lid MK
  b. honorair, wordt (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK
  c. met aanwijzing (kan worden ingezet als lid MK, unus of voorzitter MK)
  d. gepensioneerde voormalige rechters en raadsheren

Alle rechters-plaatsvervanger zijn van rechtswege plaatsvervanger in de andere arrondissementen (art. 40, lid 2 en art. 58, lid 2 Wet op de Rechterlijke Organisatie) en kunnen dus in de rechtbanken in het hele land worden ingezet. Hetzelfde geldt voor raadsheren-plaatsvervanger in de andere ressorten. Daarnaast is het mogelijk om een rechter-plaatsvervanger te benoemen tot raadsheer- plaatsvervanger in een ander ressort en vice versa.

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt)

Vereisten:

- Minimaal 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met een lid van het gerechtsbestuur of gerechtelijke opleidingscoördinator (GOC).
- Vacature openstellen, twee startmomenten: april en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur maximaal 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

- 4 jaar in 2 tot 3 rechtsgebieden. Voor rio's die tussen 5 en 6 jaar werkervaring hebben geldt een opleidingsduur van 2 tot 4 jaar.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase opleiding van drie maanden verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra)). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen op basis van voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 6 (daarna jaarlijkse periodiek). Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i.
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij of zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies[1] worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). Gebruikelijk is inschaling in categorie 9.2 in dit soort gevallen. In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim)

Vereisten:

- 6 jaar of meer juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, vier startmomenten: januari, april, juli en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur max 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

Opleiding (in beginsel) maximaal 2 jaar in 2 rechtsgebieden.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.

[1] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Adviesaanvraag.aspx

- Voorfase verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wrra). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen o.b.v. voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 20. Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd. Zie hiervoor het punt hieronder.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i, indien de rio aan het einde van de opleiding op trede 16 of lager zit van de rio schaal (9a).
- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de rechters-schaal salariscategorie 9, trede 0, indien de rio aan het einde van de opleiding in trede 17 of hoger zit van de rio-schaal (9a).
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij/zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Gebruikelijk is en inschaling in categorie 9.2 in dit soort gevallen. Aanbevolen wordt om dit al bij de indiensttreding voor te legen aan de Raad, zodat het meegenomen kan worden in het arbeidsvoorwaardengesprek. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

N.B. (1):

Voor beide subcategorieën (Ia en Ib) geldt het volgende:

a) Het salaris tijdens en ná de opleiding (zie hiervoor) wordt voorafgaand aan de opleiding vastgesteld en bevestigd in de aanstellingsbrief.

b) Na afronding van de opleiding werken gerechtsbesturen in beginsel niet mee aan een door de opgeleide rechter gewenste overstap gedurende 4 jaar ná benoeming tot rechter, tenzij het initiatief van het eigen gerecht van de rechter uitgaat dan wel in uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld ernstige bezwaren in de privé-situatie) (gentlemen's agreement[2]).

N.B (2):

Voor kandidaten die de volledige LSR-selectieprocedure met positief resultaat hebben doorlopen, maar die niet in opleiding zijn gegaan doordat aan het eind van de procedure wegens meerdere geschikte kandidaten een andere kandidaat de opleidingsplaats heeft gekregen of die wel in opleiding zijn gegaan en deze met goed gevolg hebben doorlopen maar op eigen initiatief niet aansluitend tot rechter zijn benoemd, geldt de volgende procedure:

- De eerste 2 jaar: Solliciteren op een vacature. Deze kandidaten doorlopen alleen de briefselectie en de lokale selectie (geen analytische test, assessment of eindgesprekken LSR).

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio)

Vereisten:

Meer dan 10 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter voor procedure zonder openstelling vacature 'gerede kandidaat' of met openstelling vacature (4 startmomenten: 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober)
- Volledige selectieprocedure Landelijke Selectiecommissie Rechtspraak (LSR), duur maximaal 11 weken, inclusief lokale procedure.

---

[2] Besluit van het PRO van 19 december 2016 (zie: https://www.werkenbijderechtspraak.nl/rechter-of-raadsheer-worden/werving-selectie-en-opleiding onder het kopje: Rechtspositie en salaris als rechter of raadsheer in opleiding): *Na toelating tot de opleiding wordt u aangesteld voor bepaalde tijd, voor de duur van de opleiding. Bij succesvol voltooien van de opleiding wordt u aangesteld voor het leven (= tot 70e jaar). U wordt geplaatst in het gerecht dat u in opleiding heeft genomen en geacht de eerste 4 jaar na aanstelling in dat gerecht te blijven werken.*

- Nadat de kandidaat de volledige LSR-selectieprocedure met goed gevolg heeft doorlopen volgt voordracht door het gerechtsbestuur aan de Raad voor de rechtspraak tot benoeming als raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

Opleiding:

- Maximaal 2 jaar, afhankelijk van het profiel in 1 of 2 rechtsgebieden, binnen het opleidingshuis.

Aanstelling:

- Benoeming tot raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing voor maximaal 3 jaar. In beginsel voor de opleidingsduur (en een uitloop van 3 maanden). Een kortere periode kan verlengd worden tot het maximum van 3 jaar. Na een half jaar tussenperiode is een verlenging voor de periode van maximaal 3 jaar weer mogelijk.
- Arbeidsduur kan in overleg worden afgesproken.

Salaris:

- Salaris raadsheer categorie 8, de inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Brra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Brra advies worden gevraagd aan de Raad voor de rechtspraak.

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io)

a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
b. juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio's)

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io)

Procedure:

- Oriënterend gesprek met de president.
- Het gerechtsbestuur meldt de overstappende officier van justitie aan bij de LSR met een curriculum vitae. De LSR beoordeelt in overleg met het gerechtsbestuur welke route moet worden bewandeld.
- Er wordt door de LSR een toets juridische documentatie gedaan en er worden ambtshalve referenties opgevraagd bij de hoofdofficier. Eventueel worden ambtshalve inlichtingen ingewonnen bij de landelijk deken van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOVA). Als het een officier van justitie uit een ander arrondissement is dan worden ook referenties opgevraagd bij de desbetreffende president.
- **Subcategorie 1:**
  - Officieren van Justitie, thans als zodanig werkzaam, die de OIO-opleiding hebben voltooid (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd); dan wel
  - zij-instromers: officieren van justitie, thans als zodanig werkzaam, die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie niet de CALRM of SRM[3] procedure hebben doorlopen (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd);
    - Volledige LSR-selectieprocedure vereist.
    - Vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).
- **Subcategorie 2**:
  - Officieren van Justitie, die de raio-selectie en -opleiding, de CALRM of SRM procedure met goed gevolg hebben doorlopen en daarna:
    a) zonder onderbreking bij OM werkzaam zijn gebleven.
       - (in beginsel) geen LSR-selectieprocedure vereist.
       - geen vacature openstelling.
    b) niet uitsluitend, tot het moment van aanmelding voor een rechtersambt, steeds werkzaam geweest bij OM, dan wel oud officieren van Justitie, thans niet meer in dienst bij het OM of de rechtspraak.
       - toets kleine commissie LSR noodzakelijk.
       - vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).

[3] CALRM: Commissie Aantrekken Leden RM; SRM: selectiecommissie RM.

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis).
- 1 rechtsgebied.
- Startmomenten: januari, april, juli, oktober.
- Duur opleiding: maximaal 1 jaar. N.B. Als betreffende kandidaat uit hetzelfde arrondissement komt kan de opleiding wat langer zijn in verband met start in ander rechtsgebied ("ontsmetting").

Aanstelling:

- Op basis van een detachering.
  Voordeel: als de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dan valt hij of zij terug op zijn of haar oude functie.
- Benoeming per koninklijk besluit (KB) tot rechter-plaatsvervanger. Indien de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dient hij of zij ontslag aan te vragen als rechter-plaatsvervanger.
- De officier van justitie neemt volledig buitengewoon verlof voor de duur van de opleiding tot rechter (artikel 44, lid 3 Wrra).
- Arbeidsduur minimaal 32 uur en maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling 4x9 uur niet toegestaan.
- Na opleiding wordt de officier van justitie per KB benoemd tot rechter en definitief overgeplaatst vanuit het OM.

N.B. Als niet meegewerkt wordt aan een detachering kan de betreffende kandidaat ontslag nemen en worden aangesteld als rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing voor de duur van de opleiding (+ drie maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject). Nadeel: de officier van justitie kan niet terugvallen op de oude functie als de opleiding niet met succes wordt afgerond.

Salaris:

- Tijdens de detachering wordt het huidige salaris van de overstappende officier van justitie vergoed aan het OM.
- Bij benoeming tot rechter wordt de officier van justitie ingeschaald in categorie 9, in een trede hoger dan hij als officier van justitie had (artikel 15 Wrra). De anciënniteitsdatum blijft ongewijzigd. Advies van de Raad voor de Rechtspraak is hiervoor niet nodig, nu het uit de wet voortvloeit.
- Bij een senior officier van justitie die overstapt kunnen afspraken over het salaris worden gemaakt. Tijdens de opleiding wordt dan het huidige salaris vergoed (salariscategorie 8). Na opleiding wordt hij of zij ingeschaald als senior rechter, met bij behorende schaal 8 of aangesteld als rechter met bijbehorende schaal 9. Dan is er een teruggang in salaris. Hierover zijn in het verleden afspraken gemaakt: in beginsel krijgt de overstapper een toelage gedurende een jaar, waarin hij moet aantonen op senior niveau te functioneren, waarna alsnog benoeming tot senior volgt. Mocht dat onverhoopt niet lukken, dan valt hij/of inderdaad terug in salaris (zie ook het memo overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020)[4].

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio)

Superervaren

De 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren generalist, met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau, maar geen superspecialist of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij de opleiding civiel effect met goed gevolg hebben afgerond). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap.

Procedure:

- Oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).

[4] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Documents/200702-Selectie-en-opleiding-overstappende-officier van justitie-superspecialisten.pdf; en zie: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/OverstappendeOM-ers.aspx

- Volledige LSR-selectieprocedure vereist. De LSR beoordeelt aan de hand van de vacaturetekst of aanbevelingsbrief van het gerecht of sprake is van een superervaren kandidaat dan wel een superspecialist.

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis),
- 1 rechtsgebied.
- Duur opleiding: in beginsel maximaal 1 jaar.
- Vier start-momenten: januari, april, juli en oktober.

Aanstelling:

- Rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met aanwijzing voor duur van de opleiding (+ 3 maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject).
- Arbeidsduur: minimaal 32 uur en maximaal 36 uur (Sommige rechtbanken staan geen aanstelling van 4x9 uur toe tijdens de opleiding).

Salaris:

- Salariscategorie 9 (rechter) - of in een zeer uitzonderlijk geval categorie 8 (senior-rechter) - dan wel 8 (raadsheer). Inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Wrra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Wrra advies worden gevraagd bij de Raad. Vaak zijn dit personen die sowieso in salaris achteruit gaan en een hoger voormalig salaris hebben. Het is dan te overwegen tijdens de opleiding aan te sluiten bij het laatstverdiende salaris doch uiterlijk in te schalen in bijvoorbeeld salariscategorie 9, trede 5 en na de opleiding dan in te schalen in categorie 9, trede 6. Op deze wijze is nog enige doorgroei in de schaal mogelijk (zie ook het memo overstappende OM'ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020.

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio)

Superspecialist

Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in - en een autoriteit is op - een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij of zij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden bij de vervulling van een vacature voor het rechterschap. De LSR hanteert als eis minimaal 15 jaar juridische werkervaring.

Procedure, opleiding, aanstelling en salaris:

Zie hiervoor onder categorie IIIb.

2.5.4 Gerede kandidaat

Procedure:

- Het presidium van de LSR merkt – op gemotiveerde aanbeveling van het gerechtsbestuur – een kandidaat aan als 'gerede kandidaat', indien voldaan is aan de volgende criteria:
  - de kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
  - op basis van specifieke vereisten voor de functie en de kwaliteiten van de kandidaat mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
  - naar verwachting zal de kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter of raadsheer.
- Het presidium van de LSR beslist of sprake is van gerede kandidaat. Indien het presidium positief beslist behoeft er geen vacature te worden opengesteld.
- Naar grote commissie van de LSR, met uitzondering van de briefselectie. De analytische testen zijn een onderdeel van het assessment-onderzoek. De analytische test is niet meteen decisief, maar ook het assessment wordt afgenomen en er worden eindgesprekken gehouden.
- Lokale selectie; dit kan voor (bij voorkeur) of na het afronden van de LSR-selectieprocedure (wordt bepaald door het gerechtsbestuur).

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding[5]

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Minimaal 6 jaar juridisch relevante werkervaring na het afstuderen om benoembaar te zijn.
- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.
- .

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- In sommige gerechten: gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC)
- Voordracht gerechtsbestuur aan de kleine commissie van de LSR (schriftelijke procedure op basis van sollicitatieformulier, referenties en justitiële gegevens).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-/raadsheer-plaatsvervanger (honorair);
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1 x per 2 weken een hele dag (gebaseerd op beleidsnotitie plaatsvervangers 2015, vastgesteld door het PRO)

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00 (vacatiegelden per 2021[6])

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Wanneer een rechter- of raadsheer-plaatsvervanger solliciteert voor een functie van r(h)io dan vindt een nieuwe volledige LSR-toetsing plaats. Er kan geen recht ontleend worden aan de toets van de LSR voor de benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Indien een rechter-/raadsheer-plaatsvervanger, die solliciteert voor een vaste functie als rechter of raadsheer (of die unus rechter-plaatsvervanger wil worden) en de LSR-selectieprocedure niet met positief resultaat doorloopt, eindigt het rechter- of raadsheer-plaatsvervangerschap. Slechts in zeer uitzonderlijke situaties kan hiervan worden afgeweken via een procedure bij de zogenoemde Bijzondere Commissie van de LSR, bestaande uit de voorzitter LSR, de portefeuillehouder van de Raad voor de Rechtspraak en eventueel de president. Als het gerecht volgens deze commissie kan aantonen dat de rechter-plaatsvervanger altijd bijzonder goed heeft gefunctioneerd (op basis van functioneringsgesprekken en referenties) kan de betreffende rechter-plaatsvervanger alleen nog worden ingezet als bijzitter.

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding maar wel na een inwerk- en begeleidingstraject ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.
- Minimaal 6 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- Voordracht gerechtsbestuur aan grote commissie LSR (met uitzondering van briefselectie);
- In de aanbevelingsbrief aan de LSR dient te worden vermeld wat het concrete inwerk- en begeleidingstraject zal zijn met vermelding van de noodzakelijke cursussen.
- Gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (honorair).

---

[5] Beleidsnota PRO rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/sites/Rotterdam/Gerechtsbestuur/Bestuursberichten/Documents/10.2%20Beleidsnota%20rechter-plaatsvervanger%20%20def%2003122015.pdf#search=beleid%20pro

[6] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Rechters-enraadsheren-plaatsvervangers.aspx

- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1x per 2 weken een hele dag.

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00* (2021*)

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Een rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (unus of voorzitter MK), die na de volledige LSR-selectie regelmatig actief wordt ingezet en waarvan positieve evaluatieverslagen aanwezig zijn, en die vaste rechter of raadsheer wil worden moet zich via een openstaande vacature bij het betrokken gerecht aanmelden. De plaatsvervanger behoeft niet opnieuw de LSR-selectieprocedure te doorlopen (alleen de briefselectie – tenzij de gerede kandidaatsprocedure wordt gevolgd - en de lokale selectie). *Hier zit geen maximum termijn aan.* Voordeel: grote commissie van de LSR al doorlopen; door de opgedane ervaring als rechter-plaatsvervanger zal hij of zij met een korte opleidingsduur de opleiding kunnen doorlopen.
- Doorlopen rio-opleiding.

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing

Vereisten en procedure:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

Benoeming:

- Benoeming als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing gedurende maximaal 3 jaar
- Kan worden ingezet als unus en als voorzitter en lid MK

Vergoeding:

- Salaris conform aanwijzing.

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren

Procedure:

- In geval van aansluitende benoeming en bij herintreding op basis van de Spoedwet COVID19: voordracht door het gerechtsbestuur; in andere gevallen: overleg met LSR over procedure.

Aanstelling:

- Kan met aanwijzing voor 1 of meer dagen per week, maximaal 3 jaar (daartoe verzoek aan de Raad richten) of zonder aanwijzing, dat wil zeggen dat vergoeding per zitting plaatsvindt.

Inzet:

- Gepensioneerde rechters en raadsheren zijn inzetbaar als unus, voorzitter of lid MK.

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën

	Categorie Ia	Categorie Ib	Categorie II	Categorie III	Categorie IV
Juridische voorervaring	**2-6 jaar** (rio beperkt)	**≥ 6 jaar (rio ruim)**	**≥ 10 jaar** raadsheer-plaatsvervanger (rhio) met een aanwijzing	- overstapper OM - superervaren of superspecialist (r(h)io) -plaatsvervanger niet in opleiding	-plaatsvervanger honorair (lid MK) - plaatsvervanger honorair (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK - plaatsvervanger met aanwijzing - gepensioneerde rechters en raadsheren
Openstelling vacature	externe vacature, tenzij	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat[7]	nee

	gerede kandidaat				
Volledige LSR-selectie	ja	ja	ja	ja, m.u.v. categorie IIIa, onder 2	Categorie IVa: nee, alleen kleine commissie Categorie IVb en IVc: Ja Categorie IVd: maatwerk
Duur opleiding	4 jaar en **indien 5-6 jaar voorervaring:** 2 tot 4 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 1 jaar	n.v.t.
Inhoud opleiding	2 a 3 rechtsgebieden	tenminste 2 rechtsgebieden	1 of 2 rechtsgebieden	1 rechtsgebied	n.v.t.

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers

Het PRO heeft in 2015 beleid ontwikkeld om de inzet van plaatsvervangers kwalitatief aan te scherpen en op de langere termijn getalsmatig af te bouwen. Dit beleid is neergelegd in de beleidsnota rechter-plaatsvervanger langere termijn van 19 november 2015 (zie voetnoot 5). De belangrijkste kwalitatieve aanscherping is dat een gewone rechter-plaatsvervanger (honorair en geen gepensioneerde rechter of raadsheer) niet als unus of als voorzitter MK mag worden ingezet. Afgesproken is dat de gerechten twee jaar de tijd zouden nemen om het nieuwe beleid in te voeren en dat daarna op de streefgetallen zou worden gestuurd. Het eerste is gebeurd, maar de streefgetallen zijn uiteindelijk niet doorgevoerd, omdat in de daarop volgende jaren vanwege de invoering van de professionele standaarden een tekort aan rechters en raadsheren ontstond.

De verhouding rechters en raadsheren versus plaatsvervangers was eind 2019 2,5 staat tot 1, verdeeld als volgt:

	2019	
	Totaal	
Plaatsvervangers met hoofdfunctie elders in:	**Plv-ers**	**Zittingen**
Advocatuur	246	1.870
OM	1	4
Wetenschap	175	781
Politiek	2	0
Departement	67	471
Overig	316	1.573
subtotaal	**807**	**4.699**
Plaatsvervangers zonder hoofdfunctie elders	**161**	**2.727**
Totaal	**968**	**7.426**

Met de verkorting van de duur van de r(h)io-opleiding per 1 januari 2021 is ook de opleiding voor de buitencategorie-kandidaten opgenomen in het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding en de Leidraad intakecommissie. Als buitencategorie-kandidaten worden aangemerkt: superspecialisten, super ervaren kandidaten en OM-overstappers (zie de notitie Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super ervaren kandidaten, voetnoot 4). Dit schept mogelijkheden om ervaren kandidaten (waaronder plaatsvervangers) in relatief korte termijn op te leiden tot rechter of raadsheer.

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers

In diverse regelingen en beleidsnota's [8] zijn bepalingen opgenomen over het tegengaan van belangenverstrengeling bij bijvoorbeeld inzet van advocaten als plaatsvervangers. De belangrijkste zijn:

- Een advocaat kan niet werkzaam zijn als rechter-plaatsvervanger in de rechtbank waarbij hij als advocaat is ingeschreven (of als raadsheer- plaatsvervanger in het gerechtshof tot het rechtsgebied waarvan de rechtbank behoort waar hij is ingeschreven).
- Een rechterlijk ambtenaar die werkzaam is bij het OM kan niet werkzaam zijn als plaatsvervanger bij een rechtbank of gerechtshof. Dit is niet van toepassing gedurende de periode waarin aan hem voor zijn volledige arbeidsduur buitengewoon verlof is verleend.
- Het is ongewenst dat een rechter-plaatsvervanger optreedt als adviseur in zaken die dienen, dan wel waarvan een reële mogelijkheid bestaat dat die zullen dienen, bij het gerecht waarbij hij is aangesteld. De rechter-plaatsvervanger die tevens advocaat is zorgt ervoor geen zaken te behandelen waarin één van zijn kantoorgenoten zodanig optreedt dan wel heeft opgetreden.
- De plaatsvervanger die advocaat is, zorgt er voor geen zaken te behandelen van kantoorgenoten, van zichzelf, of waarbij hij betrokken is geweest als advocaat.

Verder is, zoals hiervoor vermeld, besloten dat de honoraire rechter-plaatsvervanger niet als unus of voorzitter MK wordt ingezet. De enige uitzondering hierop zijn gepensioneerde rechters en plaatsvervangers die met succes de grote commissie van de LSR hebben doorlopen (zie hiervoor in paragraaf 2.5.3.). De professionele standaarden hebben de inzet als unus niet gewijzigd. In strafzaken bepalen de professionele standaarden over de inzet van rechters-plaatsvervangers

- Uitgangspunt is dat een zittingscombinatie met vaste strafrechters wordt bezet
- Plaatsvervangers fungeren als volwaardig lid van de meervoudige kamer
- Een zittingscombinatie kent maximaal 1 plaatsvervanger
- Enkelvoudige kamers kennen alleen plaatsvervangers als het een oud strafrechter betreft of een militair lid
- Plaatsvervangers nemen ook deel aan de intervisie en evaluatiegesprekken.

Het is de verantwoordelijkheid van de gerechtsbesturen om dit beleid na te leven.

[8] Zie de Beleidsnota rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015 (voetnoot 8), artikel 44 van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en de Leidraad onpartijdigheid en nevenfuncties.

Bijlage: Salaristabellen

Salarissen rechterlijke macht per 1 juli 2020														
1-1-2020	Salariscategorie												1-7-2020	Nr.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
12471,69	x												12558,99	1
11644,05		x											11725,56	2
10868,66			x										10944,74	3
10491,71				x									10565,15	4
10138,36					x								10209,33	5
9641,58						x							9709,07	6
9144,83							3						9208,84	7
8835,18							2						8897,03	8
8534,05								3					8593,79	9
8242,07							1	2					8299,76	10
7986,04								1					8041,94	11
7741,61							0	0	9				7795,80	12
7507,04									8				7559,59	13
7278,85									7				7329,80	14
7057,06									6				7106,46	15
6842,81									5				6890,71	16
6665,15									4				6711,81	17
6491,56									3				6537,00	18
6322,00									2				6366,25	19
6238,96										8			6282,63	20
6163,49									1	7			6206,63	21
6002,09									0	6			6044,10	22
5842,42										5			5883,32	23
5762,31											10		5802,65	24
5682,19										4	9		5721,97	25
5597,12									i				5636,30	X
5523,09										3	8		5561,75	26
5394,76										2	7		5432,52	27
5272,27										1	6		5309,18	28
5144,52										0	5		5180,53	29
5014,45											4		5049,55	30
4891,40											3		4925,64	31
4764,80											2		4798,15	32
4637,06											1		4669,52	33
4508,75											0		4540,31	34
4372,88												8	4403,49	35
4236,45												7	4266,11	36
4115,10												6	4143,91	37
3998,97												5	4026,96	38
3870,67												4	3897,76	39
3733,06												3	3759,19	40
3332,43												2	3355,76	41

Toelichting: x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.
Toelichting: i = ingroeitrede, start salaris rechter bij uitstroom rio tot en met trede 16 van de rio salaristabel.

Salaristabel rio / oio na verwerking CAO RM 2020, in euro

	1-1-2017	1-7-2018	1-7-2019	1-1-2020	1-7-2020
20	5452,26	5615,83	5728,15	5842,71	Max rio ruim 5883,61
19	5382,97	5544,46	5655,35	5768,46	5808,84
18	5329,68	5489,57	5599,36	5711,35	5751,33
17	5223,08	5379,77	5487,37	5597,12	5636,30
16	5169,79	5324,88	5431,38	5540,01	5578,79
15	5073,85	5226,07	5330,59	5437,20	5475,26
14	4967,26	5116,28	5218,61	5322,98	5360,24
13	4860,66	5006,48	5106,61	5208,74	5245,20
12	4748,74	4891,20	4989,02	5088,80	5124,42
11	4636,82	4775,92	4871,44	4968,87	5003,65
10	4524,89	4660,64	4753,85	4848,93	4882,87
9	4412,97	4545,36	4636,27	4729,00	4762,10
8	4306,38	4435,57	4524,28	4614,77	4647,07
7	4210,44	4336,75	4423,49	4511,96	4543,54
6	4114,51	4237,95	4322,71	4409,16	Max rio beperkt 4440,02
5	3997,26	4117,18	4199,52	4283,51	4313,49
4	3816,05	3930,53	4009,14	4089,32	4117,95
3	3624,18	3732,91	3807,57	3883,72	3910,91
2	3389,67	3491,36	3561,19	3632,41	3657,84
1	3048,57	3140,03	3202,83	3266,89	3289,76
0	2616,69	2695,19	2749,09	2804,07	2823,70

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 2

Werving rechters en raadsheren

Mogelijkheden en begrenzingen

Uitsluitend bedoeld voor intern gebruik binnen de rechtspraak

20 april 2021, vastgesteld door PRO 12 april 2021, in beheer bij afdeling HRM&OO
Bijgewerkt april 2022 met technische wijzigingen en besluiten PRO t.a.v. rechtertekort
NB: zie passage in rood; [redacted]

Inhoud

1. Inleiding ... 3

2. Categorieën ... 3

2.1 Indeling ... 3

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt) ... 4

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim) ... 4

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio) ... 5

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io) ... 6

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io) ... 6

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio) ... 7

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechts-gebied) (rio) ... 8

2.5.4 Gerede kandidaat ... 8

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding ... 9

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing ... 10

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren ... 10

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën ... 10

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers ... 11

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers ... 12

Bijlage: Salaristabellen ... 13

1. Inleiding

In deze notitie wordt een overzicht gegeven van de bestaande mogelijkheden om rechters en raadsheren te werven, als rechter- of raadsheer in opleiding tevens plaatsvervanger, als honorair plaatsvervanger of als plaatsvervanger met een aanwijzing. Tevens wordt beschreven op welke wijze plaatsvervangers volgens het bestaande beleid kunnen worden ingezet.

Daartoe worden eerst de verschillende categorieën van plaatsvervangers beschreven, inclusief de selectieprocedure, de opleiding en de rechtspositie. Vervolgens zal worden ingegaan op de huidige inzet van plaatsvervangers, niet zijnde rechters- of raadsheren in opleiding, en de begrenzingen aan deze inzet op basis van wet- en regelgeving en beleid. Als bijlagen zijn de huidige salaristabellen rechterlijke macht opgenomen

In deze notitie is het huidige beleid als uitgangspunt genomen. Deze notitie zal bij wijzigingen van het beleid dienovereenkomstig worden aangepast.

2. Categorieën

2.1 Indeling

De rechtspraak maakt onderscheid tussen verschillende categorieën van rechters- of raadsheren-plaatsvervanger.

- ***Categorie I: rechter in opleiding (rio)***
  Doelgroep
  a. juristen met **2 tot 6** jaar juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak: rio beperkt.
  b. juristen met **6 jaar of meer** juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak: rio ruim.
  Deze rio's hebben de rechtspositie van rio.

- ***Categorie II: raadsheer in opleiding (rhio)***
  Doelgroep
  Juristen met minimaal 10 jaar juridische werkervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak. Wordt tijdens de opleiding als raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing aangesteld.

- ***Categorie III: bijzondere categorieën***
  Doelgroep
  a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
  b. juristen met **meer dan** 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
  c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een heel specifiek rechtsgebied) (rio's)
  Sub a wordt tijdens de opleiding aangesteld met een detachering.
  Sub b en c worden tijdens de opleiding aangesteld als rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

- ***Categorie IV: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger NIET in opleiding***
  a. honorair, wordt ingezet als lid MK
  b. honorair, wordt (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK (heeft grote commissie LSR doorlopen)
  c. met aanwijzing (kan worden ingezet als lid MK, unus of voorzitter MK)
  d. gepensioneerde voormalige rechters en raadsheren (kunnen worden ingezet als lid MK, unus of voorzitter MK).

Alle rechters-plaatsvervanger zijn van rechtswege plaatsvervanger in de andere arrondissementen (art. 40, lid 2 Wet op de Rechterlijke Organisatie) en kunnen dus in de rechtbanken in het hele land worden ingezet. Hetzelfde geldt voor raadsheren-plaatsvervanger in de andere ressorten (art. 58, lid 2 WRO). Daarnaast is het mogelijk om een rechter-plaatsvervanger te benoemen tot raadsheer- plaatsvervanger in een ander ressort en vice versa.

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt)

Vereisten:

- Minimaal 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen als jurist (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met een lid van het gerechtsbestuur of gerechtelijke opleidingscoördinator (GOC).
- Vacature openstellen, twee startmomenten: april en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur maximaal 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

- 4 jaar in 2 tot 3 rechtsgebieden. Voor rio's die tussen 5 en 6 jaar werkervaring hebben geldt een opleidingsduur van 2 tot 4 jaar.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase opleiding van drie maanden verplicht 36 uur (werktijd/arbeidsduur is 36 uur, geen opbouw compensatie-uren).

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra)). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen op basis van voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 6 (daarna jaarlijkse periodiek). Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i.
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij of zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). Gebruikelijk is dan een inschaling die twee treden hoger is dan de wettelijke inschaling. Dus voor een rio beperkt in 9.1. In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Aanbevolen wordt om bij het arbeidsvoorwaardengesprek ook het salaris na opleiding vast te leggen en dit al bij de indiensttreding als rio voor te leggen aan de Raad. Ook bij inschaling in een hogere trede komt het regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim)

Vereisten:

- 6 jaar of meer juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, vier startmomenten: januari, april, juli en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur max 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

Opleiding (in beginsel) maximaal 2 jaar in 2 rechtsgebieden.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.

- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase verplicht 36 uur (werktijd/arbeidsduur is 36 uur, geen opbouw compensatie-uren).

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wrra). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen o.b.v. voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 20. Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd. Zie hiervoor het punt hieronder.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i, indien de rio aan het einde van de opleiding op trede 16 of lager zit van de rio schaal (9a).
- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de rechters-schaal salariscategorie 9 trede 0, indien de rio aan het einde van de opleiding in trede 17 of hoger zit van de rio-schaal (9a).
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij/zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Gebruikelijk is een inschaling in categorie 9.2 in dit soort gevallen. Aanbevolen wordt om bij het arbeidsvoorwaardengesprek ook het salaris na opleiding vast te leggen en dit al bij de indiensttreding als rio voor te leggen aan de Raad. Ook bij inschaling in een hogere trede komt het regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

N.B. (1):

Voor beide subcategorieën (Ia en Ib) geldt het volgende:

a) Het salaris tijdens en ná de opleiding (zie hiervoor) wordt voorafgaand aan de opleiding vastgesteld en bevestigd in de aanstellingsbrief.

b) Na afronding van de opleiding werken gerechtsbesturen in beginsel niet mee aan een door de opgeleide rechter gewenste overstap gedurende 4 jaar ná benoeming tot rechter, tenzij het initiatief van het eigen gerecht van de rechter uitgaat dan wel in uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld ernstige bezwaren in de privé-situatie) (gentlemen's agreement[2]).

N.B. (2):

Voor kandidaten die de volledige LSR-selectieprocedure met positief resultaat hebben doorlopen, maar die niet in opleiding zijn gegaan doordat aan het eind van de procedure wegens meerdere geschikte kandidaten een andere kandidaat de opleidingsplaats heeft gekregen of die wel in opleiding zijn gegaan en deze met goed gevolg hebben doorlopen maar op eigen initiatief niet aansluitend tot rechter zijn benoemd, geldt de volgende procedure:

- De eerste 2 jaar: Solliciteren op een vacature. Deze kandidaten doorlopen alleen de briefselectie en de lokale selectie (geen analytische test, assessment of eindgesprekken LSR).

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio)

Vereisten:

Meer dan 10 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter voor procedure zonder openstelling vacature 'gerede kandidaat' of met openstelling vacature (4 startmomenten: 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober)

---

[2] Besluit van het PRO van 19 december 2016 (zie: https://www.werkenbijderechtspraak.nl/rechter-of-raadsheer-worden/werving-selectie-en-opleiding onder het kopje: Rechtspositie en salaris als rechter of raadsheer in opleiding): *Na toelating tot de opleiding wordt u aangesteld voor bepaalde tijd, voor de duur van de opleiding. Bij succesvol voltooien van de opleiding wordt u aangesteld voor het leven (= tot 70e jaar). U wordt geplaatst in het gerecht dat u in opleiding heeft genomen en geacht de eerste 4 jaar na aanstelling in dat gerecht te blijven werken.*

- Volledige selectieprocedure Landelijke Selectiecommissie Rechtspraak (LSR), duur maximaal 11 weken, inclusief lokale procedure.
- Nadat de kandidaat de volledige LSR-selectieprocedure met goed gevolg heeft doorlopen volgt voordracht door het gerechtsbestuur aan de Raad voor de rechtspraak tot benoeming als raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

Opleiding:

- Maximaal 2 jaar, afhankelijk van het profiel in 1 of 2 rechtsgebieden, binnen het opleidingshuis.

Aanstelling:

- Benoeming tot raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing voor maximaal 3 jaar. In beginsel voor de opleidingsduur (en een uitloop van 3 maanden). Een kortere periode kan verlengd worden tot het maximum van 3 jaar. Na een half jaar tussenperiode is een verlenging voor de periode van maximaal 3 jaar weer mogelijk.
- Arbeidsduur kan in overleg worden afgesproken.

Salaris:

- Salaris raadsheer categorie 8, de inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Brra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Brra advies worden gevraagd aan de Raad voor de rechtspraak.

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io)

a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
b. juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio's)

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io)

Procedure:

- Oriënterend gesprek met de president.
- Het gerechtsbestuur meldt de overstappende officier van justitie aan bij de LSR met een curriculum vitae. De LSR beoordeelt in overleg met het gerechtsbestuur welke route moet worden bewandeld.
- Er wordt door de LSR een toets juridische documentatie gedaan en er worden ambtshalve referenties opgevraagd bij de hoofdofficier. Eventueel worden ambtshalve inlichtingen ingewonnen bij de landelijk deken van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOVA). Als het een officier van justitie uit een ander arrondissement is dan worden ook referenties opgevraagd bij de desbetreffende president.
- **Subcategorie 1:**
  - Officieren van Justitie, thans als zodanig werkzaam, die de OIO-opleiding hebben voltooid (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd); dan wel
  - zij-instromers: officieren van justitie, thans als zodanig werkzaam, die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie niet de CALRM of SRM[3] procedure hebben doorlopen (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd);
    - Volledige LSR-selectieprocedure vereist.
    - Vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.5.4).
- **Subcategorie 2**:
  - Officieren van Justitie, die de raio-selectie en -opleiding, de CALRM of SRM procedure met goed gevolg hebben doorlopen en daarna:
    a) zonder onderbreking bij OM werkzaam zijn gebleven.
       - (in beginsel) geen LSR-selectieprocedure vereist.
       - geen vacature openstelling.
    b) niet uitsluitend tot het moment van aanmelding voor een rechtersambt, steeds werkzaam geweest bij OM, dan wel oud officieren van Justitie, thans niet meer in dienst bij het OM of de rechtspraak.
       - toets kleine commissie LSR noodzakelijk.

[3] CALRM: Commissie Aantrekken Leden RM; SRM: selectiecommissie RM.

- vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.5.4).

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis).
- 1 rechtsgebied.
- Startmomenten: januari, april, juli, oktober.
- Duur opleiding: maximaal 1 jaar. N.B. Als betreffende kandidaat uit hetzelfde arrondissement komt kan de opleiding wat langer zijn in verband met start in ander rechtsgebied ("ontsmetting").

Aanstelling:

- Op basis van een detachering.
  Voordeel: als de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dan valt hij of zij terug op zijn of haar oude functie.
- Benoeming per koninklijk besluit (KB) tot rechter-plaatsvervanger. Indien de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dient hij of zij ontslag aan te vragen als rechter-plaatsvervanger.
- De officier van justitie neemt volledig buitengewoon verlof voor de duur van de opleiding tot rechter (artikel 44, lid 3 Wrra).
- Arbeidsduur minimaal 32 uur en maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling 4x9 uur niet toegestaan.
- Na opleiding wordt de officier van justitie per KB benoemd tot rechter en definitief overgeplaatst vanuit het OM.

N.B. Als niet meegewerkt wordt aan een detachering kan de betreffende kandidaat ontslag nemen en worden aangesteld als rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing voor de kalenderduur van de opleiding (+ drie maanden voorhet beoordelings- en benoemingstraject). Nadeel: de officier van justitie kan niet terugvallen op de oude functie als de opleiding niet met succes wordt afgerond.

Salaris:

- Tijdens de detachering wordt het huidige salaris van de overstappende officier van justitie vergoed aan het OM.
- Bij benoeming tot rechter wordt de officier van justitie ingeschaald in categorie 9, in een trede hoger dan hij als officier van justitie had (artikel 15 Wrra), tenzij reeds ingeschaald in het maximum van categorie 9 (trede 9). De anciënniteitsdatum blijft ongewijzigd. Advies van de Raad voor de rechtspraak is hiervoor niet nodig, nu het uit de wet voortvloeit.
- Bij een senior officier van justitie die overstapt kunnen afspraken over het salaris worden gemaakt. Tijdens de opleiding wordt dan het huidige salaris vergoed (salariscategorie 8). Na opleiding wordt hij of zij ingeschaald als senior rechter, met bij behorende schaal 8 of aangesteld als rechter met bijbehorende schaal 9. Dan is er een teruggang in salaris. Hierover zijn in het verleden afspraken gemaakt: in beginsel krijgt de overstapper een toelage gedurende een jaar, waarin hij moet aantonen op senior niveau te functioneren, waarna alsnog benoeming tot senior volgt. Mocht dat onverhoopt niet lukken, dan valt hij/of inderdaad terug in salaris (zie ook het memo overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020)[4].

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren)

Superervaren

De 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren generalist, met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau, maar geen superspecialist of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij de opleiding civiel effect met goed gevolg hebben afgerond). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap.

Procedure:

[4] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Documents/200702-Selectie-en-opleiding-overstappende-officier van justitie-superspecialisten.pdf.

- Oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.5.4).
- Volledige LSR-selectieprocedure vereist. De LSR beoordeelt aan de hand van de vacaturetekst of aanbevelingsbrief van het gerecht of sprake is van een superervaren kandidaat dan wel een superspecialist.

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis),
- 1 rechtsgebied.
- Duur opleiding: in beginsel maximaal 1 jaar.
- Vier start-momenten: januari, april, juli en oktober.

Aanstelling:

- Rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met aanwijzing voor duur van de opleiding (+ 3 maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject).
- Arbeidsduur: minimaal 32 uur en maximaal 36 uur (Sommige rechtbanken staan geen aanstelling van 4x9 uur toe tijdens de opleiding).

Salaris:

- Salariscategorie 9 (rechter) - dan wel 8 (raadsheer). Inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Wrra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Wrra advies worden gevraagd bij de Raad. Vaak zijn dit personen die sowieso in salaris achteruit gaan en een hoger voormalig salaris hebben. Het is dan te overwegen tijdens de opleiding aan te sluiten bij het laatstverdiende salaris doch uiterlijk in te schalen inbijvoorbeeld salariscategorie 9, trede 5 en na de opleiding dan in te schalen in categorie 9, trede 6. Op deze wijze is nog enige doorgroei in de schaal mogelijk (zie ook het memo overstappende OM'ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020).

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechtsgebied)

Superspecialist

Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in - en een autoriteit is op - een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij of zij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden bij de vervulling van een vacature voor het rechterschap. De LSR hanteert als eis minimaal 15 jaar juridische werkervaring.

Procedure opleiding aanstelling en salaris:

Zie hiervoor onder categorie IIIb.

2.5.4 Gerede kandidaat

Procedure:

- Het presidium van de LSR merkt – op gemotiveerde aanbeveling van het gerechtsbestuur – een kandidaat aan als 'gerede kandidaat', indien voldaan is aan de volgende criteria:
  - de kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
  - op basis van specifieke vereisten voor de functie en de kwaliteiten van de kandidaat mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
  - naar verwachting zal de kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter of raadsheer.
- Bij de aanmelding van een kandidaat die al rechter-plaatsvervanger binnen het gerecht is, dient een referentie van een directe collega te worden meegestuurd.[1] Het presidium van de LSR beslist of sprake is van gerede kandidaat. Indien het presidium positief beslist behoeft er geen vacature te worden opengesteld.
- Naar grote commissie van de LSR, met uitzondering van de briefselectie. De analytische testen zijn een onderdeel van het assessment-onderzoek. De analytische test is niet meteen decisief, maar ook het

[1] Mail secretaris van het PRO 15 maart 22

assessment wordt afgenomen en er worden eindgesprekken gehouden.

- Lokale selectie; dit kan voor (bij voorkeur) of na het afronden van de LSR-selectieprocedure (wordt bepaald door het gerechtsbestuur).

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Minimaal 6 respectievelijk 10 jaar juridisch relevante werkervaring na het afstuderen om benoembaar te zijn.
- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- In sommige gerechten: gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC)
- Voordracht gerechtsbestuur aan de kleine commissie van de LSR (schriftelijke procedure op basis van sollicitatieformulier, referenties en justitiële gegevens).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-/raadsheer-plaatsvervanger (honorair);
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1 x per 2 weken een hele dag (gebaseerd op beleidsnotitie plaatsvervangers 2015, vastgesteld door het PRO)[2]

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 4320~~99~~,- voor een raadsheer; € 329~~11~~,- voor een rechter (vacatiegelden januari 2022)

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Wanneer een rechter- of raadsheer-plaatsvervanger solliciteert voor een functie van r(h)io dan vindt een nieuwe volledige LSR-toetsing plaats. Er kan geen recht ontleend worden aan de toets van de LSR voor de benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Als het om een bijzondere rio-plaats gaat (bijvoorbeeld specialist) of om een bijzondere plaatsvervanger, kan het bestuur ook hiervoor de LSR schriftelijk verzoeken de gerede kandidaat procedure te mogen volgen (zie 2.5.4.). Dit houdt in dat er geen vacature behoeft te worden opengesteld EN dat de analytische test niet meteen decisief is, maar dat de uitslag ervan wordt beoordeeld in samenhang met de gesprekken en het assessment.
- Indien een rechter-/raadsheer-plaatsvervanger, die solliciteert voor een vaste functie als rechter of raadsheer (of die unus rechter-plaatsvervanger wil worden) en de LSR-selectieprocedure niet met positief resultaat doorloopt, hoeft de rechter- of raadsheer-plaatsvervanger geen ontslag meer te nemen en kan het gerecht hem blijven inzetten als plaatsvervanger meervoudige kamer.[3]

heeft opmaak toegepast: Tekstkleur: Accent 2

heeft opmaak toegepast: Tekstkleur: Accent 2

heeft opmaak toegepast: Tekstkleur: Accent 2

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding maar wel na een inwerk- en begeleidingstraject ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.
- Minimaal 6 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- Voordracht gerechtsbestuur aan grote commissie LSR (met uitzondering van briefselectie);

---

[2] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/sites/Rotterdam/Gerechtsbestuur/Bestuursberichten/Documents/10.2%20Beleidsnota%20rechter-plaatsvervanger%20%20def%2003122015.pdf#search=beleid%20pro

[3] Zie memo Aanpak rechtertekort van 12 oktober 2021 - overzicht n a v besluiten PRO blz 2: *"Als het eindoordeel van de grote cie niet positief is behoeft de plv MK geen ontslag te nemen maar kan het gerecht hem wel blijven inzetten als plv MK (besluit PRO 20/9/21)".*

- In de aanbevelingsbrief aan de LSR dient te worden vermeld wat het concrete inwerk- en begeleidingstraject zal zijn met vermelding van de noodzakelijke cursussen.
- Gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (honorair).
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1x per 2 weken een hele dag.

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 409,- voor een raadsheer; € 311,- voor een rechter (vacatiegelden januari 2022).

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Een rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (unus of voorzitter MK), die na de volledige LSR-selectie regelmatig actief wordt ingezet en waarvan positieve evaluatieverslagen aanwezig zijn, en die vaste rechter of raadsheer wil worden kan door het bestuur van het gerecht meteen worden doorgeleid naar de intakecommissie voor het advies over de opleiding[4].
- Doorlopen rio-opleiding.

heeft opmaak toegepast: Tekstkleur: Accent 2

heeft opmaak toegepast: Tekstkleur: Accent 2

heeft opmaak toegepast: Tekstkleur: Accent 2

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing

Vereisten en procedure:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

Benoeming:

- Benoeming als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing gedurende maximaal 3 jaar.
- Kan worden ingezet als unus en als voorzitter en lid MK.

Vergoeding:

- Salaris conform aanwijzing.

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren

Procedure:

- In geval van aansluitende benoeming en bij herintreding op basis van de Spoedwet COVID19: voordracht door het gerechtsbestuur; in andere gevallen: overleg met LSR over procedure.

Aanstelling:

- Kan met aanwijzing voor 1 of meer dagen per week, maximaal 3 jaar (daartoe verzoek aan de Raad richten) of zonder aanwijzing, dat wil zeggen dat vergoeding per zitting plaatsvindt.

Inzet:

- Gepensioneerde rechters en raadsheren zijn inzetbaar als unus, voorzitter of lid MK.

2.6.5 De mogelijkheden voor veelbelovende ervaren kandidaten[5]:

Om degenen die nog niet zo ver zijn dat ze de rio-selectie in willen, warm te laten lopen, kunnen deze kandidaten:

- naar de kleine commissie van de LSR om ze daarna gedurende minimaal een jaar stevig in te zetten als plaatsvervanger MK; daarna kunnen zij, indien gewenst, solliciteren voor een rio plek.
- meteen naar de grote commissie van de LSR om ze daarna - na een stevig inwerktraject - in te zetten als unus (evt. met aanwijzing); daarna kunnen zij, indien gewenst, worden aangemeld bij de intakecommissie en in opleiding worden genomen. (NB dit is vooral geschikt voor specialisten en voor ervaren kandidaten die werken in een rechtsgebied met zeer weinig MK's).

Met opmerkingen [redacted]'1]: [redacted]

[4] Zie memo Aanpak rechtertekort van 12 oktober 2021; blz 2, onder kopje van plv unus naar rio.

[5] Zie memo Aanpak rechtertekort van 12 oktober 2021;

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën

	Categorie Ia	Categorie Ib	Categorie II	Categorie III	Categorie IV
Juridische voorervaring	**2-6 jaar (rio beperkt)**	**≥ 6 jaar (rio ruim)**	**≥ 10 jaar** raadsheer-plaatsvervanger (rhio) met een aanwijzing	- overstapper OM - superervaren of superspecialist (r(h)io) -plaatsvervanger niet in opleiding	-plaatsvervanger honorair (lid MK) - plaatsvervanger honorair (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK - plaatsvervanger met aanwijzing - gepensioneerde rechters en raadsheren
Openstelling vacature	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat[7]	nee
Volledige LSR-selectie	ja	ja	ja	ja, m.u.v. categorie IIIa, onder 2	Categorie IVa: nee, alleen kleine commissie Categorie IVb en IVc: Ja Categorie IVd: maatwerk
Duur opleiding	4 jaar en **indien 5-6 jaar voorervaring:** 2 tot 4 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 1 jaar	n.v.t.
Inhoud opleiding	2 a 3 rechtsgebieden	tenminste 2 rechtsgebieden	1 of 2 rechtsgebieden	1 rechtsgebied	n.v.t.

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervanger

Het PRO heeft in 2015 beleid ontwikkeld om de inzet van plaatsvervangers kwalitatief aan te scherpen en op de langere termijn getalsmatig af te bouwen. Dit beleid is neergelegd in de beleidsnota rechter-plaatsvervanger langere termijn van 19 november 2015 (zie voetnoot 5). De belangrijkste kwalitatieve aanscherping is dat een gewone rechter-plaatsvervanger (honorair en geen gepensioneerde rechter of raadsheer) niet als unus of als voorzitter MK mag worden ingezet. Afgesproken is dat de gerechten twee jaar de tijd zouden nemen om het nieuwe beleid in te voeren en dat daarna op de streefgetallen zou worden gestuurd. Het eerste is gebeurd, maar de streefgetallen zijn uiteindelijk niet doorgevoerd, omdat in de daarop volgende jaren vanwege de invoering van de professionele standaarden een tekort aan rechters en raadsheren ontstond.

De verhouding rechters en raadsheren versus plaatsvervangers was eind 2019 2,5 staat tot 1, verdeeld als volgt:

	2019	
	Totaal	
Plaatsvervangers met hoofdfunctie elders in:	Plv-ers	Zittingen
Advocatuur	246	1.870
OM	1	4
Wetenschap	175	781
Politiek	2	0
Departement	67	471
Overig	316	1.573
subtotaal	**807**	**4.699**

Plaatsvervangers zonder hoofdfunctie elders	161	2.727
Totaal	**968**	**7.426**

Met de verkorting van de duur van de r(h)io-opleiding per 1 januari 2021 is ook de opleiding voor de buitencategorie-kandidaten opgenomen in het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding en de Leidraad intakecommissie. Als buitencategorie-kandidaten worden aangemerkt: superspecialisten, super ervaren kandidaten en OM-overstappers (zie de notitie Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super ervaren kandidaten, voetnoot 4). Dit schept mogelijkheden om ervaren kandidaten (waaronder plaatsvervangers) in relatief korte termijn op te leiden tot rechter of raadsheer.

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers

In diverse regelingen en beleidsnota's [8] zijn bepalingen opgenomen over het tegengaan van belangenverstrengeling bij bijvoorbeeld inzet van advocaten als plaatsvervangers. De belangrijkste zijn:

- Een advocaat kan niet werkzaam zijn als rechter-plaatsvervanger in de rechtbank waarbij hij als advocaat is ingeschreven (of als raadsheer- plaatsvervanger in het gerechtshof tot het rechtsgebied waarvan de rechtbank behoort waar hij is ingeschreven).
- Een rechterlijk ambtenaar die werkzaam is bij het OM kan niet werkzaam zijn als plaatsvervanger bij een rechtbank of gerechtshof. Dit is niet van toepassing gedurende de periode waarin aan hem voor zijn volledige arbeidsduur buitengewoon verlof is verleend.
- Het is ongewenst dat een rechter-plaatsvervanger optreedt als adviseur in zaken die dienen, dan wel waarvan een reële mogelijkheid bestaat dat die zullen dienen, bij het gerecht waarbij hij is aangesteld. De rechter-plaatsvervanger die tevens advocaat is zorgt ervoor geen zaken te behandelen waarin één van zijn kantoorgenoten zodanig optreedt dan wel heeft opgetreden.
- De plaatsvervanger die advocaat is, zorgt er voor geen zaken te behandelen van kantoorgenoten, van zichzelf, of waarbij hij betrokken is geweest als advocaat.
- Een rechter kan geen raadsheer-plaatsvervanger zijn in hetzelfde ressort (en vice versa).

Verder is, zoals hiervoor vermeld, besloten dat de honoraire rechter-plaatsvervanger niet als unus of voorzitter MK wordt ingezet. De enige uitzondering hierop zijn gepensioneerde rechters en plaatsvervangers die met succes de grote commissie van de LSR hebben doorlopen (zie hiervoor in paragraaf 2.5.3.). De professionele standaarden hebben de inzet als unus niet gewijzigd. In strafzaken bepalen de professionele standaarden over de inzet van rechters-plaatsvervangers

- Uitgangspunt is dat een zittingscombinatie met vaste strafrechters wordt bezet
- Plaatsvervangers fungeren als volwaardig lid van de meervoudige kamer
- Een zittingscombinatie kent maximaal 1 plaatsvervanger
- Enkelvoudige kamers kennen alleen plaatsvervangers als het een oud strafrechter betreft of een militair lid
- Plaatsvervangers nemen ook deel aan de intervisie en evaluatiegesprekken.

Het is de verantwoordelijkheid van de gerechtsbesturen om dit beleid na te leven.

[8] Zie de Beleidsnota rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015 (voetnoot 8), artikel 44 van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en de Leidraad onpartijdigheid en nevenfuncties.

Bijlage: Salaristabellen

Salaris rechterlijke macht per 1 juli 2021

Nr.		1-7-2020	Salariscategorie												1-7-2021	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1		12558,99	x												12810,17	1
2		11725,56		x											11960,07	2
3		10944,74			x										11163,63	3
4		10565,15				x									10776,45	4
5		10209,33					x								10413,52	5
6		9709,07						x							9903,25	6
7		9208,84							3						9393,02	7
8		8897,03							2						9074,97	8
9		8593,79								3					8765,67	9
10		8299,76							1	2					8465,76	10
11		8041,94								1					8202,78	11
12		7795,80							0	0	9				7951,72	12
13		7559,59									8				7710,78	13
14		7329,80									7				7476,40	14
15		7106,46									6				7248,59	15
16		6890,71									5				7028,52	16
17		6711,81									4				6846,05	17
18		6537,00									3				6667,74	18
19		6366,25									2				6493,58	19
20		6282,63										8			6408,28	20
21		6206,63									1	7			6330,76	21
22		6044,10									0	6			6164,98	22
23		5883,32										5			6000,99	23
24		5802,65											10		5918,70	24
25		5721,97										4	9		5836,41	25
X		5636,30									i				5749,03	X
26		5561,75										3	8		5672,99	26
27		5432,52										2	7		5541,17	27
28		5309,18										1	6		5415,36	28
29		5180,53										0	5		5284,14	29
30		5049,55											4		5150,54	30
31		4925,64											3		5024,15	31
32		4798,15											2		4894,11	32
33		4669,52											1		4762,91	33
34		4540,31											0		4631,12	34
35		4403,49												8	4491,56	35
36		4266,11												7	4351,43	36
37		4143,91												6	4226,79	37
38		4026,96												5	4107,50	38
39		3897,76												4	3975,72	39
40		3759,19												3	3834,37	40
41		3355,76												2	3422,88	41
42		2952,31												1	3011,36	42
43		2823,70												0	2880,17	43
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		

Index
2,0%

Toelichting x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.

Toelichting: x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.
Toelichting: i = ingroeitrede, start salaris rechter bij uitstroom rio tot en met trede 16 van de rio salaristabel

Salaristabel rio / oio na verwerking CAO RM 2021, in euro							
	1-1-2017	1-7-2018	1-7-2019	1-1-2020	1-7-2020	1-7-2021	
20	5452,26	5615,83	5728,15	5842,71	5883,61	6001,28	Max rio ruim
19	5382,97	5544,46	5655,35	5768,46	5808,84	5925,02	
18	5329,68	5489,57	5599,36	5711,35	5751,33	5866,36	
17	5223,08	5379,77	5487,37	5597,12	5636,30	5749,03	
16	5169,79	5324,88	5431,38	5540,01	5578,79	5690,37	
15	5073,85	5226,07	5330,59	5437,20	5475,26	5584,77	
14	4967,26	5116,28	5218,61	5322,98	5360,24	5467,44	
13	4860,66	5006,48	5106,61	5208,74	5245,20	5350,10	
12	4748,74	4891,20	4989,02	5088,80	5124,42	5226,91	
11	4636,82	4775,92	4871,44	4968,87	5003,65	5103,72	
10	4524,89	4660,64	4753,85	4848,93	4882,87	4980,53	
9	4412,97	4545,36	4636,27	4729,00	4762,10	4857,34	
8	4306,38	4435,57	4524,28	4614,77	4647,07	4740,01	
7	4210,44	4336,75	4423,49	4511,96	4543,54	4634,41	
6	4114,51	4237,95	4322,71	4409,16	4440,02	4528,82	Max rio beperkt
5	3997,26	4117,18	4199,52	4283,51	4313,49	4399,76	
4	3816,05	3930,53	4009,14	4089,32	4117,95	4200,31	
3	3624,18	3732,91	3807,57	3883,72	3910,91	3989,13	
2	3389,67	3491,36	3561,19	3632,41	3657,84	3731,00	
1	3048,57	3140,03	3202,83	3266,89	3289,76	3355,56	
0	2616,69	2695,19	2749,09	2804,07	2823,70	2880,17	

Index				
3,0%	2,0%	2,0%	0,7%	2,0%

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 3

Werving rechters en raadsheren

Mogelijkheden en begrenzingen

Uitsluitend bedoeld voor intern gebruik binnen de rechtspraak

20 april 2021, vastgesteld door PRO 12 april 2021, in beheer bij afdeling HRM&OO

Bijgewerkte versie 1.01 [redacted] 22-3-22

Inhoud

1. Inleiding ... 3

2. Categorieën ... 3

2.1 Indeling ... 3

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt) ... 4

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim) ... 4

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio) ... 5

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io) ... 6

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io) ... 6

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio) ... 7

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechts-gebied) (rio) ... 8

2.5.4 Gerede kandidaat ... 8

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding ... 9

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing ... 10

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren ... 10

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën ... 10

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers ... 11

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers ... 12

Bijlage: Salaristabellen ... 13

1. Inleiding

In deze notitie wordt een overzicht gegeven van de bestaande mogelijkheden om rechters en raadsheren te werven, als rechter- of raadsheer in opleiding tevens plaatsvervanger, als honorair plaatsvervanger of als plaatsvervanger met een aanwijzing. Tevens wordt beschreven op welke wijze plaatsvervangers volgens het bestaande beleid kunnen worden ingezet.

Daartoe worden eerst de verschillende categorieën van plaatsvervangers beschreven, inclusief de selectieprocedure, de opleiding en de rechtspositie. Vervolgens zal worden ingegaan op de huidige inzet van plaatsvervangers, niet zijnde rechters- of raadsheren in opleiding, en de begrenzingen aan deze inzet op basis van wet- en regelgeving en beleid. Als bijlagen zijn de huidige salaristabellen rechterlijke macht opgenomen

In deze notitie is het huidige beleid als uitgangspunt genomen. Deze notitie zal bij wijzigingen van het beleid dienovereenkomstig worden aangepast.

2. Categorieën

2.1 Indeling

De rechtspraak maakt onderscheid tussen verschillende categorieën van rechters- of raadsheren-plaatsvervangers.

- ***Categorie I: rechter in opleiding (rio)***
  Doelgroep
  a. juristen met **2 tot 6** jaar juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak: rio beperkt.
  b. juristen met **6 jaar of meer** juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak: rio ruim.
  Deze rio's hebben de rechtspositie van rio.

- ***Categorie II: raadsheer in opleiding (rhio)***
  Doelgroep
  Juristen met minimaal 10 jaar juridische werkervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak. Wordt tijdens de opleiding als raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing aangesteld.

- ***Categorie III: bijzondere categorieën***
  Doelgroep
  a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
  b. juristen met **meer dan** 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
  c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een heel specifiek rechtsgebied) (rio's)
  sub a wordt aangesteld met een detachering.
  Sub b en c worden tijdens de opleiding aangesteld als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met een aanwijzing.

- ***Categorie IV: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger NIET in opleiding***
  a. honorair, wordt ingezet als lid MK
  b. honorair, wordt (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK
  c. met aanwijzing (kan worden ingezet als lid MK, unus of voorzitter MK)
  d. gepensioneerde voormalige rechters en raadsheren (kan worden ingezet als lid MK, unus of voorzitter MK)

Alle rechters-plaatsvervanger zijn van rechtswege plaatsvervanger in de andere arrondissementen (art. 40, lid 2 ~~c a t. 58, l d 2 Wet op de Rechte l jke O ga sat e~~) en kunnen dus in de rechtbanken in het hele land worden ingezet. Hetzelfde geldt voor raadsheren-plaatsvervanger in de andere ressorten (art. 58 lid 2 Wet op de Rechterlijke Organisatie). Daarnaast is het mogelijk om een rechter-plaatsvervanger te benoemen tot raadsheer-plaatsvervanger in een ander ressort en vice versa.

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt)

Vereisten:

- Minimaal 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen als jurist (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met een lid van het gerechtsbestuur of gerechtelijke opleidingscoördinator (GOC).
- Vacature openstellen, twee startmomenten: april en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur maximaal 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

- 4 jaar in 2 tot 3 rechtsgebieden. Voor rio's die tussen 5 en 6 jaar werkervaring hebben geldt een opleidingsduur van 2 tot 4 jaar.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase opleiding van drie maanden verplicht 36 uur (werktijd/arbeidsduur is 36 uur geen opbouw compensatie-uren).

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra)). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen op basis van voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 6 (daarna jaarlijkse periodiek). Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i.
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij of zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies[1] worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). Gebruikelijk is dan een inschaling die twee treden hoger is dan de wettelijke inschaling. Dus voor een rio beperkt in 9.1. ~~en voor een r o ru m n~~
- ~~9.2.~~ In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Aanbevolen wordt om bij het arbeidsvoorwaardengesprek ook het salaris na opleiding vast te leggen en dit al bij de indiensttreding als rio voor te leggen aan de Raad. Ook bij inschaling in een hogere trede komt het regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

Met opmaak: Lijstalinea, Rechts: 0,2 cm, Meerdere niveaus + Niveau: 3 + Nummeringstijl: Opsommingsteken + Uitgelijnd op: 1,19 cm + Inspringen op: 2,19 cm, Tabstops: 2,19 cm, Left

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim)

Vereisten:

- 6 jaar of meer juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist (waarvan 2 jaar buiten deRechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, vier startmomenten: januari, april, juli en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur max 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

Opleiding (in beginsel) maximaal 2 jaar in 2 rechtsgebieden.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.

[1]https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Adviesaanvraag aspx

- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase verplicht 36 uur (werktijd/arbeidsduur is 36 uur geen opbouw compensatie-uren).

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wrra). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen o.b.v. voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 20. Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd. Zie hiervoor het punt hieronder.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i, indien de rio aan het einde van de opleiding op trede 16 of lager zit van de rio schaal (9a).
- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de rechters-schaal salariscategorie 9 trede 0, indien de rio aan het einde van de opleiding in trede 17 of hoger zit van de rio-schaal (9a).
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij/zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Gebruikelijk is een inschaling in categorie 9.2 in dit soort gevallen. Aanbevolen wordt om bij het arbeidsvoorwaardengesprek ook het salaris na opleiding vast te leggen en dit al bij de indiensttreding als rio voor te leggen aan de Raad. ~~Aanbevolen wordt om d t al b j de nd ensttred ng voor te legen aan de Raad, zodat het meegenomen kan worden n het arbe dsvoorwaardengesprek.~~ Ook bij inschaling in een hogere trede komt het regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

N.B. (1):

Voor beide subcategorieën (Ia en Ib) geldt het volgende:

a) Het salaris tijdens en ná de opleiding (zie hiervoor) wordt voorafgaand aan de opleiding vastgesteld en bevestigd in de aanstellingsbrief.

b) Na afronding van de opleiding werken gerechtsbesturen in beginsel niet mee aan een door de opgeleide rechter gewenste overstap gedurende 4 jaar ná benoeming tot rechter, tenzij het initiatief van het eigen gerecht van de rechter uitgaat dan wel in uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld ernstige bezwaren in de privé-situatie) (gentlemen's agreement[2]).

N.B. (2):

Voor kandidaten die de volledige LSR-selectieprocedure met positief resultaat hebben doorlopen, maar die niet in opleiding zijn gegaan doordat aan het eind van de procedure wegens meerdere geschikte kandidaten een andere kandidaat de opleidingsplaats heeft gekregen of die wel in opleiding zijn gegaan en deze met goed gevolg hebben doorlopen maar op eigen initiatief niet aansluitend tot rechter zijn benoemd, geldt de volgende procedure:

- De eerste 2 jaar: Solliciteren op een vacature. Deze kandidaten doorlopen alleen de briefselectie en de lokale selectie (geen analytische test, assessment of eindgesprekken LSR).

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio)

Vereisten:

Meer dan 10 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter voor procedure zonder openstelling vacature 'gerede kandidaat' of met openstelling vacature (4 startmomenten: 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober)

[2] Besluit van het PRO van 19 december 2016 (zie: https://www.werkenbijderechtspraak.nl/rechter-of-raadsheer-worden/werving-selectie-en-opleiding onder het kopje: Rechtspositie en salaris als rechter of raadsheer in opleiding): ***Na toelating tot de opleiding wordt u*** *aangesteld voor bepaalde tijd, voor de duur van de opleiding. Bij succesvol voltooien van de opleiding wordt u aangesteld voor het leven (= tot 70e jaar). U wordt geplaatst in het gerecht dat u in opleiding heeft genomen*

en geacht de eerste 4 jaar na aanstelling in dat gerecht te blijven werken.

- Volledige selectieprocedure Landelijke Selectiecommissie Rechtspraak (LSR), duur maximaal 11 weken, inclusief lokale procedure.
- Nadat de kandidaat de volledige LSR-selectieprocedure met goed gevolg heeft doorlopen volgt voordracht door het gerechtsbestuur aan de Raad voor de rechtspraak tot benoeming als raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

Opleiding:

- Maximaal 2 jaar, afhankelijk van het profiel in 1 of 2 rechtsgebieden, binnen het opleidingshuis.

Aanstelling:

- Benoeming tot raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing voor maximaal 3 jaar. In beginsel voor de opleidingsduur (en een uitloop van 3 maanden). Een kortere periode kan verlengd worden tot het maximum van 3 jaar. Na een half jaar tussenperiode is een verlenging voor de periode van maximaal 3 jaar weer mogelijk.
- Arbeidsduur kan in overleg worden afgesproken.

Salaris:

- Salaris raadsheer categorie 8, de inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Brra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Brra advies worden gevraagd aan de Raad voor de rechtspraak.

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io)

a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
b. juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio's)

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io)

Procedure:

- Oriënterend gesprek met de president.
- Het gerechtsbestuur meldt de overstappende officier van justitie aan bij de LSR met een curriculum vitae. De LSR beoordeelt in overleg met het gerechtsbestuur welke route moet worden bewandeld.
- Er wordt door de LSR een toets juridische documentatie gedaan en er worden ambtshalve referenties opgevraagd bij de hoofdofficier. Eventueel worden ambtshalve inlichtingen ingewonnen bij de landelijk deken van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOVA). Als het een officier van justitie uit een ander arrondissement is dan worden ook referenties opgevraagd bij de desbetreffende president.
- **Subcategorie 1:**
  - Officieren van Justitie, thans als zodanig werkzaam, die de OIO-opleiding hebben voltooid (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd); dan wel
  - zij-instromers: officieren van justitie, thans als zodanig werkzaam, die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie niet de CALRM of SRM[3] procedure hebben doorlopen (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd);
    - Volledige LSR-selectieprocedure vereist.
    - Vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.5.4 ~~2.4.3~~).
- **Subcategorie 2**:
  - Officieren van Justitie, die de raio-selectie en -opleiding, de CALRM of SRM procedure met goed gevolg hebben doorlopen en daarna:
    a) zonder onderbreking bij OM werkzaam zijn gebleven.
       - (in beginsel) geen LSR-selectieprocedure vereist.
       - geen vacature openstelling.
    b) niet uitsluitend tot het moment van aanmelding voor een rechtersambt, steeds werkzaam geweest bij OM, dan wel oud officieren van Justitie, thans niet meer in dienst bij het OM of de rechtspraak.
       - toets kleine commissie LSR noodzakelijk.

[3] CALRM: Commissie Aantrekken Leden RM; SRM: selectiecommissie RM.

- vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.5.4 ~~2.4.3~~).

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis).
- 1 rechtsgebied.
- Startmomenten: januari, april, juli, oktober.
- Duur opleiding: maximaal 1 jaar. N.B. Als betreffende kandidaat uit hetzelfde arrondissement komt kan de opleiding wat langer zijn in verband met start in ander rechtsgebied ("ontsmetting").

Aanstelling:

- Op basis van een detachering.
  Voordeel: als de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dan valt hij of zij terug op zijn of haar oude functie.
- Benoeming per koninklijk besluit (KB) tot rechter-plaatsvervanger. Indien de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dient hij of zij ontslag aan te vragen als rechter-plaatsvervanger.
- De officier van justitie neemt volledig buitengewoon verlof voor de duur van de opleiding tot rechter (artikel 44, lid 3 Wrra).
- Arbeidsduur minimaal 32 uur en maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling 4x9 uur niet toegestaan.
- Na opleiding wordt de officier van justitie per KB benoemd tot rechter en definitief overgeplaatst vanuit het OM.

N.B. Als niet meegewerkt wordt aan een detachering kan de betreffende kandidaat ontslag nemen en worden aangesteld als rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing voor de duur van de opleiding (+ drie maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject). Nadeel: de officier van justitie kan niet terugvallen op de oude functie als de opleiding niet met succes wordt afgerond.

Salaris:

- Tijdens de detachering wordt het huidige salaris van de overstappende officier van justitie vergoed aan het OM.
- Bij benoeming tot rechter wordt de officier van justitie ingeschaald in categorie 9, in een trede hoger dan hij als officier van justitie had (artikel 15 Wrra) tenzij reeds ingeschaald in het maximum van categorie 9 (trede 9). ~~-~~ De anciënniteitsdatum blijft ongewijzigd. Advies van de Raad voor de r~~R~~echtspraak is hiervoor niet nodig, nu het uit de wet voortvloeit.
- Bij een senior officier van justitie die overstapt kunnen afspraken over het salaris worden gemaakt. Tijdens de opleiding wordt dan het huidige salaris vergoed (salariscategorie 8). Na opleiding wordt hij of zij ingeschaald als senior rechter, met bij behorende schaal 8 of aangesteld als rechter met bijbehorende schaal 9. Dan is er een teruggang in salaris. Hierover zijn in het verleden afspraken gemaakt: in beginsel krijgt de overstapper een toelage gedurende een jaar, waarin hij moet aantonen op senior niveau te functioneren, waarna alsnog benoeming tot senior volgt. Mocht dat onverhoopt niet lukken, dan valt hij/of inderdaad terug in salaris (zie ook het memo overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020)[4].

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio)

Superervaren

De 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren generalist, met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau, maar geen superspecialist of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij de opleiding civiel effect met goed gevolg hebben afgerond). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap.

Procedure:

[4] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Documents/200702-Selectie-en-opleiding-overstappende-officier van justitie-superspecialisten.pdf
en zie:
https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechts

positie/RegelgevingA-Z/Paginas/OverstappendeOM-ers.aspx

- Oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.5.4 ~~2.4.3~~).
- Volledige LSR-selectieprocedure vereist. De LSR beoordeelt aan de hand van de vacaturetekst of aanbevelingsbrief van het gerecht of sprake is van een superervaren kandidaat dan wel een superspecialist.

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis),
- 1 rechtsgebied.
- Duur opleiding: in beginsel maximaal 1 jaar.
- Vier start-momenten: januari, april, juli en oktober.

Aanstelling:

- Rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met aanwijzing voor duur van de opleiding (+ 3 maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject).
- Arbeidsduur: minimaal 32 uur en maximaal 36 uur (Sommige rechtbanken staan geen aanstelling van 4x9 uur toe tijdens de opleiding).

Salaris:

- Salariscategorie 9 (rechter) - ~~of n een zeer u tzonderl jk geval categor e 8 (sen or rechter)~~ dan wel 8 (raadsheer). Inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Wrra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Wrra advies worden gevraagd bij de Raad. Vaak zijn dit personen die sowieso in salaris achteruit gaan en een hoger voormalig salaris hebben. Het is dan te overwegen tijdens de opleiding aan te sluiten bij het laatstverdiende salaris doch uiterlijk in te schalen in bijvoorbeeld salariscategorie 9, trede 5 en na de opleiding dan in te schalen in categorie 9, trede 6. Op deze wijze is nog enige doorgroei in de schaal mogelijk (zie ook het memo overstappende OM'ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020).

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio)

Superspecialist

Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in - en een autoriteit is op - een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij of zij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden bij de vervulling van een vacature voor het rechterschap. De LSR hanteert als eis minimaal 15 jaar juridische werkervaring.

Procedure opleiding aanstelling en salaris:

Zie hiervoor onder categorie IIIb.

2.5.4 Gerede kandidaat

Procedure:

- Het presidium van de LSR merkt – op gemotiveerde aanbeveling van het gerechtsbestuur – een kandidaat aan als 'gerede kandidaat', indien voldaan is aan de volgende criteria:
  - de kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
  - op basis van specifieke vereisten voor de functie en de kwaliteiten van de kandidaat mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
  - naar verwachting zal de kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter of raadsheer.
- Bij de aanmelding van een kandidaat die al rechter-plaatsvervanger binnen het gerecht is dient een referentie van een directe collega te worden meegestuurd.[1] Het presidium van de LSR beslist of sprake is van gerede kandidaat. Indien het presidium positief beslist behoeft er geen vacature te worden opengesteld.
- Naar grote commissie van de LSR, met uitzondering van de briefselectie. De analytische testen zijn een

[1] Mail secretaris van het PRO 15 maart 22

onderdeel van het assessment-onderzoek. De analytische test is niet meteen decisief, maar ook het assessment wordt afgenomen en er worden eindgesprekken gehouden.

- Lokale selectie; dit kan voor (bij voorkeur) of na het afronden van de LSR-selectieprocedure (wordt bepaald door het gerechtsbestuur).

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding[5]

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Minimaal 6 jaar juridisch relevante werkervaring na het afstuderen om benoembaar te zijn.
- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.
  - .

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- In sommige gerechten: gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC)
- Voordracht gerechtsbestuur aan de kleine commissie van de LSR (schriftelijke procedure op basis van sollicitatieformulier, referenties en justitiële gegevens).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-/raadsheer-plaatsvervanger (honorair);
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1 x per 2 weken een hele dag (gebaseerd op beleidsnotitie plaatsvervangers 2015, vastgesteld door het PRO)

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00 (vacatiegelden per 2021[6])

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Wanneer een rechter- of raadsheer-plaatsvervanger solliciteert voor een functie van r(h)io dan vindt een nieuwe volledige LSR-toetsing plaats. Er kan geen recht ontleend worden aan de toets van de LSR voor de benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Als het om een bijzondere rio-plaats gaat (bijvoorbeeld specialist) of om een bijzondere plaatsvervanger kan het bestuur ook hiervoor de LSR schriftelijk verzoeken de gerede kandidaat procedure te mogen volgen (zie 2.5.4.). Dit houdt in dat er geen vacature behoeft te worden opengesteld EN dat de analytische test niet meteen decisief is maar dat de uitslag ervan wordt beoordeeld in samenhang met de gesprekken en het assessment.
- Indien een rechter-/raadsheer-plaatsvervanger, die solliciteert voor een vaste functie als rechter of raadsheer (of die unus rechter-plaatsvervanger wil worden) en de LSR-selectieprocedure niet met positief resultaat doorloopt, hoeft de rechter- of raadsheer-plaatsvervanger~~s meervoud ge-kamer~~ geen ontslag meer te nemen en kan het gerecht hem blijven inzetten als plaatsvervanger meervoudige kamer[2]. ~~e nd gt het rechter- of raadsheer-plaatsvervangerschap~~.~~Slechts n zeer u tzonderl jke s tuat es kan h ervan worden afgeweken v a een procedure b j de zogenoemde B jzondere Comm ss e van de LSR, bestaande u t de voorz tter LSR, de portefeu llehouder van de Raad voor de Rechtspraak en eventueel de pres dent. Als het ge echt volge s deze co ss e ka aa to e dat de echte plaatsve va ge alt jd b jzo de goed heeft gefu ct o ee d (op bas s va fu ct o e gsgesp ekke e efe e t es) ka de bet effe de echte plaatsve va ge allee og wo de gezet als b jz tte~~.

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding maar wel na een inwerk- en begeleidingstraject ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.
- Minimaal 6 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- Voordracht gerechtsbestuur aan grote commissie LSR (met uitzondering van briefselectie);

[2] Zie memo Aanpak rechtertekort van 12 oktober 2021 - overzicht n a v besluiten PRO blz 2: *"Als het eindoordeel van de grote cie niet positief is behoeft de plv MK geen ontslag te nemen maar kan het gerecht hem wel blijven inzetten als plv MK (besluit PRO 20/9/21)".*

Met opmaak: Inspringing: Links: 2,19 cm, Geen opsommingstekens of nummering

heeft opmaak toegepast: Onderstrepen

heeft opmaak toegepast: Onderstrepen

[5] Beleidsnota PRO rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/sites/Rotterdam/Gerechtsbestuur/Bestuursberichten/Documents/10 2%20Beleidsnota%20rechter-plaatsvervanger%20%20def%2003122015.pdf#search=beleid%20pro

[6] 'Rechter-plaatsvervangers en raadsheer-plaatsvervangers, die hun hoofdfunctie buiten de rechterlijke organisatie vervullen, hebben recht op een vergoeding (art. 9, tweede lid, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).' Zie verder: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Rechters-enraadsheren-plaatsvervangers.aspx

- In de aanbevelingsbrief aan de LSR dient te worden vermeld wat het concrete inwerk- en begeleidingstraject zal zijn met vermelding van de noodzakelijke cursussen.
- Gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (honorair).
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1x per 2 weken een hele dag.

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00* (2022~~1~~*)

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Een rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (unus of voorzitter MK), die na de volledige LSR-selectie regelmatig actief wordt ingezet en waarvan positieve evaluatieverslagen aanwezig zijn, en die vaste rechter of raadsheer wil worden kan door het bestuur van het gerecht meteen worden doorgeleid naar de intakecommissie voor het advies over de opleiding[3]. ~~moet z ch v a een openstaande vacature b j het betrokken gerecht aanmelden. De plaatsvervanger behoeft n et opn euw de LSR select eprocedure te doorlopen (alleen de br efselect e tenz j de gerede kand daatsprocedure wordt gevolgd en de lokale select e). *Hier zit geen maximum termijn aan.* Voordeel: grote comm ss e van de LSR al doorlopen; door de opgedane ervar ng als rechter plaatsvervanger zal h j of z j met een korte ople d ngsduur de ople d ng kunnen doorlopen~~
- Doorlopen rio-opleiding.

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing

Vereisten en procedure:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

Benoeming:

- Benoeming als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing gedurende maximaal 3 jaar.
- Kan worden ingezet als unus en als voorzitter en lid MK.

Vergoeding:

- Salaris conform aanwijzing.

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren

Procedure:

- In geval van aansluitende benoeming en bij herintreding op basis van de Spoedwet COVID19: voordracht door het gerechtsbestuur; in andere gevallen: overleg met LSR over procedure.

Aanstelling:

- Kan met aanwijzing voor 1 of meer dagen per week, maximaal 3 jaar (daartoe verzoek aan de Raad richten) of zonder aanwijzing, dat wil zeggen dat vergoeding per zitting plaatsvindt.

Inzet:

- Gepensioneerde rechters en raadsheren zijn inzetbaar als unus, voorzitter of lid MK.

2.6.5 De mogelijkheden voor veelbelovende ervaren kandidaten[4]:

Om degenen die nog niet zo ver zijn dat ze de rio-selectie in willen, warm te laten lopen, kunnen deze kandidaten:

- Naar de kleine cie. van de LSR om ze daarna gedurende minimaal een jaar stevig in te zetten als plaatsvervanger MK; daarna kunnen zij, indien gewenst, solliciteren voor een rio plek.

[3] Zie memo Aanpak rechtertekort van 12 oktober 2021; blz 2, onder kopje van plv unus naar rio.

[4] Zie memo Aanpak rechtertekort van 12 oktober 2021

• Meteen naar de grote cie. van de LSR om ze daarna -na een stevig inwerktraject- in te zetten als unus (evt. met aanwijzing); daarna kunnen zij, indien gewenst, worden aangemeld bij de intakecommissie en in opleiding worden genomen. (NB dit is vooral geschikt voor specialisten en voor ervaren kandidaten die werken in een rechtsgebied met zeer weinig MK's).

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën

	Categorie Ia	Categorie Ib	Categorie II	Categorie III	Categorie IV
Juridische voorervaring	**2-6 jaar** (rio beperkt)	**≥ 6 jaar (rio ruim)**	**≥ 10 jaar** raadsheer-plaatsvervanger (rhio) met een aanwijzing	- overstapper OM - superervaren of superspecialist (r(h)io) -plaatsvervanger niet in opleiding	-plaatsvervanger honorair (lid MK) - plaatsvervanger honorair (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK - plaatsvervanger met aanwijzing - gepensioneerde rechters en raadsheren

Openstelling vacature	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat[7]	nee
Volledige LSR-selectie	ja	ja	ja	ja, m.u.v. categorie IIIa, onder 2	Categorie IVa: nee, alleen kleine commissie Categorie IVb en IVc: Ja Categorie IVd: maatwerk
Duur opleiding	4 jaar en **indien 5-6 jaar voorervaring:** 2 tot 4 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 1 jaar	n.v.t.
Inhoud opleiding	2 a 3 rechtsgebieden	tenminste 2 rechtsgebieden	1 of 2 rechtsgebieden	1 rechtsgebied	n.v.t.

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers

Het PRO heeft in 2015 beleid ontwikkeld om de inzet van plaatsvervangers kwalitatief aan te scherpen en op de langere termijn getalsmatig af te bouwen. Dit beleid is neergelegd in de beleidsnota rechter-plaatsvervanger langere termijn van 19 november 2015 (zie voetnoot 5). De belangrijkste kwalitatieve aanscherping is dat een gewone rechter-plaatsvervanger (honorair en geen gepensioneerde rechter of raadsheer) niet als unus of als voorzitter MK mag worden ingezet. Afgesproken is dat de gerechten twee jaar de tijd zouden nemen om het nieuwe beleid in te voeren en dat daarna op de streefgetallen zou worden gestuurd. Het eerste is gebeurd, maar de streefgetallen zijn uiteindelijk niet doorgevoerd, omdat in de daarop volgende jaren vanwege de invoering van de professionele standaarden een tekort aan rechters en raadsheren ontstond.

De verhouding rechters en raadsheren versus plaatsvervangers was eind 2019 2,5 staat tot 1, verdeeld als volgt:

	2019	
	Totaal	
Plaatsvervangers met hoofdfunctie elders in:	Plv-ers	Zittingen
Advocatuur	246	1.870
OM	1	4
Wetenschap	175	781
Politiek	2	0
Departement	67	471
Overig	316	1.573
subtotaal	**807**	**4.699**
Plaatsvervangers zonder hoofdfunctie elders	161	2.727
Totaal	**968**	**7.426**

Met de verkorting van de duur van de r(h)io-opleiding per 1 januari 2021 is ook de opleiding voor de buitencategorie-kandidaten opgenomen in het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding en de Leidraad intakecommissie. Als buitencategorie-kandidaten worden aangemerkt: superspecialisten, super ervaren kandidaten en OM-overstappers (zie de notitie Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super ervaren kandidaten, voetnoot 4). Dit schept mogelijkheden om ervaren kandidaten (waaronder plaatsvervangers) in relatief korte termijn op te leiden tot rechter of raadsheer.

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers

In diverse regelingen en beleidsnota's [8] zijn bepalingen opgenomen over het tegengaan van belangenverstrengeling bij bijvoorbeeld inzet van advocaten als plaatsvervangers. De belangrijkste zijn:

- Een advocaat kan niet werkzaam zijn als rechter-plaatsvervanger in de rechtbank waarbij hij als advocaat is ingeschreven (of als raadsheer- plaatsvervanger in het gerechtshof tot het rechtsgebied waarvan de rechtbank behoort waar hij is ingeschreven).
- Een rechterlijk ambtenaar die werkzaam is bij het OM kan niet werkzaam zijn als plaatsvervanger bij een rechtbank of gerechtshof. Dit is niet van toepassing gedurende de periode waarin aan hem voor zijn volledige arbeidsduur buitengewoon verlof is verleend.
- Het is ongewenst dat een rechter-plaatsvervanger optreedt als adviseur in zaken die dienen, dan wel waarvan een reële mogelijkheid bestaat dat die zullen dienen, bij het gerecht waarbij hij is aangesteld. De rechter-plaatsvervanger die tevens advocaat is zorgt ervoor geen zaken te behandelen waarin één van zijn kantoorgenoten zodanig optreedt dan wel heeft opgetreden.
- De plaatsvervanger die advocaat is, zorgt er voor geen zaken te behandelen van kantoorgenoten, van zichzelf, of waarbij hij betrokken is geweest als advocaat.
- Een rechter kan geen raadsheer-plaatsvervanger zijn in hetzelfde ressort (en vice versa).

Verder is, zoals hiervoor vermeld, besloten dat de honoraire rechter-plaatsvervanger niet als unus of voorzitter MK wordt ingezet. De enige uitzondering hierop zijn gepensioneerde rechters en plaatsvervangers die met succes de grote commissie van de LSR hebben doorlopen (zie hiervoor in paragraaf 2.5.3.). De professionele standaarden hebben de inzet als unus niet gewijzigd. In strafzaken bepalen de professionele standaarden over de inzet van rechters-plaatsvervangers

- Uitgangspunt is dat een zittingscombinatie met vaste strafrechters wordt bezet
- Plaatsvervangers fungeren als volwaardig lid van de meervoudige kamer
- Een zittingscombinatie kent maximaal 1 plaatsvervanger
- Enkelvoudige kamers kennen alleen plaatsvervangers als het een oud strafrechter betreft of een militair lid
- Plaatsvervangers nemen ook deel aan de intervisie en evaluatiegesprekken.

Het is de verantwoordelijkheid van de gerechtsbesturen om dit beleid na te leven.

[8] Zie de Beleidsnota rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015 (voetnoot 8), artikel 44 van de Wet rechtspositie

rechterlijke ambtenaren en de Leidraad onpartijdigheid en nevenfuncties.

Bijlage: Salaristabellen

Salaris rechterlijke macht per 1 juli 2021

Nr.	1-7-2020	Salariscategorie 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1-7-2021	Nr.
1	12558,99	x												12810,17	1
2	11725,56		x											11960,07	2
3	10944,74			x										11163,63	3
4	10565,15				x									10776,45	4
5	10209,33					x								10413,52	5
6	9709,07						x							9903,25	6
7	9208,84							3						9393,02	7
8	8897,03							2						9074,97	8
9	8593,79								3					8765,67	9
10	8299,76							1	2					8465,76	10
11	8041,94								1					8202,78	11
12	7795,80							0	0	9				7951,72	12
13	7559,59									8				7710,78	13
14	7329,80									7				7476,40	14
15	7106,46									6				7248,59	15
16	6890,71									5				7028,52	16
17	6711,81									4				6846,05	17
18	6537,00									3				6667,74	18
19	6366,25									2				6493,58	19
20	6282,63										8			6408,28	20
21	6206,63									1	7			6330,76	21
22	6044,10									0	6			6164,98	22
23	5883,32										5			6000,99	23
24	5802,65											10		5918,70	24
25	5721,97										4	9		5836,41	25
X	5636,30									i				5749,03	X
26	5561,75										3	8		5672,99	26
27	5432,52										2	7		5541,17	27
28	5309,18										1	6		5415,36	28
29	5180,53										0	5		5284,14	29
30	5049,55											4		5150,54	30
31	4925,64											3		5024,15	31
32	4798,15											2		4894,11	32
33	4669,52											1		4762,91	33
34	4540,31											0		4631,12	34
35	4403,49												8	4491,56	35
36	4266,11												7	4351,43	36
37	4143,91												6	4226,79	37
38	4026,96												5	4107,50	38
39	3897,76												4	3975,72	39
40	3759,19												3	3834,37	40
41	3355,76												2	3422,88	41
42	2952,31												1	3011,36	42
43	2823,70												0	2880,17	43
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		

Index
2,0%

Toelichting x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.

~~Salarissen rechterlijke macht per 1 juli 2020~~		
	~~Salariscategorie~~	~~1-7-2020~~

Tabel met opmaak

1-1-2020	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		Nr
12471,69	x												12558,89	1
11644,85		x											11725,56	2
10868,66			x										10944,74	3
10491,71				x									10565,15	4
10138,36					x								10209,33	5
9641,58						x							9709,07	6
9144,82							3						9208,84	7
8835,18							2						8897,03	8
8524,05								3					8593,79	9
8242,07							1	2					8299,76	10
7986,04								1					8041,94	11
7741,61							0	0	9				7795,80	12
7507,04									8				7559,59	13
7278,85									7				7329,80	14
7057,06									6				7106,46	15
6842,81									5				6890,71	16
6665,15									4				6711,61	17
6491,56									3				6537,00	18
6322,00									2				6366,25	19
6238,96										8			6282,63	20
6162,49									1	7			6206,62	21
6002,09									0	5			6044,10	22
5842,42										5			5883,32	23
5762,31											10		5802,65	24
5682,19										4	9		5721,97	25
5597,12									i				5636,30	x
5522,09										3	8		5561,75	26
5394,76										2	7		5432,52	27
5272,27										1	6		5309,18	28
5144,52										0	5		5180,53	29
5014,45											4		5049,55	30
4891,40											3		4925,64	31
4764,80											2		4798,15	32
4637,06											1		4669,52	33
4508,75											0		4540,31	34
4272,88												8	4403,49	35
4236,45												7	4266,11	36
4115,10												6	4143,91	37
2898,97												5	4026,96	38
3870,67												4	3897,76	39
3733,06												3	3759,19	40
2232,42												2	2255,76	41

Toelichting: x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.
Toelichting: i = ingroeitrede, start salaris rechter bij uitstroom rio tot en met trede 16 van de rio salaristabel.

~~Salaristabel rio / oio na verwerking CAO BM 2020, in euro~~

	~~1-1-2017~~	~~1-7-2018~~	~~1-7-2019~~	~~1-1-2020~~	~~1-7-2020~~
~~20~~	~~5453,26~~	~~5615,83~~	~~5728,15~~	~~5842,71~~	~~Maxr e ru m 5883,61~~
~~19~~	~~5382,97~~	~~5544,46~~	~~5655,35~~	~~5768,46~~	~~5808,84~~
~~18~~	~~5329,68~~	~~5489,57~~	~~5599,36~~	~~5711,35~~	~~5751,32~~
~~17~~	~~5223,08~~	~~5379,77~~	~~5487,27~~	~~5597,12~~	~~5636,30~~
~~16~~	~~5169,79~~	~~5324,88~~	~~5431,28~~	~~5540,01~~	~~5578,79~~
~~15~~	~~5073,85~~	~~5226,07~~	~~5330,59~~	~~5437,20~~	~~5475,26~~
~~14~~	~~4967,26~~	~~5116,28~~	~~5218,61~~	~~5322,98~~	~~5360,24~~
~~13~~	~~4860,66~~	~~5006,48~~	~~5106,61~~	~~5208,74~~	~~5245,20~~
~~12~~	~~4748,74~~	~~4891,20~~	~~4989,02~~	~~5088,80~~	~~5124,42~~
~~11~~	~~4636,82~~	~~4775,92~~	~~4871,44~~	~~4968,87~~	~~5002,65~~
~~10~~	~~4524,89~~	~~4660,64~~	~~4753,85~~	~~4848,93~~	~~4882,87~~
~~9~~	~~4412,97~~	~~4545,36~~	~~4636,27~~	~~4729,00~~	~~4762,10~~
~~8~~	~~4306,38~~	~~4435,57~~	~~4524,28~~	~~4614,77~~	~~4647,07~~
~~7~~	~~4210,44~~	~~4336,75~~	~~4422,49~~	~~4511,96~~	~~4543,54~~
~~6~~	~~4114,51~~	~~4237,95~~	~~4322,71~~	~~4409,16~~	~~Maxr e beperkt 4440,02~~
~~5~~	~~3997,26~~	~~4117,18~~	~~4199,52~~	~~4283,51~~	~~4313,48~~
~~4~~	~~3816,05~~	~~3930,53~~	~~4009,14~~	~~4089,32~~	~~4117,95~~
~~3~~	~~3624,18~~	~~3732,91~~	~~3807,57~~	~~3883,72~~	~~3910,91~~
~~2~~	~~3389,67~~	~~3491,36~~	~~3561,19~~	~~3632,41~~	~~3657,84~~
~~1~~	~~3048,57~~	~~3140,03~~	~~3202,83~~	~~3266,89~~	~~3289,76~~
~~0~~	~~2616,69~~	~~2695,19~~	~~2749,09~~	~~2804,07~~	~~2823,70~~

Tabel met opmaak

Salaristabel rio / oio na verwerking CAO RM 2021, in euro							
	1-1-2017	1-7-2018	1-7-2019	1-1-2020	1-7-2020	1-7-2021	
20	5452,26	5615,83	5728,15	5842,71	5883,61	6001,28	Max rio ruim
19	5382,97	5544,46	5655,35	5768,46	5808,84	5925,02	
18	5329,68	5489,57	5599,36	5711,35	5751,33	5866,36	
17	5223,08	5379,77	5487,37	5597,12	5636,30	5749,03	
16	5169,79	5324,88	5431,38	5540,01	5578,79	5690,37	
15	5073,85	5226,07	5330,59	5437,20	5475,26	5584,77	
14	4967,26	5116,28	5218,61	5322,98	5360,24	5467,44	
13	4860,66	5006,48	5106,61	5208,74	5245,20	5350,10	
12	4748,74	4891,20	4989,02	5088,80	5124,42	5226,91	
11	4636,82	4775,92	4871,44	4968,87	5003,65	5103,72	
10	4524,89	4660,64	4753,85	4848,93	4882,87	4980,53	
9	4412,97	4545,36	4636,27	4729,00	4762,10	4857,34	
8	4306,38	4435,57	4524,28	4614,77	4647,07	4740,01	
7	4210,44	4336,75	4423,49	4511,96	4543,54	4634,41	
6	4114,51	4237,95	4322,71	4409,16	4440,02	4528,82	Max rio beperkt
5	3997,26	4117,18	4199,52	4283,51	4313,49	4399,76	
4	3816,05	3930,53	4009,14	4089,32	4117,95	4200,31	
3	3624,18	3732,91	3807,57	3883,72	3910,91	3989,13	
2	3389,67	3491,36	3561,19	3632,41	3657,84	3731,00	
1	3048,57	3140,03	3202,83	3266,89	3289,76	3355,56	
0	2616,69	2695,19	2749,09	2804,07	2823,70	2880,17	

Index				
3,0%	2,0%	2,0%	0,7%	2,0%

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 4

Werving rechters en raadsheren

Mogelijkheden en begrenzingen

Uitsluitend bedoeld voor intern gebruik binnen de rechtspraak

20 april 2021, vastgesteld door PRO 12 april 2021, in beheer bij afdeling HRM&OO

Inhoud

1. Inleiding ... 3

2. Categorieën ... 3

2.1 Indeling ... 3

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt) ... 4

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim) ... 4

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio) ... 5

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io) ... 6

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io) ... 6

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio) ... 7

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechts-gebied) (rio) ... 8

2.5.4 Gerede kandidaat ... 8

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding ... 9

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing ... 10

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren ... 10

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën ... 10

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers ... 11

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers ... 12

Bijlage: Salaristabellen ... 13

1. Inleiding

In deze notitie wordt een overzicht gegeven van de bestaande mogelijkheden om rechters en raadsheren te werven, als rechter- of raadsheer in opleiding tevens plaatsvervanger, als honorair plaatsvervanger of als plaatsvervanger met een aanwijzing. Tevens wordt beschreven op welke wijze plaatsvervangers volgens het staande beleid kunnen worden ingezet.

Daartoe worden eerst de verschillende categorieën van plaatsvervangers beschreven, inclusief de selectieprocedure, de opleiding en de rechtspositie. Vervolgens zal worden ingegaan op de huidige inzet van plaatsvervangers, niet zijnde rechters- of raadsheren in opleiding, en de begrenzingen aan deze inzet op basis van wet- en regelgeving en beleid. Als bijlagen zijn de huidige salaristabellen rechterlijke macht opgenomen

In deze notitie is het huidige beleid als uitgangspunt genomen. Deze notitie zal bij wijzigingen van het beleid dienovereenkomstig worden aangepast.

2. Categorieën

2.1 Indeling

De rechtspraak maakt onderscheid tussen verschillende categorieën van rechter- of raadsheren-plaatsvervangers.

- ***Categorie I: rechter in opleiding (rio)***
  Doelgroep
  a. juristen met **2 tot 6** jaar juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak rio beperkt.
  b. juristen met **6 jaar of meer** juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak: rio ruim.
  Deze rio's hebben de rechtspositie van rio.

- ***Categorie II: raadsheer in opleiding (rhio)***
  Doelgroep
  Juristen met minimaal 10 jaar juridische werkervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak. Wordt tijdens de opleiding als raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing aangesteld.

- ***Categorie III:: bijzondere categorieën***
  Doelgroep
  a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
  b. juristen met **meer dan** 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
  c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een heel specifiek rechtsgebied) (rio's)
  Worden tijdens de opleiding rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

- ***Categorie IV: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger NIET in opleiding***
  a. honorair, wordt ingezet als lid MK
  b. honorair, wordt (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK
  c. met aanwijzing (kan worden ingezet als lid MK, unus of voorzitter MK)
  d. gepensioneerde voormalige rechters en raadsheren

Alle rechters-plaatsvervanger zijn van rechtswege plaatsvervanger in de andere arrondissementen (art. 40, lid 2 en art. 58, lid 2 Wet op de Rechterlijke Organisatie) en kunnen dus in de rechtbanken in het hele land worden ingezet. Hetzelfde geldt voor raadsheren-plaatsvervanger in de andere ressorten. Daarnaast is het mogelijk om een rechter-plaatsvervanger te benoemen tot raadsheer- plaatsvervanger in een ander ressort en vice versa.

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt)

Vereisten:

- Minimaal 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met een lid van het gerechtsbestuur of gerechtelijke opleidingscoördinator (GOC).
- Vacature openstellen, twee startmomenten: april en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur maximaal 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

- 4 jaar in 2 tot 3 rechtsgebieden. Voor rio's die tussen 5 en 6 jaar werkervaring hebben geldt een opleidingsduur van 2 tot 4 jaar.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase opleiding van drie maanden verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra)). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen op basis van voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 6 (daarna jaarlijkse periodiek). Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i.
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij of zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies[1] worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). Gebruikelijk is dan een inschaling die twee treden hoger is dan de wettelijke inschaling. Dus voor een rio beperkt in 9.1 en voor een rio ruim in 9.2. In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim)

Vereisten:

- 6 jaar of meer juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, vier startmomenten: januari, april, juli en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur max 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

Opleiding (in beginsel) maximaal 2 jaar in 2 rechtsgebieden.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.

[1] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Adviesaanvraag.aspx

- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wrra). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen o.b.v. voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 20. Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd. Zie hiervoor het punt hieronder.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i, indien de rio aan het einde van de opleiding op trede 16 of lager zit van de rio schaal (9a).
- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de rechters-schaal salariscategorie 9, trede 0, indien de rio aan het einde van de opleiding in trede 17 of hoger zit van de rio-schaal (9a).
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij/zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Gebruikelijk is en inschaling in categorie 9.2 in dit soort gevallen. Aanbevolen wordt om dit al bij de indiensttreding voor te legen aan de Raad, zodat het meegenomen kan worden in het arbeidsvoorwaardengesprek. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

N.B. (1):

Voor beide subcategorieën (Ia en Ib) geldt het volgende:

a) Het salaris tijdens en ná de opleiding (zie hiervoor) wordt voorafgaand aan de opleiding vastgesteld en bevestigd in de aanstellingsbrief.

b) Na afronding van de opleiding werken gerechtsbesturen in beginsel niet mee aan een door de opgeleide rechter gewenste overstap gedurende 4 jaar ná benoeming tot rechter, tenzij het initiatief van het eigen gerecht van de rechter uitgaat dan wel in uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld ernstige bezwaren in de privé-situatie) (gentlemen's agreement[2]).

N.B (2):

Voor kandidaten die de volledige LSR-selectieprocedure met positief resultaat hebben doorlopen, maar die niet in opleiding zijn gegaan doordat aan het eind van de procedure wegens meerdere geschikte kandidaten een andere kandidaat de opleidingsplaats heeft gekregen of die wel in opleiding zijn gegaan en deze met goed gevolg hebben doorlopen maar op eigen initiatief niet aansluitend tot rechter zijn benoemd, geldt de volgende procedure:

- De eerste 2 jaar: Solliciteren op een vacature. Deze kandidaten doorlopen alleen de briefselectie en de lokale selectie (geen analytische test, assessment of eindgesprekken LSR).

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio)

Vereisten:

Meer dan 10 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter voor procedure zonder openstelling vacature 'gerede kandidaat' of met openstelling vacature (4 startmomenten: 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober)

---

[2] Besluit van het PRO van 19 december 2016 (zie: https://www.werkenbijderechtspraak.nl/rechter-of-raadsheer-worden/werving-selectie-en-opleiding onder het kopje: Rechtspositie en salaris als rechter of raadsheer in opleiding): *Na toelating tot de opleiding wordt u aangesteld voor bepaalde tijd, voor de duur van de opleiding. Bij succesvol voltooien van de opleiding wordt u aangesteld voor het leven (= tot 70e jaar). U wordt geplaatst in het gerecht dat u in opleiding heeft genomen en geacht de eerste 4 jaar na aanstelling in dat gerecht te blijven werken.*

- Volledige selectieprocedure Landelijke Selectiecommissie Rechtspraak (LSR), duur maximaal 11 weken, inclusief lokale procedure.
- Nadat de kandidaat de volledige LSR-selectieprocedure met goed gevolg heeft doorlopen volgt voordracht door het gerechtsbestuur aan de Raad voor de rechtspraak tot benoeming als raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

Opleiding:

- Maximaal 2 jaar, afhankelijk van het profiel in 1 of 2 rechtsgebieden, binnen het opleidingshuis.

Aanstelling:

- Benoeming tot raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing voor maximaal 3 jaar. In beginsel voor de opleidingsduur (en een uitloop van 3 maanden). Een kortere periode kan verlengd worden tot het maximum van 3 jaar. Na een half jaar tussenperiode is een verlenging voor de periode van maximaal 3 jaar weer mogelijk.
- Arbeidsduur kan in overleg worden afgesproken.

Salaris:

- Salaris raadsheer categorie 8, de inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Brra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Brra advies worden gevraagd aan de Raad voor de rechtspraak.

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io)

a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
b. juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio's)

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io)

Procedure:

- Oriënterend gesprek met de president.
- Het gerechtsbestuur meldt de overstappende officier van justitie aan bij de LSR met een curriculum vitae. De LSR beoordeelt in overleg met het gerechtsbestuur welke route moet worden bewandeld.
- Er wordt door de LSR een toets juridische documentatie gedaan en er worden ambtshalve referenties opgevraagd bij de hoofdofficier. Eventueel worden ambtshalve inlichtingen ingewonnen bij de landelijk deken van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOVA). Als het een officier van justitie uit een ander arrondissement is dan worden ook referenties opgevraagd bij de desbetreffende president.
- **Subcategorie 1:**
  - Officieren van Justitie, thans als zodanig werkzaam, die de OIO-opleiding hebben voltooid (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd); dan wel
  - zij-instromers: officieren van justitie, thans als zodanig werkzaam, die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie niet de CALRM of SRM[3] procedure hebben doorlopen (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd);
    - Volledige LSR-selectieprocedure vereist.
    - Vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).
- **Subcategorie 2**:
  - Officieren van Justitie, die de raio-selectie en -opleiding, de CALRM of SRM procedure met goed gevolg hebben doorlopen en daarna:
    a) zonder onderbreking bij OM werkzaam zijn gebleven.
       - (in beginsel) geen LSR-selectieprocedure vereist.
       - geen vacature openstelling.
    b) niet uitsluitend, tot het moment van aanmelding voor een rechtersambt, steeds werkzaam geweest bij OM, dan wel oud officieren van Justitie, thans niet meer in dienst bij het OM of de rechtspraak.
       - toets kleine commissie LSR noodzakelijk.

[3] CALRM: Commissie Aantrekken Leden RM; SRM: selectiecommissie RM.

- vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis).
- 1 rechtsgebied.
- Startmomenten: januari, april, juli, oktober.
- Duur opleiding: maximaal 1 jaar. N.B. Als betreffende kandidaat uit hetzelfde arrondissement komt kan de opleiding wat langer zijn in verband met start in ander rechtsgebied ("ontsmetting").

Aanstelling:

- Op basis van een detachering.
  Voordeel: als de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dan valt hij of zij terug op zijn of haar oude functie.
- Benoeming per koninklijk besluit (KB) tot rechter-plaatsvervanger. Indien de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dient hij of zij ontslag aan te vragen als rechter-plaatsvervanger.
- De officier van justitie neemt volledig buitengewoon verlof voor de duur van de opleiding tot rechter (artikel 44, lid 3 Wrra).
- Arbeidsduur minimaal 32 uur en maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling 4x9 uur niet toegestaan.
- Na opleiding wordt de officier van justitie per KB benoemd tot rechter en definitief overgeplaatst vanuit het OM.

N.B. Als niet meegewerkt wordt aan een detachering kan de betreffende kandidaat ontslag nemen en worden aangesteld als rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing voor de duur van de opleiding (+ drie maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject). Nadeel: de officier van justitie kan niet terugvallen op de oude functie als de opleiding niet met succes wordt afgerond.

Salaris:

- Tijdens de detachering wordt het huidige salaris van de overstappende officier van justitie vergoed aan het OM.
- Bij benoeming tot rechter wordt de officier van justitie ingeschaald in categorie 9, in een trede hoger dan hij als officier van justitie had (artikel 15 Wrra). De anciënniteitsdatum blijft ongewijzigd. Advies van de Raad voor de Rechtspraak is hiervoor niet nodig, nu het uit de wet voortvloeit.
- Bij een senior officier van justitie die overstapt kunnen afspraken over het salaris worden gemaakt. Tijdens de opleiding wordt dan het huidige salaris vergoed (salariscategorie 8). Na opleiding wordt hij of zij ingeschaald als senior rechter, met bij behorende schaal 8 of aangesteld als rechter met bijbehorende schaal 9. Dan is er een teruggang in salaris. Hierover zijn in het verleden afspraken gemaakt: in beginsel krijgt de overstapper een toelage gedurende een jaar, waarin hij moet aantonen op senior niveau te functioneren, waarna alsnog benoeming tot senior volgt. Mocht dat onverhoopt niet lukken, dan valt hij/of inderdaad terug in salaris (zie ook het memo overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020)[4].

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio)

Superervaren

De 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren generalist, met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau, maar geen superspecialist of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij de opleiding civiel effect met goed gevolg hebben afgerond). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap.

Procedure:

[4] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Documents/200702-Selectie-en-opleiding-overstappende-officier van justitie-superspecialisten.pdf; en zie: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/OverstappendeOM-ers.aspx

- Oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).
- Volledige LSR-selectieprocedure vereist. De LSR beoordeelt aan de hand van de vacaturetekst of aanbevelingsbrief van het gerecht of sprake is van een superervaren kandidaat dan wel een superspecialist.

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis),
- 1 rechtsgebied.
- Duur opleiding: in beginsel maximaal 1 jaar.
- Vier start-momenten: januari, april, juli en oktober.

Aanstelling:

- Rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met aanwijzing voor duur van de opleiding (+ 3 maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject).
- Arbeidsduur: minimaal 32 uur en maximaal 36 uur (Sommige rechtbanken staan geen aanstelling van 4x9 uur toe tijdens de opleiding).

Salaris:

- Salariscategorie 9 (rechter) - of in een zeer uitzonderlijk geval categorie 8 (senior-rechter) - dan wel 8 (raadsheer). Inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Wrra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Wrra advies worden gevraagd bij de Raad. Vaak zijn dit personen die sowieso in salaris achteruit gaan en een hoger voormalig salaris hebben. Het is dan te overwegen tijdens de opleiding aan te sluiten bij het laatstverdiende salaris doch uiterlijk in te schalen in bijvoorbeeld salariscategorie 9, trede 5 en na de opleiding dan in te schalen in categorie 9, trede 6. Op deze wijze is nog enige doorgroei in de schaal mogelijk (zie ook het memo overstappende OM'ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020.

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio)

Superspecialist

Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in - en een autoriteit is op - een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij of zij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden bij de vervulling van een vacature voor het rechterschap. De LSR hanteert als eis minimaal 15 jaar juridische werkervaring.

Procedure, opleiding, aanstelling en salaris:

Zie hiervoor onder categorie IIIb.

2.5.4 Gerede kandidaat

Procedure:

- Het presidium van de LSR merkt – op gemotiveerde aanbeveling van het gerechtsbestuur – een kandidaat aan als 'gerede kandidaat', indien voldaan is aan de volgende criteria:
  - de kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
  - op basis van specifieke vereisten voor de functie en de kwaliteiten van de kandidaat mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
  - naar verwachting zal de kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter of raadsheer.
- Het presidium van de LSR beslist of sprake is van gerede kandidaat. Indien het presidium positief beslist behoeft er geen vacature te worden opengesteld.
- Naar grote commissie van de LSR, met uitzondering van de briefselectie. De analytische testen zijn een onderdeel van het assessment-onderzoek. De analytische test is niet meteen decisief, maar ook het assessment wordt afgenomen en er worden eindgesprekken gehouden.
- Lokale selectie; dit kan voor (bij voorkeur) of na het afronden van de LSR-selectieprocedure (wordt bepaald door het gerechtsbestuur).

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding[5]

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Minimaal 6 jaar juridisch relevante werkervaring na het afstuderen om benoembaar te zijn.
- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- In sommige gerechten: gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC)
- Voordracht gerechtsbestuur aan de kleine commissie van de LSR (schriftelijke procedure op basis van sollicitatieformulier, referenties en justitiële gegevens).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-/raadsheer-plaatsvervanger (honorair);
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1 x per 2 weken een hele dag (gebaseerd op beleidsnotitie plaatsvervangers 2015, vastgesteld door het PRO)

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00 (vacatiegelden per 2021[6])

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Wanneer een rechter- of raadsheer-plaatsvervanger solliciteert voor een functie van r(h)io dan vindt een nieuwe volledige LSR-toetsing plaats. Er kan geen recht ontleend worden aan de toets van de LSR voor de benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Indien een rechter-/raadsheer-plaatsvervanger, die solliciteert voor een vaste functie als rechter of raadsheer (of die unus rechter-plaatsvervanger wil worden) en de LSR-selectieprocedure niet met positief resultaat doorloopt, eindigt het rechter- of raadsheer-plaatsvervangerschap. Slechts in zeer uitzonderlijke situaties kan hiervan worden afgeweken via een procedure bij de zogenoemde Bijzondere Commissie van de LSR, bestaande uit de voorzitter LSR, de portefeuillehouder van de Raad voor de Rechtspraak en eventueel de president. Als het gerecht volgens deze commissie kan aantonen dat de rechter-plaatsvervanger altijd bijzonder goed heeft gefunctioneerd (op basis van functioneringsgesprekken en referenties) kan de betreffende rechter-plaatsvervanger alleen nog worden ingezet als bijzitter.

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding maar wel na een inwerk- en begeleidingstraject ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.
- Minimaal 6 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- Voordracht gerechtsbestuur aan grote commissie LSR (met uitzondering van briefselectie);
- In de aanbevelingsbrief aan de LSR dient te worden vermeld wat het concrete inwerk- en begeleidingstraject zal zijn met vermelding van de noodzakelijke cursussen.

---

[5] Beleidsnota PRO rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/sites/Rotterdam/Gerechtsbestuur/Bestuursberichten/Documents/10.2%20Beleidsnota%20rechter-plaatsvervanger%20%20def%2003122015.pdf#search=beleid%20pro

[6] 'Rechter-plaatsvervangers en raadsheer-plaatsvervangers, die hun hoofdfunctie buiten de rechterlijke organisatie vervullen, hebben recht op een vergoeding (art. 9, tweede lid, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).' Zie verder: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Rechters-enraadsheren-plaatsvervangers.aspx

- Gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (honorair).
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1x per 2 weken een hele dag.

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00* (2021*)

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Een rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (unus of voorzitter MK), die na de volledige LSR-selectie regelmatig actief wordt ingezet en waarvan positieve evaluatieverslagen aanwezig zijn, en die vaste rechter of raadsheer wil worden moet zich via een openstaande vacature bij het betrokken gerecht aanmelden. De plaatsvervanger behoeft niet opnieuw de LSR-selectieprocedure te doorlopen (alleen de briefselectie – tenzij de gerede kandidaatsprocedure wordt gevolgd - en de lokale selectie)*. Hier zit geen maximum termijn aan.* Voordeel: grote commissie van de LSR al doorlopen; door de opgedane ervaring als rechter-plaatsvervanger zal hij of zij met een korte opleidingsduur de opleiding kunnen doorlopen.
- Doorlopen rio-opleiding.

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing

Vereisten en procedure:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

Benoeming:

- Benoeming als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing gedurende maximaal 3 jaar
- Kan worden ingezet als unus en als voorzitter en lid MK

Vergoeding:

- Salaris conform aanwijzing.

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren

Procedure:

- In geval van aansluitende benoeming en bij herintreding op basis van de Spoedwet COVID19: voordracht door het gerechtsbestuur; in andere gevallen: overleg met LSR over procedure.

Aanstelling:

- Kan met aanwijzing voor 1 of meer dagen per week, maximaal 3 jaar (daartoe verzoek aan de Raad richten) of zonder aanwijzing, dat wil zeggen dat vergoeding per zitting plaatsvindt.

Inzet:

- Gepensioneerde rechters en raadsheren zijn inzetbaar als unus, voorzitter of lid MK.

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën

	Categorie Ia	Categorie Ib	Categorie II	Categorie III	Categorie IV
Juridische voorervaring	**2-6 jaar** (rio beperkt)	**≥ 6 jaar (rio ruim)**	**≥ 10 jaar** raadsheer-plaatsvervanger (rhio) met een aanwijzing	- overstapper OM - superervaren of superspecialist (r(h)io) -plaatsvervanger niet in opleiding	-plaatsvervanger honorair (lid MK) - plaatsvervanger honorair (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK - plaatsvervanger met aanwijzing - gepensioneerde rechters en raadsheren

Openstelling vacature	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat[7]	nee
Volledige LSR-selectie	ja	ja	ja	ja, m.u.v. categorie IIIa, onder 2	Categorie IVa: nee, alleen kleine commissie Categorie IVb en IVc: Ja Categorie IVd: maatwerk
Duur opleiding	4 jaar en **indien 5-6 jaar voorervaring:** 2 tot 4 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 1 jaar	n.v.t.
Inhoud opleiding	2 a 3 rechtsgebieden	tenminste 2 rechtsgebieden	1 of 2 rechtsgebieden	1 rechtsgebied	n.v.t.

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers

Het PRO heeft in 2015 beleid ontwikkeld om de inzet van plaatsvervangers kwalitatief aan te scherpen en op de langere termijn getalsmatig af te bouwen. Dit beleid is neergelegd in de beleidsnota rechter-plaatsvervanger langere termijn van 19 november 2015 (zie voetnoot 5). De belangrijkste kwalitatieve aanscherping is dat een gewone rechter-plaatsvervanger (honorair en geen gepensioneerde rechter of raadsheer) niet als unus of als voorzitter MK mag worden ingezet. Afgesproken is dat de gerechten twee jaar de tijd zouden nemen om het nieuwe beleid in te voeren en dat daarna op de streefgetallen zou worden gestuurd. Het eerste is gebeurd, maar de streefgetallen zijn uiteindelijk niet doorgevoerd, omdat in de daarop volgende jaren vanwege de invoering van de professionele standaarden een tekort aan rechters en raadsheren ontstond.

De verhouding rechters en raadsheren versus plaatsvervangers was eind 2019 2,5 staat tot 1, verdeeld als volgt:

	2019	
	Totaal	
Plaatsvervangers met hoofdfunctie elders in:	**Plv-ers**	**Zittingen**
Advocatuur	246	1.870
OM	1	4
Wetenschap	175	781
Politiek	2	0
Departement	67	471
Overig	316	1.573
subtotaal	**807**	**4.699**
Plaatsvervangers zonder hoofdfunctie elders	**161**	**2.727**
Totaal	**968**	**7.426**

Met de verkorting van de duur van de r(h)io-opleiding per 1 januari 2021 is ook de opleiding voor de buitencategorie-kandidaten opgenomen in het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding en de Leidraad intakecommissie. Als buitencategorie-kandidaten worden aangemerkt: superspecialisten, super ervaren kandidaten en OM-overstappers (zie de notitie Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super ervaren kandidaten, voetnoot 4). Dit schept mogelijkheden om ervaren kandidaten (waaronder plaatsvervangers) in relatief korte termijn op te leiden tot rechter of raadsheer.

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers

In diverse regelingen en beleidsnota's [8] zijn bepalingen opgenomen over het tegengaan van belangenverstrengeling bij bijvoorbeeld inzet van advocaten als plaatsvervangers. De belangrijkste zijn:

- Een advocaat kan niet werkzaam zijn als rechter-plaatsvervanger in de rechtbank waarbij hij als advocaat is ingeschreven (of als raadsheer- plaatsvervanger in het gerechtshof tot het rechtsgebied waarvan de rechtbank behoort waar hij is ingeschreven).
- Een rechterlijk ambtenaar die werkzaam is bij het OM kan niet werkzaam zijn als plaatsvervanger bij een rechtbank of gerechtshof. Dit is niet van toepassing gedurende de periode waarin aan hem voor zijn volledige arbeidsduur buitengewoon verlof is verleend.
- Het is ongewenst dat een rechter-plaatsvervanger optreedt als adviseur in zaken die dienen, dan wel waarvan een reële mogelijkheid bestaat dat die zullen dienen, bij het gerecht waarbij hij is aangesteld. De rechter-plaatsvervanger die tevens advocaat is zorgt ervoor geen zaken te behandelen waarin één van zijn kantoorgenoten zodanig optreedt dan wel heeft opgetreden.
- De plaatsvervanger die advocaat is, zorgt er voor geen zaken te behandelen van kantoorgenoten, van zichzelf, of waarbij hij betrokken is geweest als advocaat.

Verder is, zoals hiervoor vermeld, besloten dat de honoraire rechter-plaatsvervanger niet als unus of voorzitter MK wordt ingezet. De enige uitzondering hierop zijn gepensioneerde rechters en plaatsvervangers die met succes de grote commissie van de LSR hebben doorlopen (zie hiervoor in paragraaf 2.5.3.). De professionele standaarden hebben de inzet als unus niet gewijzigd. In strafzaken bepalen de professionele standaarden over de inzet van rechters-plaatsvervangers

- Uitgangspunt is dat een zittingscombinatie met vaste strafrechters wordt bezet
- Plaatsvervangers fungeren als volwaardig lid van de meervoudige kamer
- Een zittingscombinatie kent maximaal 1 plaatsvervanger
- Enkelvoudige kamers kennen alleen plaatsvervangers als het een oud strafrechter betreft of een militair lid
- Plaatsvervangers nemen ook deel aan de intervisie en evaluatiegesprekken.

Het is de verantwoordelijkheid van de gerechtsbesturen om dit beleid na te leven.

[8] Zie de Beleidsnota rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015 (voetnoot 8), artikel 44 van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en de Leidraad onpartijdigheid en nevenfuncties.

Bijlage: Salaristabellen

Salarissen rechterlijke macht per 1 juli 2020														
1-1-2020	Salariscategorie												1-7-2020	Nr.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
12471,69	x												12558,99	1
11644,05		x											11725,56	2
10868,66			x										10944,74	3
10491,71				x									10565,15	4
10138,36					x								10209,33	5
9641,58						x							9709,07	6
9144,83							3						9208,84	7
8835,18							2						8897,03	8
8534,05								3					8593,79	9
8242,07							1	2					8299,76	10
7986,04								1					8041,94	11
7741,61							0	0	9				7795,80	12
7507,04									8				7559,59	13
7278,85									7				7329,80	14
7057,06									6				7106,46	15
6842,81									5				6890,71	16
6665,15									4				6711,81	17
6491,56									3				6537,00	18
6322,00									2				6366,25	19
6238,96										8			6282,63	20
6163,49									1	7			6206,63	21
6002,09									0	6			6044,10	22
5842,42										5			5883,32	23
5762,31											10		5802,65	24
5682,19										4	9		5721,97	25
5597,12									i				5636,30	X
5523,09										3	8		5561,75	26
5394,76										2	7		5432,52	27
5272,27										1	6		5309,18	28
5144,52										0	5		5180,53	29
5014,45											4		5049,55	30
4891,40											3		4925,64	31
4764,80											2		4798,15	32
4637,06											1		4669,52	33
4508,75											0		4540,31	34
4372,88												8	4403,49	35
4236,45												7	4266,11	36
4115,10												6	4143,91	37
3998,97												5	4026,96	38
3870,67												4	3897,76	39
3733,06												3	3759,19	40
3332,43												2	3355,76	41

Toelichting: x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.
Toelichting: i = ingroeitrede, start salaris rechter bij uitstroom rio tot en met trede 16 van de rio salaristabel.

Salaristabel rio / oio na verwerking CAO RM 2020, in euro

	1-1-2017	1-7-2018	1-7-2019	1-1-2020	1-7-2020
20	5452,26	5615,83	5728,15	5842,71	Max rio ruim 5883,61
19	5382,97	5544,46	5655,35	5768,46	5808,84
18	5329,68	5489,57	5599,36	5711,35	5751,33
17	5223,08	5379,77	5487,37	5597,12	5636,30
16	5169,79	5324,88	5431,38	5540,01	5578,79
15	5073,85	5226,07	5330,59	5437,20	5475,26
14	4967,26	5116,28	5218,61	5322,98	5360,24
13	4860,66	5006,48	5106,61	5208,74	5245,20
12	4748,74	4891,20	4989,02	5088,80	5124,42
11	4636,82	4775,92	4871,44	4968,87	5003,65
10	4524,89	4660,64	4753,85	4848,93	4882,87
9	4412,97	4545,36	4636,27	4729,00	4762,10
8	4306,38	4435,57	4524,28	4614,77	4647,07
7	4210,44	4336,75	4423,49	4511,96	4543,54
6	4114,51	4237,95	4322,71	4409,16	Max rio beperkt 4440,02
5	3997,26	4117,18	4199,52	4283,51	4313,49
4	3816,05	3930,53	4009,14	4089,32	4117,95
3	3624,18	3732,91	3807,57	3883,72	3910,91
2	3389,67	3491,36	3561,19	3632,41	3657,84
1	3048,57	3140,03	3202,83	3266,89	3289,76
0	2616,69	2695,19	2749,09	2804,07	2823,70

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 5

Werving rechters en raadsheren

Mogelijkheden en begrenzingen

Uitsluitend bedoeld voor intern gebruik binnen de rechtspraak

20 april 2021, vastgesteld door PRO 12 april 2021, in beheer bij afdeling HRM&OO

Inhoud

1. Inleiding 3

2. Categorieën 3

2.1 Indeling 3

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt) 4

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim) 4

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio) 5

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io) 6

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io) 6

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio) 7

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechts-gebied) (rio) 8

2.5.4 Gerede kandidaat 8

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding 9

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding) 9

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding) 9

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing 10

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren 10

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën 10

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers 11

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers 12

Bijlage: Salaristabellen 13

1. Inleiding

In deze notitie wordt een overzicht gegeven van de bestaande mogelijkheden om rechters en raadsheren te werven, als rechter- of raadsheer in opleiding tevens plaatsvervanger, als honorair plaatsvervanger of als plaatsvervanger met een aanwijzing. Tevens wordt beschreven op welke wijze plaatsvervangers volgens het staande beleid kunnen worden ingezet.

Daartoe worden eerst de verschillende categorieën van plaatsvervangers beschreven, inclusief de selectieprocedure, de opleiding en de rechtspositie. Vervolgens zal worden ingegaan op de huidige inzet van plaatsvervangers, niet zijnde rechters- of raadsheren in opleiding, en de begrenzingen aan deze inzet op basis van wet- en regelgeving en beleid. Als bijlagen zijn de huidige salaristabellen rechterlijke macht opgenomen

In deze notitie is het huidige beleid als uitgangspunt genomen. Deze notitie zal bij wijzigingen van het beleid dienovereenkomstig worden aangepast.

2. Categorieën

2.1 Indeling

De rechtspraak maakt onderscheid tussen verschillende categorieën van rechter- of raadsheren-plaatsvervangers.

- ***Categorie I: rechter in opleiding (rio)***
  Doelgroep
  a. juristen met **2 tot 6** jaar juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak rio beperkt.
  b. juristen met **6 jaar of meer** juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak: rio ruim.
  Deze rio's hebben de rechtspositie van rio.

- ***Categorie II: raadsheer in opleiding (rhio)***
  Doelgroep
  Juristen met minimaal 10 jaar juridische werkervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak. Wordt tijdens de opleiding als raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing aangesteld.

- ***Categorie III:: bijzondere categorieën***
  Doelgroep
  a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
  b. juristen met **meer dan** 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
  c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een heel specifiek rechtsgebied) (rio's)
  Worden tijdens de opleiding rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

- ***Categorie IV: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger NIET in opleiding***
  a. honorair, wordt ingezet als lid MK
  b. honorair, wordt (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK
  c. met aanwijzing (kan worden ingezet als lid MK, unus of voorzitter MK)
  d. gepensioneerde voormalige rechters en raadsheren

Alle rechters-plaatsvervanger zijn van rechtswege plaatsvervanger in de andere arrondissementen (art. 40, lid 2 en art. 58, lid 2 Wet op de Rechterlijke Organisatie) en kunnen dus in de rechtbanken in het hele land worden ingezet. Hetzelfde geldt voor raadsheren-plaatsvervanger in de andere ressorten. Daarnaast is het mogelijk om een rechter-plaatsvervanger te benoemen tot raadsheer- plaatsvervanger in een ander ressort en vice versa.

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt)

Vereisten:

- Minimaal 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met een lid van het gerechtsbestuur of gerechtelijke opleidingscoördinator (GOC).
- Vacature openstellen, twee startmomenten: april en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur maximaal 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

- 4 jaar in 2 tot 3 rechtsgebieden. Voor rio's die tussen 5 en 6 jaar werkervaring hebben geldt een opleidingsduur van 2 tot 4 jaar.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase opleiding van drie maanden verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra)). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen op basis van voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 6 (daarna jaarlijkse periodiek). Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i.
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij of zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies[1] worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). Gebruikelijk is dan een inschaling die twee treden hoger is dan de wettelijke inschaling. Dus voor een rio beperkt in 9.1 en voor een rio ruim in 9.2. In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim)

Vereisten:

- 6 jaar of meer juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, vier startmomenten: januari, april, juli en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur max 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

Opleiding (in beginsel) maximaal 2 jaar in 2 rechtsgebieden.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.

[1] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Adviesaanvraag.aspx

- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wrra). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen o.b.v. voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 20. Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd. Zie hiervoor het punt hieronder.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i, indien de rio aan het einde van de opleiding op trede 16 of lager zit van de rio schaal (9a).
- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de rechters-schaal salariscategorie 9, trede 0, indien de rio aan het einde van de opleiding in trede 17 of hoger zit van de rio-schaal (9a).
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij/zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Gebruikelijk is en inschaling in categorie 9.2 in dit soort gevallen. Aanbevolen wordt om dit al bij de indiensttreding voor te legen aan de Raad, zodat het meegenomen kan worden in het arbeidsvoorwaardengesprek. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

N.B. (1):

Voor beide subcategorieën (Ia en Ib) geldt het volgende:

a) Het salaris tijdens en ná de opleiding (zie hiervoor) wordt voorafgaand aan de opleiding vastgesteld en bevestigd in de aanstellingsbrief.

b) Na afronding van de opleiding werken gerechtsbesturen in beginsel niet mee aan een door de opgeleide rechter gewenste overstap gedurende 4 jaar ná benoeming tot rechter, tenzij het initiatief van het eigen gerecht van de rechter uitgaat dan wel in uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld ernstige bezwaren in de privé-situatie) (gentlemen's agreement[2]).

N.B (2):

Voor kandidaten die de volledige LSR-selectieprocedure met positief resultaat hebben doorlopen, maar die niet in opleiding zijn gegaan doordat aan het eind van de procedure wegens meerdere geschikte kandidaten een andere kandidaat de opleidingsplaats heeft gekregen of die wel in opleiding zijn gegaan en deze met goed gevolg hebben doorlopen maar op eigen initiatief niet aansluitend tot rechter zijn benoemd, geldt de volgende procedure*:*

- De eerste 2 jaar: Solliciteren op een vacature. Deze kandidaten doorlopen alleen de briefselectie en de lokale selectie (geen analytische test, assessment of eindgesprekken LSR).

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio)

Vereisten:

Meer dan 10 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter voor procedure zonder openstelling vacature 'gerede kandidaat' of met openstelling vacature (4 startmomenten: 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober)

---

[2] Besluit van het PRO van 19 december 2016 (zie: https://www.werkenbijderechtspraak.nl/rechter-of-raadsheer-worden/werving-selectie-en-opleiding onder het kopje: Rechtspositie en salaris als rechter of raadsheer in opleiding): *Na toelating tot de opleiding wordt u aangesteld voor bepaalde tijd, voor de duur van de opleiding. Bij succesvol voltooien van de opleiding wordt u aangesteld voor het leven (= tot 70e jaar). U wordt geplaatst in het gerecht dat u in opleiding heeft genomen en geacht de eerste 4 jaar na aanstelling in dat gerecht te blijven werken.*

- Volledige selectieprocedure Landelijke Selectiecommissie Rechtspraak (LSR), duur maximaal 11 weken, inclusief lokale procedure.
- Nadat de kandidaat de volledige LSR-selectieprocedure met goed gevolg heeft doorlopen volgt voordracht door het gerechtsbestuur aan de Raad voor de rechtspraak tot benoeming als raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

Opleiding:

- Maximaal 2 jaar, afhankelijk van het profiel in 1 of 2 rechtsgebieden, binnen het opleidingshuis.

Aanstelling:

- Benoeming tot raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing voor maximaal 3 jaar. In beginsel voor de opleidingsduur (en een uitloop van 3 maanden). Een kortere periode kan verlengd worden tot het maximum van 3 jaar. Na een half jaar tussenperiode is een verlenging voor de periode van maximaal 3 jaar weer mogelijk.
- Arbeidsduur kan in overleg worden afgesproken.

Salaris:

- Salaris raadsheer categorie 8, de inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Brra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Brra advies worden gevraagd aan de Raad voor de rechtspraak.

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io)

a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
b. juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio's)

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io)

Procedure:

- Oriënterend gesprek met de president.
- Het gerechtsbestuur meldt de overstappende officier van justitie aan bij de LSR met een curriculum vitae. De LSR beoordeelt in overleg met het gerechtsbestuur welke route moet worden bewandeld.
- Er wordt door de LSR een toets juridische documentatie gedaan en er worden ambtshalve referenties opgevraagd bij de hoofdofficier. Eventueel worden ambtshalve inlichtingen ingewonnen bij de landelijk deken van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOVA). Als het een officier van justitie uit een ander arrondissement is dan worden ook referenties opgevraagd bij de desbetreffende president.
- **Subcategorie 1:**
  - Officieren van Justitie, thans als zodanig werkzaam, die de OIO-opleiding hebben voltooid (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd); dan wel
  - zij-instromers: officieren van justitie, thans als zodanig werkzaam, die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie niet de CALRM of SRM[3] procedure hebben doorlopen (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd);
    - Volledige LSR-selectieprocedure vereist.
    - Vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).
- **Subcategorie 2**:
  - Officieren van Justitie, die de raio-selectie en -opleiding, de CALRM of SRM procedure met goed gevolg hebben doorlopen en daarna:
    a) zonder onderbreking bij OM werkzaam zijn gebleven.
       - (in beginsel) geen LSR-selectieprocedure vereist.
       - geen vacature openstelling.
    b) niet uitsluitend, tot het moment van aanmelding voor een rechtersambt, steeds werkzaam geweest bij OM, dan wel oud officieren van Justitie, thans niet meer in dienst bij het OM of de rechtspraak.
       - toets kleine commissie LSR noodzakelijk.

[3] CALRM: Commissie Aantrekken Leden RM; SRM: selectiecommissie RM.

- vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).

Opleiding:
- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis).
- 1 rechtsgebied.
- Startmomenten: januari, april, juli, oktober.
- Duur opleiding: maximaal 1 jaar. N.B. Als betreffende kandidaat uit hetzelfde arrondissement komt kan de opleiding wat langer zijn in verband met start in ander rechtsgebied ("ontsmetting").

Aanstelling:
- Op basis van een detachering.
  Voordeel: als de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dan valt hij of zij terug op zijn of haar oude functie.
- Benoeming per koninklijk besluit (KB) tot rechter-plaatsvervanger. Indien de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dient hij of zij ontslag aan te vragen als rechter-plaatsvervanger.
- De officier van justitie neemt volledig buitengewoon verlof voor de duur van de opleiding tot rechter (artikel 44, lid 3 Wrra).
- Arbeidsduur minimaal 32 uur en maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling 4x9 uur niet toegestaan.
- Na opleiding wordt de officier van justitie per KB benoemd tot rechter en definitief overgeplaatst vanuit het OM.

N.B. Als niet meegewerkt wordt aan een detachering kan de betreffende kandidaat ontslag nemen en worden aangesteld als rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing voor de duur van de opleiding (+ drie maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject). Nadeel: de officier van justitie kan niet terugvallen op de oude functie als de opleiding niet met succes wordt afgerond.

Salaris:
- Tijdens de detachering wordt het huidige salaris van de overstappende officier van justitie vergoed aan het OM.
- Bij benoeming tot rechter wordt de officier van justitie ingeschaald in categorie 9, in een trede hoger dan hij als officier van justitie had (artikel 15 Wrra). De anciënniteitsdatum blijft ongewijzigd. Advies van de Raad voor de Rechtspraak is hiervoor niet nodig, nu het uit de wet voortvloeit.
- Bij een senior officier van justitie die overstapt kunnen afspraken over het salaris worden gemaakt. Tijdens de opleiding wordt dan het huidige salaris vergoed (salariscategorie 8). Na opleiding wordt hij of zij ingeschaald als senior rechter, met bij behorende schaal 8 of aangesteld als rechter met bijbehorende schaal 9. Dan is er een teruggang in salaris. Hierover zijn in het verleden afspraken gemaakt: in beginsel krijgt de overstapper een toelage gedurende een jaar, waarin hij moet aantonen op senior niveau te functioneren, waarna alsnog benoeming tot senior volgt. Mocht dat onverhoopt niet lukken, dan valt hij/of inderdaad terug in salaris (zie ook het memo overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020)[4].

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio)

Superervaren
De 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren generalist, met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau, maar geen superspecialist of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij de opleiding civiel effect met goed gevolg hebben afgerond). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap.

Procedure:

[4] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Documents/200702-Selectie-en-opleiding-overstappende-officier van justitie-superspecialisten.pdf; en zie: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/OverstappendeOM-ers.aspx

- Oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).
- Volledige LSR-selectieprocedure vereist. De LSR beoordeelt aan de hand van de vacaturetekst of aanbevelingsbrief van het gerecht of sprake is van een superervaren kandidaat dan wel een superspecialist.

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis),
- 1 rechtsgebied.
- Duur opleiding: in beginsel maximaal 1 jaar.
- Vier start-momenten: januari, april, juli en oktober.

Aanstelling:

- Rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met aanwijzing voor duur van de opleiding (+ 3 maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject).
- Arbeidsduur: minimaal 32 uur en maximaal 36 uur (Sommige rechtbanken staan geen aanstelling van 4x9 uur toe tijdens de opleiding).

Salaris:

- Salariscategorie 9 (rechter) - of in een zeer uitzonderlijk geval categorie 8 (senior-rechter) - dan wel 8 (raadsheer). Inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Wrra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Wrra advies worden gevraagd bij de Raad. Vaak zijn dit personen die sowieso in salaris achteruit gaan en een hoger voormalig salaris hebben. Het is dan te overwegen tijdens de opleiding aan te sluiten bij het laatstverdiende salaris doch uiterlijk in te schalen in bijvoorbeeld salariscategorie 9, trede 5 en na de opleiding dan in te schalen in categorie 9, trede 6. Op deze wijze is nog enige doorgroei in de schaal mogelijk (zie ook het memo overstappende OM'ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020.

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio)

Superspecialist

Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in - en een autoriteit is op - een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij of zij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden bij de vervulling van een vacature voor het rechterschap. De LSR hanteert als eis minimaal 15 jaar juridische werkervaring.

Procedure, opleiding, aanstelling en salaris:

Zie hiervoor onder categorie IIIb.

2.5.4 Gerede kandidaat

Procedure:

- Het presidium van de LSR merkt – op gemotiveerde aanbeveling van het gerechtsbestuur – een kandidaat aan als 'gerede kandidaat', indien voldaan is aan de volgende criteria:
  - de kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
  - op basis van specifieke vereisten voor de functie en de kwaliteiten van de kandidaat mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
  - naar verwachting zal de kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter of raadsheer.
- Het presidium van de LSR beslist of sprake is van gerede kandidaat. Indien het presidium positief beslist behoeft er geen vacature te worden opengesteld.
- Naar grote commissie van de LSR, met uitzondering van de briefselectie. De analytische testen zijn een onderdeel van het assessment-onderzoek. De analytische test is niet meteen decisief, maar ook het assessment wordt afgenomen en er worden eindgesprekken gehouden.
- Lokale selectie; dit kan voor (bij voorkeur) of na het afronden van de LSR-selectieprocedure (wordt bepaald door het gerechtsbestuur).

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding[5]

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Minimaal 6 jaar juridisch relevante werkervaring na het afstuderen om benoembaar te zijn.
- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- In sommige gerechten: gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC)
- Voordracht gerechtsbestuur aan de kleine commissie van de LSR (schriftelijke procedure op basis van sollicitatieformulier, referenties en justitiële gegevens).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-/raadsheer-plaatsvervanger (honorair);
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1 x per 2 weken een hele dag (gebaseerd op beleidsnotitie plaatsvervangers 2015, vastgesteld door het PRO)

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00 (vacatiegelden per 2021[6])

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Wanneer een rechter- of raadsheer-plaatsvervanger solliciteert voor een functie van r(h)io dan vindt een nieuwe volledige LSR-toetsing plaats. Er kan geen recht ontleend worden aan de toets van de LSR voor de benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Indien een rechter-/raadsheer-plaatsvervanger, die solliciteert voor een vaste functie als rechter of raadsheer (of die unus rechter-plaatsvervanger wil worden) en de LSR-selectieprocedure niet met positief resultaat doorloopt, eindigt het rechter- of raadsheer-plaatsvervangerschap. Slechts in zeer uitzonderlijke situaties kan hiervan worden afgeweken via een procedure bij de zogenoemde Bijzondere Commissie van de LSR, bestaande uit de voorzitter LSR, de portefeuillehouder van de Raad voor de Rechtspraak en eventueel de president. Als het gerecht volgens deze commissie kan aantonen dat de rechter-plaatsvervanger altijd bijzonder goed heeft gefunctioneerd (op basis van functioneringsgesprekken en referenties) kan de betreffende rechter-plaatsvervanger alleen nog worden ingezet als bijzitter.

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding maar wel na een inwerk- en begeleidingstraject ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.
- Minimaal 6 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- Voordracht gerechtsbestuur aan grote commissie LSR (met uitzondering van briefselectie);
- In de aanbevelingsbrief aan de LSR dient te worden vermeld wat het concrete inwerk- en begeleidingstraject zal zijn met vermelding van de noodzakelijke cursussen.

---

[5] Beleidsnota PRO rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/sites/Rotterdam/Gerechtsbestuur/Bestuursberichten/Documents/10.2%20Beleidsnota%20rechter-plaatsvervanger%20%20def%2003122015.pdf#search=beleid%20pro

[6] 'Rechter-plaatsvervangers en raadsheer-plaatsvervangers, die hun hoofdfunctie buiten de rechterlijke organisatie vervullen, hebben recht op een vergoeding (art. 9, tweede lid, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).' Zie verder: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Rechters-enraadsheren-plaatsvervangers.aspx

- Gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (honorair).
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1x per 2 weken een hele dag.

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00* (2021*)

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Een rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (unus of voorzitter MK), die na de volledige LSR-selectie regelmatig actief wordt ingezet en waarvan positieve evaluatieverslagen aanwezig zijn, en die vaste rechter of raadsheer wil worden moet zich via een openstaande vacature bij het betrokken gerecht aanmelden. De plaatsvervanger behoeft niet opnieuw de LSR-selectieprocedure te doorlopen (alleen de briefselectie – tenzij de gerede kandidaatsprocedure wordt gevolgd - en de lokale selectie). *Hier zit geen maximum termijn aan.* Voordeel: grote commissie van de LSR al doorlopen; door de opgedane ervaring als rechter-plaatsvervanger zal hij of zij met een korte opleidingsduur de opleiding kunnen doorlopen.
- Doorlopen rio-opleiding.

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing

Vereisten en procedure:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

Benoeming:

- Benoeming als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing gedurende maximaal 3 jaar
- Kan worden ingezet als unus en als voorzitter en lid MK

Vergoeding:

- Salaris conform aanwijzing.

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren

Procedure:

- In geval van aansluitende benoeming en bij herintreding op basis van de Spoedwet COVID19: voordracht door het gerechtsbestuur; in andere gevallen: overleg met LSR over procedure.

Aanstelling:

- Kan met aanwijzing voor 1 of meer dagen per week, maximaal 3 jaar (daartoe verzoek aan de Raad richten) of zonder aanwijzing, dat wil zeggen dat vergoeding per zitting plaatsvindt.

Inzet:

- Gepensioneerde rechters en raadsheren zijn inzetbaar als unus, voorzitter of lid MK.

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën

	Categorie Ia	Categorie Ib	Categorie II	Categorie III	Categorie IV
Juridische voorervaring	**2-6 jaar** (rio beperkt)	**≥ 6 jaar (rio ruim)**	**≥ 10 jaar** raadsheer-plaatsvervanger (rhio) met een aanwijzing	- overstapper OM - superervaren of superspecialist (r(h)io) -plaatsvervanger niet in opleiding	-plaatsvervanger honorair (lid MK) - plaatsvervanger honorair (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK - plaatsvervanger met aanwijzing - gepensioneerde rechters en raadsheren

Openstelling vacature	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat[7]	nee
Volledige LSR-selectie	ja	ja	ja	ja, m.u.v. categorie IIIa, onder 2	Categorie IVa: nee, alleen kleine commissie Categorie IVb en IVc: Ja Categorie IVd: maatwerk
Duur opleiding	4 jaar en **indien 5-6 jaar voorervaring:** 2 tot 4 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 1 jaar	n.v.t.
Inhoud opleiding	2 a 3 rechtsgebieden	tenminste 2 rechtsgebieden	1 of 2 rechtsgebieden	1 rechtsgebied	n.v.t.

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers

Het PRO heeft in 2015 beleid ontwikkeld om de inzet van plaatsvervangers kwalitatief aan te scherpen en op de langere termijn getalsmatig af te bouwen. Dit beleid is neergelegd in de beleidsnota rechter-plaatsvervanger langere termijn van 19 november 2015 (zie voetnoot 5). De belangrijkste kwalitatieve aanscherping is dat een gewone rechter-plaatsvervanger (honorair en geen gepensioneerde rechter of raadsheer) niet als unus of als voorzitter MK mag worden ingezet. Afgesproken is dat de gerechten twee jaar de tijd zouden nemen om het nieuwe beleid in te voeren en dat daarna op de streefgetallen zou worden gestuurd. Het eerste is gebeurd, maar de streefgetallen zijn uiteindelijk niet doorgevoerd, omdat in de daarop volgende jaren vanwege de invoering van de professionele standaarden een tekort aan rechters en raadsheren ontstond.

De verhouding rechters en raadsheren versus plaatsvervangers was eind 2019 2,5 staat tot 1, verdeeld als volgt:

	2019	
	Totaal	
Plaatsvervangers met hoofdfunctie elders in:	**Plv-ers**	**Zittingen**
Advocatuur	246	1.870
OM	1	4
Wetenschap	175	781
Politiek	2	0
Departement	67	471
Overig	316	1.573
subtotaal	**807**	**4.699**
Plaatsvervangers zonder hoofdfunctie elders	**161**	**2.727**
Totaal	**968**	**7.426**

Met de verkorting van de duur van de r(h)io-opleiding per 1 januari 2021 is ook de opleiding voor de buitencategorie-kandidaten opgenomen in het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding en de Leidraad intakecommissie. Als buitencategorie-kandidaten worden aangemerkt: superspecialisten, super ervaren kandidaten en OM-overstappers (zie de notitie Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super ervaren kandidaten, voetnoot 4). Dit schept mogelijkheden om ervaren kandidaten (waaronder plaatsvervangers) in relatief korte termijn op te leiden tot rechter of raadsheer.

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers

In diverse regelingen en beleidsnota's [8] zijn bepalingen opgenomen over het tegengaan van belangenverstrengeling bij bijvoorbeeld inzet van advocaten als plaatsvervangers. De belangrijkste zijn:

- Een advocaat kan niet werkzaam zijn als rechter-plaatsvervanger in de rechtbank waarbij hij als advocaat is ingeschreven (of als raadsheer- plaatsvervanger in het gerechtshof tot het rechtsgebied waarvan de rechtbank behoort waar hij is ingeschreven).
- Een rechterlijk ambtenaar die werkzaam is bij het OM kan niet werkzaam zijn als plaatsvervanger bij een rechtbank of gerechtshof. Dit is niet van toepassing gedurende de periode waarin aan hem voor zijn volledige arbeidsduur buitengewoon verlof is verleend.
- Het is ongewenst dat een rechter-plaatsvervanger optreedt als adviseur in zaken die dienen, dan wel waarvan een reële mogelijkheid bestaat dat die zullen dienen, bij het gerecht waarbij hij is aangesteld. De rechter-plaatsvervanger die tevens advocaat is zorgt ervoor geen zaken te behandelen waarin één van zijn kantoorgenoten zodanig optreedt dan wel heeft opgetreden.
- De plaatsvervanger die advocaat is, zorgt er voor geen zaken te behandelen van kantoorgenoten, van zichzelf, of waarbij hij betrokken is geweest als advocaat.

Verder is, zoals hiervoor vermeld, besloten dat de honoraire rechter-plaatsvervanger niet als unus of voorzitter MK wordt ingezet. De enige uitzondering hierop zijn gepensioneerde rechters en plaatsvervangers die met succes de grote commissie van de LSR hebben doorlopen (zie hiervoor in paragraaf 2.5.3.). De professionele standaarden hebben de inzet als unus niet gewijzigd. In strafzaken bepalen de professionele standaarden over de inzet van rechters-plaatsvervangers

- Uitgangspunt is dat een zittingscombinatie met vaste strafrechters wordt bezet
- Plaatsvervangers fungeren als volwaardig lid van de meervoudige kamer
- Een zittingscombinatie kent maximaal 1 plaatsvervanger
- Enkelvoudige kamers kennen alleen plaatsvervangers als het een oud strafrechter betreft of een militair lid
- Plaatsvervangers nemen ook deel aan de intervisie en evaluatiegesprekken.

Het is de verantwoordelijkheid van de gerechtsbesturen om dit beleid na te leven.

[8] Zie de Beleidsnota rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015 (voetnoot 8), artikel 44 van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en de Leidraad onpartijdigheid en nevenfuncties.

Bijlage: Salaristabellen

Salarissen rechterlijke macht per 1 juli 2020														
1-1-2020	Salariscategorie												1-7-2020	Nr.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
12471,69	x												12558,99	1
11644,05		x											11725,56	2
10868,66			x										10944,74	3
10491,71				x									10565,15	4
10138,36					x								10209,33	5
9641,58						x							9709,07	6
9144,83							3						9208,84	7
8835,18							2						8897,03	8
8534,05								3					8593,79	9
8242,07							1	2					8299,76	10
7986,04								1					8041,94	11
7741,61							0	0	9				7795,80	12
7507,04									8				7559,59	13
7278,85									7				7329,80	14
7057,06									6				7106,46	15
6842,81									5				6890,71	16
6665,15									4				6711,81	17
6491,56									3				6537,00	18
6322,00									2				6366,25	19
6238,96										8			6282,63	20
6163,49									1	7			6206,63	21
6002,09									0	6			6044,10	22
5842,42										5			5883,32	23
5762,31											10		5802,65	24
5682,19										4	9		5721,97	25
5597,12									i				5636,30	X
5523,09										3	8		5561,75	26
5394,76										2	7		5432,52	27
5272,27										1	6		5309,18	28
5144,52										0	5		5180,53	29
5014,45											4		5049,55	30
4891,40											3		4925,64	31
4764,80											2		4798,15	32
4637,06											1		4669,52	33
4508,75											0		4540,31	34
4372,88												8	4403,49	35
4236,45												7	4266,11	36
4115,10												6	4143,91	37
3998,97												5	4026,96	38
3870,67												4	3897,76	39
3733,06												3	3759,19	40
3332,43												2	3355,76	41

Toelichting: x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.
Toelichting: i = ingroeitrede, start salaris rechter bij uitstroom rio tot en met trede 16 van de rio salaristabel.

Salaristabel rio / oio na verwerking CAO RM 2020, in euro

	1-1-2017	1-7-2018	1-7-2019	1-1-2020	1-7-2020
20	5452,26	5615,83	5728,15	5842,71	Max rio ruim 5883,61
19	5382,97	5544,46	5655,35	5768,46	5808,84
18	5329,68	5489,57	5599,36	5711,35	5751,33
17	5223,08	5379,77	5487,37	5597,12	5636,30
16	5169,79	5324,88	5431,38	5540,01	5578,79
15	5073,85	5226,07	5330,59	5437,20	5475,26
14	4967,26	5116,28	5218,61	5322,98	5360,24
13	4860,66	5006,48	5106,61	5208,74	5245,20
12	4748,74	4891,20	4989,02	5088,80	5124,42
11	4636,82	4775,92	4871,44	4968,87	5003,65
10	4524,89	4660,64	4753,85	4848,93	4882,87
9	4412,97	4545,36	4636,27	4729,00	4762,10
8	4306,38	4435,57	4524,28	4614,77	4647,07
7	4210,44	4336,75	4423,49	4511,96	4543,54
6	4114,51	4237,95	4322,71	4409,16	Max rio beperkt 4440,02
5	3997,26	4117,18	4199,52	4283,51	4313,49
4	3816,05	3930,53	4009,14	4089,32	4117,95
3	3624,18	3732,91	3807,57	3883,72	3910,91
2	3389,67	3491,36	3561,19	3632,41	3657,84
1	3048,57	3140,03	3202,83	3266,89	3289,76
0	2616,69	2695,19	2749,09	2804,07	2823,70

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 6

Werving rechters en raadsheren

Mogelijkheden en begrenzingen

Uitsluitend bedoeld voor intern gebruik binnen de rechtspraak

Vastgesteld door PRO 12 april 2021, in beheer bij afdeling HRM&OO

Inhoud

1. Inleiding ... 3

2. Categorieën ... 3

2.1 Indeling ... 3

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt) ... 4

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim) ... 4

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio) ... 5

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io) ... 6

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io) ... 6

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio) ... 7

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechts-gebied) (rio) ... 8

2.5.4 Gerede kandidaat ... 8

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding ... 9

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing ... 10

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren ... 10

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën ... 10

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers ... 11

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers ... 12

Bijlage: Salaristabellen ... 13

1. Inleiding

In deze notitie wordt een overzicht gegeven van de bestaande mogelijkheden om rechters en raadsheren te werven, als rechter- of raadsheer in opleiding tevens plaatsvervanger, als honorair plaatsvervanger of als plaatsvervanger met een aanwijzing. Tevens wordt beschreven op welke wijze plaatsvervangers volgens het staande beleid kunnen worden ingezet.

Daartoe worden eerst de verschillende categorieën van plaatsvervangers beschreven, inclusief de selectieprocedure, de opleiding en de rechtspositie. Vervolgens zal worden ingegaan op de huidige inzet van plaatsvervangers, niet zijnde rechters- of raadsheren in opleiding, en de begrenzingen aan deze inzet op basis van wet- en regelgeving en beleid. Als bijlagen zijn de huidige salaristabellen rechterlijke macht opgenomen

In deze notitie is het huidige beleid als uitgangspunt genomen. Deze notitie zal bij wijzigingen van het beleid dienovereenkomstig worden aangepast.

2. Categorieën

2.1 Indeling

De rechtspraak maakt onderscheid tussen verschillende categorieën van rechter- of raadsheren-plaatsvervangers.

- ***Categorie I: rechter in opleiding (rio)***
  Doelgroep
  a. juristen met **2 tot 6** jaar juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak rio beperkt.
  b. juristen met **6 jaar of meer** juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak: rio ruim.
  Deze rio's hebben de rechtspositie van rio.

- ***Categorie II: raadsheer in opleiding (rhio)***
  Doelgroep
  Juristen met minimaal 10 jaar juridische werkervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak. Wordt tijdens de opleiding als raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing aangesteld.

- ***Categorie III:: bijzondere categorieën***
  Doelgroep
  a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
  b. juristen met **meer dan** 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
  c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een heel specifiek rechtsgebied) (rio's)
  Worden tijdens de opleiding rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

- ***Categorie IV: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger NIET in opleiding***
  a. honorair, wordt ingezet als lid MK
  b. honorair, wordt (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK
  c. met aanwijzing (kan worden ingezet als lid MK, unus of voorzitter MK)
  d. gepensioneerde voormalige rechters en raadsheren

Alle rechters-plaatsvervanger zijn van rechtswege plaatsvervanger in de andere arrondissementen (art. 40, lid 2 en art. 58, lid 2 Wet op de Rechterlijke Organisatie) en kunnen dus in de rechtbanken in het hele land worden ingezet. Hetzelfde geldt voor raadsheren-plaatsvervanger in de andere ressorten. Daarnaast is het mogelijk om een rechter-plaatsvervanger te benoemen tot raadsheer- plaatsvervanger in een ander ressort en vice versa.

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt)

Vereisten:

- Minimaal 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met een lid van het gerechtsbestuur of gerechtelijke opleidingscoördinator (GOC).
- Vacature openstellen, twee startmomenten: april en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur maximaal 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

- 4 jaar in 2 tot 3 rechtsgebieden. Voor rio's die tussen 5 en 6 jaar werkervaring hebben geldt een opleidingsduur van 2 tot 4 jaar.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase opleiding van drie maanden verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra)). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen op basis van voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 6 (daarna jaarlijkse periodiek). Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i.
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij of zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies[1] worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). Gebruikelijk is dan een inschaling die twee treden hoger is dan de wettelijke inschaling. Dus voor een rio beperkt in 9.1 en voor een rio ruim in 9.2. In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim)

Vereisten:

- 6 jaar of meer juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, vier startmomenten: januari, april, juli en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur max 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

Opleiding (in beginsel) maximaal 2 jaar in 2 rechtsgebieden.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.

[1] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Adviesaanvraag.aspx

- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wrra). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen o.b.v. voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 20. Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd. Zie hiervoor het punt hieronder.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i, indien de rio aan het einde van de opleiding op trede 16 of lager zit van de rio schaal (9a).
- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de rechters-schaal salariscategorie 9, trede 0, indien de rio aan het einde van de opleiding in trede 17 of hoger zit van de rio-schaal (9a).
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij/zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Gebruikelijk is en inschaling in categorie 9.2 in dit soort gevallen. Aanbevolen wordt om dit al bij de indiensttreding voor te legen aan de Raad, zodat het meegenomen kan worden in het arbeidsvoorwaardengesprek. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

N.B. (1):

Voor beide subcategorieën (Ia en Ib) geldt het volgende:

a) Het salaris tijdens en ná de opleiding (zie hiervoor) wordt voorafgaand aan de opleiding vastgesteld en bevestigd in de aanstellingsbrief.

b) Na afronding van de opleiding werken gerechtsbesturen in beginsel niet mee aan een door de opgeleide rechter gewenste overstap gedurende 4 jaar ná benoeming tot rechter, tenzij het initiatief van het eigen gerecht van de rechter uitgaat dan wel in uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld ernstige bezwaren in de privé-situatie) (gentlemen's agreement[2]).

N.B (2):

Voor kandidaten die de volledige LSR-selectieprocedure met positief resultaat hebben doorlopen, maar die niet in opleiding zijn gegaan doordat aan het eind van de procedure wegens meerdere geschikte kandidaten een andere kandidaat de opleidingsplaats heeft gekregen of die wel in opleiding zijn gegaan en deze met goed gevolg hebben doorlopen maar op eigen initiatief niet aansluitend tot rechter zijn benoemd, geldt de volgende procedure:

- De eerste 2 jaar: Solliciteren op een vacature. Deze kandidaten doorlopen alleen de briefselectie en de lokale selectie (geen analytische test, assessment of eindgesprekken LSR).

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio)

Vereisten:

Meer dan 10 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter voor procedure zonder openstelling vacature 'gerede kandidaat' of met openstelling vacature (4 startmomenten: 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober)

---

[2] Besluit van het PRO van 19 december 2016 (zie: https://www.werkenbijderechtspraak.nl/rechter-of-raadsheer-worden/werving-selectie-en-opleiding onder het kopje: Rechtspositie en salaris als rechter of raadsheer in opleiding): *Na toelating tot de opleiding wordt u aangesteld voor bepaalde tijd, voor de duur van de opleiding. Bij succesvol voltooien van de opleiding wordt u aangesteld voor het leven (= tot 70e jaar). U wordt geplaatst in het gerecht dat u in opleiding heeft genomen en geacht de eerste 4 jaar na aanstelling in dat gerecht te blijven werken.*

- Volledige selectieprocedure Landelijke Selectiecommissie Rechtspraak (LSR), duur maximaal 11 weken, inclusief lokale procedure.
- Nadat de kandidaat de volledige LSR-selectieprocedure met goed gevolg heeft doorlopen volgt voordracht door het gerechtsbestuur aan de Raad voor de rechtspraak tot benoeming als raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

Opleiding:

- Maximaal 2 jaar, afhankelijk van het profiel in 1 of 2 rechtsgebieden, binnen het opleidingshuis.

Aanstelling:

- Benoeming tot raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing voor maximaal 3 jaar. In beginsel voor de opleidingsduur (en een uitloop van 3 maanden). Een kortere periode kan verlengd worden tot het maximum van 3 jaar. Na een half jaar tussenperiode is een verlenging voor de periode van maximaal 3 jaar weer mogelijk.
- Arbeidsduur kan in overleg worden afgesproken.

Salaris:

- Salaris raadsheer categorie 8, de inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Brra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Brra advies worden gevraagd aan de Raad voor de rechtspraak.

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io)

a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
b. juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio's)

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io)

Procedure:

- Oriënterend gesprek met de president.
- Het gerechtsbestuur meldt de overstappende officier van justitie aan bij de LSR met een curriculum vitae. De LSR beoordeelt in overleg met het gerechtsbestuur welke route moet worden bewandeld.
- Er wordt door de LSR een toets juridische documentatie gedaan en er worden ambtshalve referenties opgevraagd bij de hoofdofficier. Eventueel worden ambtshalve inlichtingen ingewonnen bij de landelijk deken van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOVA). Als het een officier van justitie uit een ander arrondissement is dan worden ook referenties opgevraagd bij de desbetreffende president.
- **Subcategorie 1:**
  - Officieren van Justitie, thans als zodanig werkzaam, die de OIO-opleiding hebben voltooid (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd); dan wel
  - zij-instromers: officieren van justitie, thans als zodanig werkzaam, die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie niet de CALRM of SRM[3] procedure hebben doorlopen (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd);
    - Volledige LSR-selectieprocedure vereist.
    - Vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).
- **Subcategorie 2**:
  - Officieren van Justitie, die de raio-selectie en -opleiding, de CALRM of SRM procedure met goed gevolg hebben doorlopen en daarna:
    a) zonder onderbreking bij OM werkzaam zijn gebleven.
       - (in beginsel) geen LSR-selectieprocedure vereist.
       - geen vacature openstelling.
    b) niet uitsluitend, tot het moment van aanmelding voor een rechtersambt, steeds werkzaam geweest bij OM, dan wel oud officieren van Justitie, thans niet meer in dienst bij het OM of de rechtspraak.
       - toets kleine commissie LSR noodzakelijk.

[3] CALRM: Commissie Aantrekken Leden RM; SRM: selectiecommissie RM.

- vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis).
- 1 rechtsgebied.
- Startmomenten: januari, april, juli, oktober.
- Duur opleiding: maximaal 1 jaar. N.B. Als betreffende kandidaat uit hetzelfde arrondissement komt kan de opleiding wat langer zijn in verband met start in ander rechtsgebied ("ontsmetting").

Aanstelling:

- Op basis van een detachering.
  Voordeel: als de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dan valt hij of zij terug op zijn of haar oude functie.
- Benoeming per koninklijk besluit (KB) tot rechter-plaatsvervanger. Indien de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dient hij of zij ontslag aan te vragen als rechter-plaatsvervanger.
- De officier van justitie neemt volledig buitengewoon verlof voor de duur van de opleiding tot rechter (artikel 44, lid 3 Wrra).
- Arbeidsduur minimaal 32 uur en maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling 4x9 uur niet toegestaan.
- Na opleiding wordt de officier van justitie per KB benoemd tot rechter en definitief overgeplaatst vanuit het OM.

N.B. Als niet meegewerkt wordt aan een detachering kan de betreffende kandidaat ontslag nemen en worden aangesteld als rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing voor de duur van de opleiding (+ drie maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject). Nadeel: de officier van justitie kan niet terugvallen op de oude functie als de opleiding niet met succes wordt afgerond.

Salaris:

- Tijdens de detachering wordt het huidige salaris van de overstappende officier van justitie vergoed aan het OM.
- Bij benoeming tot rechter wordt de officier van justitie ingeschaald in categorie 9, in een trede hoger dan hij als officier van justitie had (artikel 15 Wrra). De anciënniteitsdatum blijft ongewijzigd. Advies van de Raad voor de Rechtspraak is hiervoor niet nodig, nu het uit de wet voortvloeit.
- Bij een senior officier van justitie die overstapt kunnen afspraken over het salaris worden gemaakt. Tijdens de opleiding wordt dan het huidige salaris vergoed (salariscategorie 8). Na opleiding wordt hij of zij ingeschaald als senior rechter, met bij behorende schaal 8 of aangesteld als rechter met bijbehorende schaal 9. Dan is er een teruggang in salaris. Hierover zijn in het verleden afspraken gemaakt: in beginsel krijgt de overstapper een toelage gedurende een jaar, waarin hij moet aantonen op senior niveau te functioneren, waarna alsnog benoeming tot senior volgt. Mocht dat onverhoopt niet lukken, dan valt hij/of inderdaad terug in salaris (zie ook het memo overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020)[4].

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio)

Superervaren

De 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren generalist, met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau, maar geen superspecialist of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij de opleiding civiel effect met goed gevolg hebben afgerond). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap.

Procedure:

[4] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Documents/200702-Selectie-en-opleiding-overstappende-officier van justitie-superspecialisten.pdf; en zie: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/OverstappendeOM-ers.aspx

- Oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.5.4).
- Volledige LSR-selectieprocedure vereist. De LSR beoordeelt aan de hand van de vacaturetekst of aanbevelingsbrief van het gerecht of sprake is van een superervaren kandidaat dan wel een superspecialist.

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis),
- 1 rechtsgebied.
- Duur opleiding: in beginsel maximaal 1 jaar.
- Vier start-momenten: januari, april, juli en oktober.

Aanstelling:

- Rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met aanwijzing voor duur van de opleiding (+ 3 maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject).
- Arbeidsduur: minimaal 32 uur en maximaal 36 uur (Sommige rechtbanken staan geen aanstelling van 4x9 uur toe tijdens de opleiding).

Salaris:

- Salariscategorie 9 (rechter) - of in een zeer uitzonderlijk geval categorie 8 (senior-rechter) - dan wel 8 (raadsheer). Inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Wrra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Wrra advies worden gevraagd bij de Raad. Vaak zijn dit personen die sowieso in salaris achteruit gaan en een hoger voormalig salaris hebben. Het is dan te overwegen tijdens de opleiding aan te sluiten bij het laatstverdiende salaris doch uiterlijk in te schalen in bijvoorbeeld salariscategorie 9, trede 5 en na de opleiding dan in te schalen in categorie 9, trede 6. Op deze wijze is nog enige doorgroei in de schaal mogelijk (zie ook het memo overstappende OM'ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020.

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio)

Superspecialist

Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in - en een autoriteit is op - een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij of zij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden bij de vervulling van een vacature voor het rechterschap. De LSR hanteert als eis minimaal 15 jaar juridische werkervaring.

Procedure, opleiding, aanstelling en salaris:

Zie hiervoor onder categorie IIIb.

2.5.4 Gerede kandidaat

Procedure:

- Het presidium van de LSR merkt – op gemotiveerde aanbeveling van het gerechtsbestuur – een kandidaat aan als 'gerede kandidaat', indien voldaan is aan de volgende criteria:
  - de kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
  - op basis van specifieke vereisten voor de functie en de kwaliteiten van de kandidaat mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
  - naar verwachting zal de kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter of raadsheer.
- Het presidium van de LSR beslist of sprake is van gerede kandidaat. Indien het presidium positief beslist behoeft er geen vacature te worden opengesteld.
- Naar grote commissie van de LSR, met uitzondering van de briefselectie. De analytische testen zijn een onderdeel van het assessment-onderzoek. De analytische test is niet meteen decisief, maar ook het assessment wordt afgenomen en er worden eindgesprekken gehouden.
- Lokale selectie; dit kan voor (bij voorkeur) of na het afronden van de LSR-selectieprocedure (wordt bepaald door het gerechtsbestuur).

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding[5]

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Minimaal 6 jaar juridisch relevante werkervaring na het afstuderen om benoembaar te zijn.
- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- In sommige gerechten: gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC)
- Voordracht gerechtsbestuur aan de kleine commissie van de LSR (schriftelijke procedure op basis van sollicitatieformulier, referenties en justitiële gegevens).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-/raadsheer-plaatsvervanger (honorair);
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1 x per 2 weken een hele dag (gebaseerd op beleidsnotitie plaatsvervangers 2015, vastgesteld door het PRO)

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00 (vacatiegelden per 2021[6])

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Wanneer een rechter- of raadsheer-plaatsvervanger solliciteert voor een functie van r(h)io dan vindt een nieuwe volledige LSR-toetsing plaats. Er kan geen recht ontleend worden aan de toets van de LSR voor de benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Indien een rechter-/raadsheer-plaatsvervanger, die solliciteert voor een vaste functie als rechter of raadsheer (of die unus rechter-plaatsvervanger wil worden) en de LSR-selectieprocedure niet met positief resultaat doorloopt, eindigt het rechter- of raadsheer-plaatsvervangerschap. Slechts in zeer uitzonderlijke situaties kan hiervan worden afgeweken via een procedure bij de zogenoemde Bijzondere Commissie van de LSR, bestaande uit de voorzitter LSR, de portefeuillehouder van de Raad voor de Rechtspraak en eventueel de president. Als het gerecht volgens deze commissie kan aantonen dat de rechter-plaatsvervanger altijd bijzonder goed heeft gefunctioneerd (op basis van functioneringsgesprekken en referenties) kan de betreffende rechter-plaatsvervanger alleen nog worden ingezet als bijzitter.

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding maar wel na een inwerk- en begeleidingstraject ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.
- Minimaal 6 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- Voordracht gerechtsbestuur aan grote commissie LSR (met uitzondering van briefselectie);
- In de aanbevelingsbrief aan de LSR dient te worden vermeld wat het concrete inwerk- en begeleidingstraject zal zijn met vermelding van de noodzakelijke cursussen.

---

[5] Beleidsnota PRO rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/sites/Rotterdam/Gerechtsbestuur/Bestuursberichten/Documents/10.2%20Beleidsnota%20rechter-plaatsvervanger%20%20def%2003122015.pdf#search=beleid%20pro

[6] 'Rechter-plaatsvervangers en raadsheer-plaatsvervangers, die hun hoofdfunctie buiten de rechterlijke organisatie vervullen, hebben recht op een vergoeding (art. 9, tweede lid, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).' Zie verder: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Rechters-enraadsheren-plaatsvervangers.aspx

- Gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (honorair).
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1x per 2 weken een hele dag.

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00* (2021*)

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Een rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (unus of voorzitter MK), die na de volledige LSR-selectie regelmatig actief wordt ingezet en waarvan positieve evaluatieverslagen aanwezig zijn, en die vaste rechter of raadsheer wil worden moet zich via een openstaande vacature bij het betrokken gerecht aanmelden. De plaatsvervanger behoeft niet opnieuw de LSR-selectieprocedure te doorlopen (alleen de briefselectie – tenzij de gerede kandidaatsprocedure wordt gevolgd - en de lokale selectie)*. Hier zit geen maximum termijn aan.* Voordeel: grote commissie van de LSR al doorlopen; door de opgedane ervaring als rechter-plaatsvervanger zal hij of zij met een korte opleidingsduur de opleiding kunnen doorlopen.
- Doorlopen rio-opleiding.

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing

Vereisten en procedure:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

Benoeming:

- Benoeming als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing gedurende maximaal 3 jaar
- Kan worden ingezet als unus en als voorzitter en lid MK

Vergoeding:

- Salaris conform aanwijzing.

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren

Procedure:

- In geval van aansluitende benoeming en bij herintreding op basis van de Spoedwet COVID19: voordracht door het gerechtsbestuur; in andere gevallen: overleg met LSR over procedure.

Aanstelling:

- Kan met aanwijzing voor 1 of meer dagen per week, maximaal 3 jaar (daartoe verzoek aan de Raad richten) of zonder aanwijzing, dat wil zeggen dat vergoeding per zitting plaatsvindt.

Inzet:

- Gepensioneerde rechters en raadsheren zijn inzetbaar als unus, voorzitter of lid MK.

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën

	Categorie Ia	Categorie Ib	Categorie II	Categorie III	Categorie IV
Juridische voorervaring	**2-6 jaar** (rio beperkt)	**≥ 6 jaar (rio ruim)**	**≥ 10 jaar** raadsheer-plaatsvervanger (rhio) met een aanwijzing	- overstapper OM - superervaren of superspecialist (r(h)io) -plaatsvervanger niet in opleiding	-plaatsvervanger honorair (lid MK) - plaatsvervanger honorair (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK - plaatsvervanger met aanwijzing - gepensioneerde rechters en raadsheren

Openstelling vacature	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat[7]	nee
Volledige LSR-selectie	ja	ja	ja	ja, m.u.v. categorie IIIa, onder 2	Categorie IVa: nee, alleen kleine commissie Categorie IVb en IVc: Ja Categorie IVd: maatwerk
Duur opleiding	4 jaar en **indien 5-6 jaar voorervaring:** 2 tot 4 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 1 jaar	n.v.t.
Inhoud opleiding	2 a 3 rechtsgebieden	tenminste 2 rechtsgebieden	1 of 2 rechtsgebieden	1 rechtsgebied	n.v.t.

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers

Het PRO heeft in 2015 beleid ontwikkeld om de inzet van plaatsvervangers kwalitatief aan te scherpen en op de langere termijn getalsmatig af te bouwen. Dit beleid is neergelegd in de beleidsnota rechter-plaatsvervanger langere termijn van 19 november 2015 (zie voetnoot 5). De belangrijkste kwalitatieve aanscherping is dat een gewone rechter-plaatsvervanger (honorair en geen gepensioneerde rechter of raadsheer) niet als unus of als voorzitter MK mag worden ingezet. Afgesproken is dat de gerechten twee jaar de tijd zouden nemen om het nieuwe beleid in te voeren en dat daarna op de streefgetallen zou worden gestuurd. Het eerste is gebeurd, maar de streefgetallen zijn uiteindelijk niet doorgevoerd, omdat in de daarop volgende jaren vanwege de invoering van de professionele standaarden een tekort aan rechters en raadsheren ontstond.

De verhouding rechters en raadsheren versus plaatsvervangers was eind 2019 2,5 staat tot 1, verdeeld als volgt:

	2019	
	Totaal	
Plaatsvervangers met hoofdfunctie elders in:	**Plv-ers**	**Zittingen**
Advocatuur	246	1.870
OM	1	4
Wetenschap	175	781
Politiek	2	0
Departement	67	471
Overig	316	1.573
subtotaal	**807**	**4.699**
Plaatsvervangers zonder hoofdfunctie elders	**161**	**2.727**
Totaal	**968**	**7.426**

Met de verkorting van de duur van de r(h)io-opleiding per 1 januari 2021 is ook de opleiding voor de buitencategorie-kandidaten opgenomen in het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding en de Leidraad intakecommissie. Als buitencategorie-kandidaten worden aangemerkt: superspecialisten, super ervaren kandidaten en OM-overstappers (zie de notitie Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super ervaren kandidaten, voetnoot 4). Dit schept mogelijkheden om ervaren kandidaten (waaronder plaatsvervangers) in relatief korte termijn op te leiden tot rechter of raadsheer.

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers

In diverse regelingen en beleidsnota's [8] zijn bepalingen opgenomen over het tegengaan van belangenverstrengeling bij bijvoorbeeld inzet van advocaten als plaatsvervangers. De belangrijkste zijn:

- Een advocaat kan niet werkzaam zijn als rechter-plaatsvervanger in de rechtbank waarbij hij als advocaat is ingeschreven (of als raadsheer- plaatsvervanger in het gerechtshof tot het rechtsgebied waarvan de rechtbank behoort waar hij is ingeschreven).
- Een rechterlijk ambtenaar die werkzaam is bij het OM kan niet werkzaam zijn als plaatsvervanger bij een rechtbank of gerechtshof. Dit is niet van toepassing gedurende de periode waarin aan hem voor zijn volledige arbeidsduur buitengewoon verlof is verleend.
- Het is ongewenst dat een rechter-plaatsvervanger optreedt als adviseur in zaken die dienen, dan wel waarvan een reële mogelijkheid bestaat dat die zullen dienen, bij het gerecht waarbij hij is aangesteld. De rechter-plaatsvervanger die tevens advocaat is zorgt ervoor geen zaken te behandelen waarin één van zijn kantoorgenoten zodanig optreedt dan wel heeft opgetreden.
- De plaatsvervanger die advocaat is, zorgt er voor geen zaken te behandelen van kantoorgenoten, van zichzelf, of waarbij hij betrokken is geweest als advocaat.

Verder is, zoals hiervoor vermeld, besloten dat de honoraire rechter-plaatsvervanger niet als unus of voorzitter MK wordt ingezet. De enige uitzondering hierop zijn gepensioneerde rechters en plaatsvervangers die met succes de grote commissie van de LSR hebben doorlopen (zie hiervoor in paragraaf 2.5.3.). De professionele standaarden hebben de inzet als unus niet gewijzigd. In strafzaken bepalen de professionele standaarden over de inzet van rechters-plaatsvervangers

- Uitgangspunt is dat een zittingscombinatie met vaste strafrechters wordt bezet
- Plaatsvervangers fungeren als volwaardig lid van de meervoudige kamer
- Een zittingscombinatie kent maximaal 1 plaatsvervanger
- Enkelvoudige kamers kennen alleen plaatsvervangers als het een oud strafrechter betreft of een militair lid
- Plaatsvervangers nemen ook deel aan de intervisie en evaluatiegesprekken.

Het is de verantwoordelijkheid van de gerechtsbesturen om dit beleid na te leven.

[8] Zie de Beleidsnota rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015 (voetnoot 8), artikel 44 van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en de Leidraad onpartijdigheid en nevenfuncties.

Bijlage: Salaristabellen

Salarissen rechterlijke macht per 1 juli 2020														
1-1-2020	Salariscategorie												1-7-2020	Nr.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
12471,69	x												12558,99	1
11644,05		x											11725,56	2
10868,66			x										10944,74	3
10491,71				x									10565,15	4
10138,36					x								10209,33	5
9641,58						x							9709,07	6
9144,83							3						9208,84	7
8835,18							2						8897,03	8
8534,05								3					8593,79	9
8242,07							1	2					8299,76	10
7986,04								1					8041,94	11
7741,61							0	0	9				7795,80	12
7507,04									8				7559,59	13
7278,85									7				7329,80	14
7057,06									6				7106,46	15
6842,81									5				6890,71	16
6665,15									4				6711,81	17
6491,56									3				6537,00	18
6322,00									2				6366,25	19
6238,96										8			6282,63	20
6163,49									1	7			6206,63	21
6002,09									0	6			6044,10	22
5842,42										5			5883,32	23
5762,31											10		5802,65	24
5682,19										4	9		5721,97	25
5597,12									i				5636,30	X
5523,09										3	8		5561,75	26
5394,76										2	7		5432,52	27
5272,27										1	6		5309,18	28
5144,52										0	5		5180,53	29
5014,45											4		5049,55	30
4891,40											3		4925,64	31
4764,80											2		4798,15	32
4637,06											1		4669,52	33
4508,75											0		4540,31	34
4372,88												8	4403,49	35
4236,45												7	4266,11	36
4115,10												6	4143,91	37
3998,97												5	4026,96	38
3870,67												4	3897,76	39
3733,06												3	3759,19	40
3332,43												2	3355,76	41

Toelichting: x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.
Toelichting: i = ingroeitrede, start salaris rechter bij uitstroom rio tot en met trede 16 van de rio salaristabel.

Salaristabel rio / oio na verwerking CAO RM 2020, in euro

	1-1-2017	1-7-2018	1-7-2019	1-1-2020	1-7-2020
20	5452,26	5615,83	5728,15	5842,71	Max rio ruim 5883,61
19	5382,97	5544,46	5655,35	5768,46	5808,84
18	5329,68	5489,57	5599,36	5711,35	5751,33
17	5223,08	5379,77	5487,37	5597,12	5636,30
16	5169,79	5324,88	5431,38	5540,01	5578,79
15	5073,85	5226,07	5330,59	5437,20	5475,26
14	4967,26	5116,28	5218,61	5322,98	5360,24
13	4860,66	5006,48	5106,61	5208,74	5245,20
12	4748,74	4891,20	4989,02	5088,80	5124,42
11	4636,82	4775,92	4871,44	4968,87	5003,65
10	4524,89	4660,64	4753,85	4848,93	4882,87
9	4412,97	4545,36	4636,27	4729,00	4762,10
8	4306,38	4435,57	4524,28	4614,77	4647,07
7	4210,44	4336,75	4423,49	4511,96	4543,54
6	4114,51	4237,95	4322,71	4409,16	Max rio beperkt 4440,02
5	3997,26	4117,18	4199,52	4283,51	4313,49
4	3816,05	3930,53	4009,14	4089,32	4117,95
3	3624,18	3732,91	3807,57	3883,72	3910,91
2	3389,67	3491,36	3561,19	3632,41	3657,84
1	3048,57	3140,03	3202,83	3266,89	3289,76
0	2616,69	2695,19	2749,09	2804,07	2823,70

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 7

Werving rechters en raadsheren

Mogelijkheden en begrenzingen

Uitsluitend bedoeld voor intern gebruik binnen de rechtspraak

20 april 2021, vastgesteld door PRO 12 april 2021, in beheer bij afdeling HRM&OO

Inhoud

1. Inleiding 3
2. Categorieën 3
2.1 Indeling 3
2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt) 4
2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim) ... 5
2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio) 7
2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io) 8
2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io) 8
2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio) 10
2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechts-gebied) (rio).....11
2.5.4 Gerede kandidaat.....11
2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding 12
2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding) 12
2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding).....13
2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing.....14
2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren.....15
2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën 16
3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers.....16
4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers.....17
Bijlage: Salaristabellen.....19

1. Inleiding

In deze notitie wordt een overzicht gegeven van de bestaande mogelijkheden om rechters en raadsheren te werven, als rechter- of raadsheer in opleiding tevens plaatsvervanger, als honorair plaatsvervanger of als plaatsvervanger met een aanwijzing. Tevens wordt beschreven op welke wijze plaatsvervangers volgens het staande beleid kunnen worden ingezet.

Daartoe worden eerst de verschillende categorieën van plaatsvervangers beschreven, inclusief de selectieprocedure, de opleiding en de rechtspositie. Vervolgens zal worden ingegaan op de huidige inzet van plaatsvervangers, niet zijnde rechters- of raadsheren in opleiding, en de begrenzingen aan deze inzet op basis van wet- en regelgeving en beleid. Als bijlagen zijn de huidige salaristabellen rechterlijke macht opgenomen

In deze notitie is het huidige beleid als uitgangspunt genomen. Deze notitie zal bij wijzigingen van het beleid dienovereenkomstig worden aangepast.

2. Categorieën

2.1 Indeling

De rechtspraak maakt onderscheid tussen verschillende categorieën van rechter- of raadsheren-plaatsvervangers.

- ***Categorie I: rechter in opleiding (rio)***

  Doelgroep

  a. juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak rio beperkt.
  b. juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak: rio ruim.

  Deze rio's hebben de rechtspositie van rio.

- ***Categorie II: raadsheer in opleiding (rhio)***

  Doelgroep

  Juristen met minimaal 10 jaar juridische werkervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak. Wordt tijdens de opleiding als raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing aangesteld.

- ***Categorie III: bijzondere categorieën***

  Doelgroep

  a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
  b. juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
  c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een heel specifiek rechtsgebied) (rio's)

  Worden tijdens de opleiding rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

- **Categorie IV: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger NIET in opleiding**
  a. honorair, wordt ingezet als lid MK
  b. honorair, wordt (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK
  c. met aanwijzing (kan worden ingezet als lid MK, unus of voorzitter MK)
  d. gepensioneerde voormalige rechters en raadsheren

Alle rechters-plaatsvervanger zijn van rechtswege plaatsvervanger in de andere arrondissementen (art. 40, lid 2 en art. 58, lid 2 Wet op de Rechterlijke Organisatie) en kunnen dus in de rechtbanken in het hele land worden ingezet. Hetzelfde geldt voor raadsheren-plaatsvervanger in de andere ressorten. Daarnaast is het mogelijk om een rechter-plaatsvervanger te benoemen tot raadsheer- plaatsvervanger in een ander ressort en vice versa.

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt)

Vereisten:

- Minimaal 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met een lid van het gerechtsbestuur of gerechtelijke opleidingscoördinator (GOC).
- Vacature openstellen, twee startmomenten: april en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur maximaal 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

- 4 jaar in 2 tot 3 rechtsgebieden. Voor rio's die tussen 5 en 6 jaar werkervaring hebben geldt een opleidingsduur van 2 tot 4 jaar.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase opleiding van drie maanden verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra)). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen op basis van voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 6 (daarna jaarlijkse periodiek). Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i.
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij of zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies[1] worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). Gebruikelijk is dan een inschaling die twee treden hoger is dan de wettelijke inschaling. Dus voor een rio beperkt in 9.1 en voor een rio ruim in 9.2. In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim)

Vereisten:

- 6 jaar of meer juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, vier startmomenten: januari, april, juli en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur max 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

Opleiding (in beginsel) maximaal 2 jaar in 2 rechtsgebieden.

1 https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Adviesaanvraag.aspx

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wrra). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen o.b.v. voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 20. Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd. Zie hiervoor het punt hieronder.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i, indien de rio aan het einde van de opleiding op trede 16 of lager zit van de rio schaal (9a).
- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de rechters-schaal salariscategorie 9, trede 0, indien de rio aan het einde van de opleiding in trede 17 of hoger zit van de rio-schaal (9a).
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij/zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Gebruikelijk is en inschaling in categorie 9.2 in dit soort gevallen. Aanbevolen wordt om dit al bij de indiensttreding voor te legen aan de Raad, zodat het meegenomen kan worden in het arbeidsvoorwaardengesprek. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

N.B. (1): Voor beide subcategorieën (Ia en Ib) geldt het volgende:

a. Het salaris tijdens en ná de opleiding (zie hiervoor) wordt voorafgaand aan de opleiding vastgesteld en bevestigd in de aanstellingsbrief.
b. Na afronding van de opleiding werken gerechtsbesturen in beginsel niet mee aan een door de opgeleide rechter gewenste overstap gedurende 4 jaar ná benoeming tot rechter, tenzij het initiatief van het eigen gerecht van de rechter uitgaat dan wel in uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld ernstige bezwaren in de privé-situatie) (gentlemen's agreement[2]).

N.B (2): Voor kandidaten die de volledige LSR-selectieprocedure met positief resultaat hebben doorlopen, maar die niet in opleiding zijn gegaan doordat aan het eind van de procedure wegens meerdere geschikte kandidaten een andere kandidaat de opleidingsplaats heeft gekregen of die wel in opleiding zijn gegaan en deze met goed gevolg hebben doorlopen maar op eigen initiatief niet aansluitend tot rechter zijn benoemd, geldt de volgende procedure:

- De eerste 2 jaar: Solliciteren op een vacature. Deze kandidaten doorlopen alleen de briefselectie en de lokale selectie (geen analytische test, assessment of eindgesprekken LSR).

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio)

Vereisten:

Meer dan 10 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter voor procedure zonder openstelling vacature 'gerede kandidaat' of met openstelling vacature (4 startmomenten: 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober)
- Volledige selectieprocedure Landelijke Selectiecommissie Rechtspraak (LSR), duur maximaal 11 weken, inclusief lokale procedure.
- Nadat de kandidaat de volledige LSR-selectieprocedure met goed gevolg heeft doorlopen volgt voordracht door het gerechtsbestuur aan de Raad voor de rechtspraak tot benoeming als raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

[2] Besluit van het PRO van 19 december 2016 (zie: https://www.werkenbijderechtspraak.nl/rechter-of-raadsheer-worden/werving-selectie-en-opleiding onder het kopje: Rechtspositie en salaris als rechter of raadsheer in opleiding): Na toelating tot de opleiding wordt u aangesteld voor bepaalde tijd, voor de duur van de opleiding. Bij succesvol voltooien van de opleiding wordt u aangesteld voor het leven (= tot 70e jaar). U wordt geplaatst in het gerecht dat u in opleiding heeft genomen en geacht de eerste 4 jaar na aanstelling in dat gerecht te blijven werken.

Opleiding:

- Maximaal 2 jaar, afhankelijk van het profiel in 1 of 2 rechtsgebieden, binnen het opleidingshuis.

Aanstelling:

- Benoeming tot raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing voor maximaal 3 jaar. In beginsel voor de opleidingsduur (en een uitloop van 3 maanden). Een kortere periode kan verlengd worden tot het maximum van 3 jaar. Na een half jaar tussenperiode is een verlenging voor de periode van maximaal 3 jaar weer mogelijk.
- Arbeidsduur kan in overleg worden afgesproken.

Salaris:

- Salaris raadsheer categorie 8, de inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Brra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Brra advies worden gevraagd aan de Raad voor de rechtspraak.

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io)

a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
b. juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio's)

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io)

Procedure:

- Oriënterend gesprek met de president.
- Het gerechtsbestuur meldt de overstappende officier van justitie aan bij de LSR met een curriculum vitae. De LSR beoordeelt in overleg met het gerechtsbestuur welke route moet worden bewandeld.
- Er wordt door de LSR een toets juridische documentatie gedaan en er worden ambtshalve referenties opgevraagd bij de hoofdofficier. Eventueel worden ambtshalve inlichtingen ingewonnen bij de landelijk deken van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOVA). Als het een officier van justitie uit een ander arrondissement is dan worden ook referenties opgevraagd bij de desbetreffende president.
- Subcategorie 1:
  - Officieren van Justitie, thans als zodanig werkzaam, die de OIO-opleiding hebben voltooid (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd); dan wel
  - zij-instromers: officieren van justitie, thans als zodanig werkzaam, die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie niet de CALRM of SRM[3] procedure hebben doorlopen (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd);
    - Volledige LSR-selectieprocedure vereist.

[3] CALRM: Commissie Aantrekken Leden RM; SRM: selectiecommissie RM.

- Vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).

- Subcategorie 2:
  - Officieren van Justitie, die de raio-selectie en -opleiding, de CALRM of SRM procedure met goed gevolg hebben doorlopen en daarna:

a. zonder onderbreking bij OM werkzaam zijn gebleven.
   - (in beginsel) geen LSR-selectieprocedure vereist.
   - geen vacature openstelling.

b. niet uitsluitend, tot het moment van aanmelding voor een rechtersambt, steeds werkzaam geweest bij OM, dan wel oud officieren van Justitie, thans niet meer in dienst bij het OM of de rechtspraak.
   - toets kleine commissie LSR noodzakelijk.
   - vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis).
- 1 rechtsgebied.
- Startmomenten: januari, april, juli, oktober.
- Duur opleiding: maximaal 1 jaar. N.B. Als betreffende kandidaat uit hetzelfde arrondissement komt kan de opleiding wat langer zijn in verband met start in ander rechtsgebied (“ontsmetting”).

Aanstelling:

- Op basis van een detachering.
- Voordeel: als de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dan valt hij of zij terug op zijn of haar oude functie.
- Benoeming per koninklijk besluit (KB) tot rechter-plaatsvervanger. Indien de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dient hij of zij ontslag aan te vragen als rechter-plaatsvervanger.
- De officier van justitie neemt volledig buitengewoon verlof voor de duur van de opleiding tot rechter (artikel 44, lid 3 Wrra).
- Arbeidsduur minimaal 32 uur en maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling 4x9 uur niet toegestaan.
- Na opleiding wordt de officier van justitie per KB benoemd tot rechter en definitief overgeplaatst vanuit het OM.

N.B. Als niet meegewerkt wordt aan een detachering kan de betreffende kandidaat ontslag nemen en worden aangesteld als rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing voor de duur van de opleiding (+ drie maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject). Nadeel: de officier van justitie kan niet terugvallen op de oude functie als de opleiding niet met succes wordt afgerond.

Salaris:

- Tijdens de detachering wordt het huidige salaris van de overstappende officier van justitie vergoed aan het OM.
- Bij benoeming tot rechter wordt de officier van justitie ingeschaald in categorie 9, in een trede hoger dan hij als officier van justitie had (artikel 15 Wrra). De anciënniteitsdatum blijft ongewijzigd. Advies van de Raad voor de Rechtspraak is hiervoor niet nodig, nu het uit de wet voortvloeit.
- Bij een senior officier van justitie die overstapt kunnen afspraken over het salaris worden gemaakt. Tijdens de opleiding wordt dan het huidige salaris vergoed (salariscategorie 8). Na opleiding wordt hij of zij ingeschaald als senior rechter, met bij behorende schaal 8 of aangesteld als rechter met bijbehorende schaal 9. Dan is er een teruggang in salaris. Hierover zijn in het verleden afspraken gemaakt: in beginsel krijgt de overstapper een toelage gedurende een jaar, waarin hij moet aantonen op senior niveau te functioneren, waarna alsnog benoeming tot senior volgt. Mocht dat onverhoopt niet lukken, dan valt hij/of inderdaad terug in salaris (zie ook het memo overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020)[4].

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio)

Superervaren

De 'superervaren kandidaat' is een zeer ervaren generalist, met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau, maar geen superspecialist of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij de opleiding civiel effect met goed gevolg hebben afgerond). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap.

Procedure:

- Oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).
- Volledige LSR-selectieprocedure vereist. De LSR beoordeelt aan de hand van de vacaturetekst of aanbevelingsbrief van het gerecht of sprake is van een superervaren kandidaat dan wel een superspecialist.

[4] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Documents/200702-Selectie-en-opleiding-overstappende-officier van justitie-superspecialisten.pdf;
en zie:
https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/OverstappendeOM-ers.aspx

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis),
- 1 rechtsgebied.
- Duur opleiding: in beginsel maximaal 1 jaar.
- Vier start-momenten: januari, april, juli en oktober.

Aanstelling:

- Rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met aanwijzing voor duur van de opleiding (+ 3 maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject).
- Arbeidsduur: minimaal 32 uur en maximaal 36 uur (Sommige rechtbanken staan geen aanstelling van 4x9 uur toe tijdens de opleiding).

Salaris:

- Salariscategorie 9 (rechter) - of in een zeer uitzonderlijk geval categorie 8 (senior-rechter) - dan wel 8 (raadsheer). Inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Wrra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Wrra advies worden gevraagd bij de Raad. Vaak zijn dit personen die sowieso in salaris achteruit gaan en een hoger voormalig salaris hebben. Het is dan te overwegen tijdens de opleiding aan te sluiten bij het laatstverdiende salaris doch uiterlijk in te schalen in bijvoorbeeld salariscategorie 9, trede 5 en na de opleiding dan in te schalen in categorie 9, trede 6. Op deze wijze is nog enige doorgroei in de schaal mogelijk (zie ook het memo overstappende OM'ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020.

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechts-gebied) (rio)

Superspecialist

Onder 'superspecialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in - en een autoriteit is op - een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij of zij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden bij de vervulling van een vacature voor het rechterschap. De LSR hanteert als eis minimaal 15 jaar juridische werkervaring.

Procedure, opleiding, aanstelling en salaris:

Zie hiervoor onder categorie IIIb.

2.5.4 Gerede kandidaat

Procedure:

- Het presidium van de LSR merkt – op gemotiveerde aanbeveling van het gerechtsbestuur – een kandidaat aan als 'gerede kandidaat', indien voldaan is aan de volgende criteria:
  - de kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;

- op basis van specifieke vereisten voor de functie en de kwaliteiten van de kandidaat mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
- naar verwachting zal de kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter of raadsheer.

- Het presidium van de LSR beslist of sprake is van gerede kandidaat. Indien het presidium positief beslist behoeft er geen vacature te worden opengesteld.
- Naar grote commissie van de LSR, met uitzondering van de briefselectie. De analytische testen zijn een onderdeel van het assessment-onderzoek. De analytische test is niet meteen decisief, maar ook het assessment wordt afgenomen en er worden eindgesprekken gehouden.
- Lokale selectie; dit kan voor (bij voorkeur) of na het afronden van de LSR-selectieprocedure (wordt bepaald door het gerechtsbestuur).

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding [5]

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Minimaal 6 jaar juridisch relevante werkervaring na het afstuderen om benoembaar te zijn.
- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- In sommige gerechten: gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC)
- Voordracht gerechtsbestuur aan de kleine commissie van de LSR (schriftelijke procedure op basis van sollicitatieformulier, referenties en justitiële gegevens).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-/raadsheer-plaatsvervanger (honorair);
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1 x per 2 weken een hele dag (gebaseerd op beleidsnotitie plaatsvervangers 2015, vastgesteld door het PRO)

[5] Beleidsnota PRO rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/sites/Rotterdam/Gerechtsbestuur/Bestuursberichten/Documents/10.2%20Beleidsnota%20rechter-plaatsvervanger%20%20def%2003122015.pdf#search=beleid%20pro

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00 (vacatiegelden per 2021[6])

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Wanneer een rechter- of raadsheer-plaatsvervanger solliciteert voor een functie van r(h)io dan vindt een nieuwe volledige LSR-toetsing plaats. Er kan geen recht ontleend worden aan de toets van de LSR voor de benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Indien een rechter-/raadsheer-plaatsvervanger, die solliciteert voor een vaste functie als rechter of raadsheer (of die unus rechter-plaatsvervanger wil worden) en de LSR-selectieprocedure niet met positief resultaat doorloopt, eindigt het rechter- of raadsheer-plaatsvervangerschap. Slechts in zeer uitzonderlijke situaties kan hiervan worden afgeweken via een procedure bij de zogenoemde Bijzondere Commissie van de LSR, bestaande uit de voorzitter LSR, de portefeuillehouder van de Raad voor de Rechtspraak en eventueel de president. Als het gerecht volgens deze commissie kan aantonen dat de rechter-plaatsvervanger altijd bijzonder goed heeft gefunctioneerd (op basis van functioneringsgesprekken en referenties) kan de betreffende rechter-plaatsvervanger alleen nog worden ingezet als bijzitter.

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding maar wel na een inwerk- en begeleidingstraject ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.
- Minimaal 6 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist.

[6] "Rechter-plaatsvervangers en raadsheer-plaatsvervangers, die hun hoofdfunctie buiten de rechterlijke organisatie vervullen, hebben recht op een vergoeding (art. 9, tweede lid, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).'
Zie verder:
https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Rechters-enraadsheren-plaatsvervangers.aspx

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- Voordracht gerechtsbestuur aan grote commissie LSR (met uitzondering van briefselectie);
- In de aanbevelingsbrief aan de LSR dient te worden vermeld wat het concrete inwerk- en begeleidingstraject zal zijn met vermelding van de noodzakelijke cursussen.
- Gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (honorair).
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1x per 2 weken een hele dag.

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00* (2021*)

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Een rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (unus of voorzitter MK), die na de volledige LSR-selectie regelmatig actief wordt ingezet en waarvan positieve evaluatieverslagen aanwezig zijn, en die vaste rechter of raadsheer wil worden moet zich via een openstaande vacature bij het betrokken gerecht aanmelden. De plaatsvervanger behoeft niet opnieuw de LSR-selectieprocedure te doorlopen (alleen de briefselectie – tenzij de gerede kandidaatsprocedure wordt gevolgd - en de lokale selectie). Hier zit geen maximum termijn aan. Voordeel: grote commissie van de LSR al doorlopen; door de opgedane ervaring als rechter-plaatsvervanger zal hij of zij met een korte opleidingsduur de opleiding kunnen doorlopen.
- Doorlopen rio-opleiding.

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing

Vereisten en procedure:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

Benoeming:

- Benoeming als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing gedurende maximaal 3 jaar
- Kan worden ingezet als unus en als voorzitter en lid MK

Vergoeding:

- Salaris conform aanwijzing.

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren

Procedure:

- In geval van aansluitende benoeming en bij herintreding op basis van de Spoedwet COVID19: voordracht door het gerechtsbestuur; in andere gevallen: overleg met LSR over procedure.

Aanstelling:

- Kan met aanwijzing voor 1 of meer dagen per week, maximaal 3 jaar (daartoe verzoek aan de Raad richten) of zonder aanwijzing, dat wil zeggen dat vergoeding per zitting plaatsvindt.

Inzet:

- Gepensioneerde rechters en raadsheren zijn inzetbaar als unus, voorzitter of lid MK.

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën

	Categorie Ia	Categorie Ib	Categorie II	Categorie III	Categorie IV
Juridische voorervaring	2-6 jaar (rio beperkt)	> 6 jaar (rio ruim)	> 10 jaar raadsheer-plaatsvervanger (rhio) met een aanwijzing	- overstapper OM - superervaren of superspecialist (r(h)io) - plaatsvervanger niet in opleiding	-plaatsvervanger honorair (lid MK) - plaatsvervanger honorair (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK - plaatsvervanger met aanwijzing - gepensioneerde rechters en raadsheren
Openstelling vacature	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	nee
Volledige LSR-selectie	ja	ja	ja	ja, m.u.v. categorie IIIa, onder 2	Categorie IVa: nee, alleen kleine commissie Categorie IVb en IVc: Ja Categorie IVd: maatwerk
Duur opleiding	4 jaar en indien 5-6 jaar voorervaring: 2 tot 4 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 1 jaar	n.v.t.
Inhoud opleiding	2 a 3 rechtsgebieden	tenminste 2 rechtsgebieden	1 of 2 rechtsgebieden	1 rechtsgebied	n.v.t.

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers

Het PRO heeft in 2015 beleid ontwikkeld om de inzet van plaatsvervangers kwalitatief aan te scherpen en op de langere termijn getalsmatig af te bouwen. Dit beleid is neergelegd in de beleidsnota rechter-plaatsvervanger langere termijn van 19 november 2015 (zie voetnoot 5). De belangrijkste kwalitatieve aanscherping is dat een gewone rechter-plaatsvervanger (honorair en geen gepensioneerde rechter of raadsheer) niet als unus of als voorzitter MK mag worden ingezet. Afgesproken is dat de gerechten twee jaar de tijd zouden nemen om het nieuwe beleid in te voeren en dat daarna op de streefgetallen zou worden gestuurd. Het eerste is gebeurd, maar de streefgetallen zijn uiteindelijk niet doorgevoerd, omdat in de daarop volgende jaren vanwege de invoering van de professionele standaarden een tekort aan rechters en raadsheren ontstond.

De verhouding rechters en raadsheren versus plaatsvervangers was eind 2019 2,5 staat tot 1, verdeeld als volgt:

Totaal 2019		
Plaatsvervangers met hoofdfunctie elders in:	**Plv-ers**	**Zittingen**
Advocatuur	246	1.870
OM	1	4
Wetenschap	175	781
Politiek	2	0
Departement	67	471
Overig	316	1.573
subtotaal	807	4.699
Plaatsvervangers zonder hoofdfunctie elders	161	2.727
Totaal	968	7.426

Met de verkorting van de duur van de r(h)io-opleiding per 1 januari 2021 is ook de opleiding voor de buitencategorie-kandidaten opgenomen in het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding en de Leidraad intakecommissie. Als buitencategorie-kandidaten worden aangemerkt: superspecialisten, super ervaren kandidaten en OM-overstappers (zie de notitie Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super ervaren kandidaten, voetnoot 4). Dit schept mogelijkheden om ervaren kandidaten (waaronder plaatsvervangers) in relatief korte termijn op te leiden tot rechter of raadsheer.

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers

In diverse regelingen en beleidsnota's[7] zijn bepalingen opgenomen over het tegengaan van belangen-verstrengeling bij bijvoorbeeld inzet van advocaten als plaatsvervangers. De belangrijkste zijn:

- Een advocaat kan niet werkzaam zijn als rechter-plaatsvervanger in de rechtbank waarbij hij als advocaat is ingeschreven (of als raadsheer-plaatsvervanger in het gerechtshof tot het rechtsgebied waarvan de rechtbank behoort waar hij is ingeschreven).
- Een rechterlijk ambtenaar die werkzaam is bij het OM kan niet werkzaam zijn als plaatsvervanger bij een rechtbank of gerechtshof. Dit is niet van toepassing gedurende de periode waarin aan hem voor zijn volledige arbeidsduur buitengewoon verlof is verleend.
- Het is ongewenst dat een rechter-plaatsvervanger optreedt als adviseur in zaken die dienen, dan wel waarvan een reële mogelijkheid bestaat dat die zullen dienen, bij het gerecht waarbij hij is aangesteld. De rechter-

[7] Zie de Beleidsnota rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015 (voetnoot 8), artikel 44 van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en de Leidraad onpartijdigheid en nevenfuncties.

plaatsvervanger die tevens advocaat is zorgt ervoor geen zaken te behandelen waarin één van zijn kantoorgenoten zodanig optreedt dan wel heeft opgetreden.
- De plaatsvervanger die advocaat is, zorgt er voor geen zaken te behandelen van kantoorgenoten, van zichzelf, of waarbij hij betrokken is geweest als advocaat.

Verder is, zoals hiervoor vermeld, besloten dat de honoraire rechter-plaatsvervanger niet als unus of voorzitter MK wordt ingezet. De enige uitzondering hierop zijn gepensioneerde rechters en plaatsvervangers die met succes de grote commissie van de LSR hebben doorlopen (zie hiervoor in paragraaf 2.5.3.). De professionele standaarden hebben de inzet als unus niet gewijzigd. In strafzaken bepalen de professionele standaarden over de inzet van rechters-plaatsvervangers

- Uitgangspunt is dat een zittingscombinatie met vaste strafrechters wordt bezet
- Plaatsvervangers fungeren als volwaardig lid van de meervoudige kamer
- Een zittingscombinatie kent maximaal 1 plaatsvervanger
- Enkelvoudige kamers kennen alleen plaatsvervangers als het een oud strafrechter betreft of een militair lid
- Plaatsvervangers nemen ook deel aan de intervisie en evaluatiegesprekken.

Het is de verantwoordelijkheid van de gerechtsbesturen om dit beleid na te leven.

Bijlage: Salaristabellen

Salarissen rechterlijke macht per 1 juli 2020														
1-1-2020	Salariscategorie												1-7-2020	Nr.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
12471,69	x												12558,99	1
11644,05		x											11725,56	2
10868,66			x										10944,74	3
10491,71				x									10565,15	4
10138,36					x								10209,33	5
9641,58						x							9709,07	6
9144,83							3						9208,84	7
8835,18							2						8897,03	8
8534,05								3					8593,79	9
8242,07							1	2					8299,76	10
7986,04								1					8041,94	11
7741,61							0	0	9				7795,80	12
7507,04									8				7559,59	13
7278,85									7				7329,80	14
7057,06									6				7106,46	15
6842,81									5				6890,71	16
6665,15									4				6711,81	17
6491,56									3				6537,00	18
6322,00									2				6366,25	19
6238,96										8			6282,63	20
6163,49									1	7			6206,63	21
6002,09									0	6			6044,10	22
5842,42										5			5883,32	23
5762,31											10		5802,65	24
5682,19										4	9		5721,97	25
5597,12									i				5636,30	X
5523,09										3	8		5561,75	26
5394,76										2	7		5432,52	27
5272,27										1	6		5309,18	28
5144,52										0	5		5180,53	29
5014,45											4		5049,55	30
4891,40											3		4925,64	31
4764,80											2		4798,15	32
4637,06											1		4669,52	33
4508,75											0		4540,31	34
4372,88												8	4403,49	35
4236,45												7	4266,11	36
4115,10												6	4143,91	37
3998,97												5	4026,96	38
3870,67												4	3897,76	39
3733,06												3	3759,19	40
3332,43												2	3355,76	41

Salaristabel rio / oio na verwerking CAO RM 2020, in euro					
	1-1-2017	1-7-2018	1-7-2019	1-1-2020	1-7-2020
20	5452,26	5615,83	5728,15	5842,71	Max rio ruim 5883,61
19	5382,97	5544,46	5655,35	5768,46	5808,84
18	5329,68	5489,57	5599,36	5711,35	5751,33
17	5223,08	5379,77	5487,37	5597,12	5636,30
16	5169,79	5324,88	5431,38	5540,01	5578,79
15	5073,85	5226,07	5330,59	5437,20	5475,26
14	4967,26	5116,28	5218,61	5322,98	5360,24
13	4860,66	5006,48	5106,61	5208,74	5245,20
12	4748,74	4891,20	4989,02	5088,80	5124,42
11	4636,82	4775,92	4871,44	4968,87	5003,65
10	4524,89	4660,64	4753,85	4848,93	4882,87
9	4412,97	4545,36	4636,27	4729,00	4762,10
8	4306,38	4435,57	4524,28	4614,77	4647,07
7	4210,44	4336,75	4423,49	4511,96	4543,54
6	4114,51	4237,95	4322,71	4409,16	Max rio beperkt 4440,02
5	3997,26	4117,18	4199,52	4283,51	4313,49
4	3816,05	3930,53	4009,14	4089,32	4117,95
3	3624,18	3732,91	3807,57	3883,72	3910,91
2	3389,67	3491,36	3561,19	3632,41	3657,84
1	3048,57	3140,03	3202,83	3266,89	3289,76
0	2616,69	2695,19	2749,09	2804,07	2823,70

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 8

Werving rechters en raadsheren

Mogelijkheden en begrenzingen

Uitsluitend bedoeld voor intern gebruik binnen de rechtspraak

Februari 2022, vastgesteld door PRO 12 april 2021, in beheer bij afdeling HRM&OO

Inhoud

1. Inleiding ... 3

2. Categorieën ... 3

2.1 Indeling ... 3

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt) ... 4

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim) ... 4

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio) ... 5

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io) ... 6

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io) ... 6

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio) ... 7

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechts-gebied) (rio) ... 8

2.5.4 Gerede kandidaat ... 8

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding ... 9

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding) ... 9

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing ... 10

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren ... 10

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën ... 10

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers ... 11

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers ... 12

Bijlage: Salaristabellen ... 13

1. Inleiding

In deze notitie wordt een overzicht gegeven van de bestaande mogelijkheden om rechters en raadsheren te werven, als rechter- of raadsheer in opleiding tevens plaatsvervanger, als honorair plaatsvervanger of als plaatsvervanger met een aanwijzing. Tevens wordt beschreven op welke wijze plaatsvervangers volgens het staande beleid kunnen worden ingezet.

Daartoe worden eerst de verschillende categorieën van plaatsvervangers beschreven, inclusief de selectieprocedure, de opleiding en de rechtspositie. Vervolgens zal worden ingegaan op de huidige inzet van plaatsvervangers, niet zijnde rechters- of raadsheren in opleiding, en de begrenzingen aan deze inzet op basis van wet- en regelgeving en beleid. Als bijlagen zijn de huidige salaristabellen rechterlijke macht opgenomen

In deze notitie is het huidige beleid als uitgangspunt genomen. Deze notitie zal bij wijzigingen van het beleid dienovereenkomstig worden aangepast.

2. Categorieën

2.1 Indeling

De rechtspraak maakt onderscheid tussen verschillende categorieën van rechter- of raadsheren-plaatsvervangers.

- ***Categorie I: rechter in opleiding (rio)***
  Doelgroep
  a. juristen met **2 tot 6** jaar juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak rio beperkt.
  b. juristen met **6 jaar of meer** juridische voorervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak: rio ruim.
  Deze rio's hebben de rechtspositie van rio.

- ***Categorie II: raadsheer in opleiding (rhio)***
  Doelgroep
  Juristen met minimaal 10 jaar juridische werkervaring na het afstuderen, waarvan minimaal 2 jaar buiten de rechtspraak. Wordt tijdens de opleiding als raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing aangesteld.

- ***Categorie III:: bijzondere categorieën***
  Doelgroep
  a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
  b. juristen met **meer dan** 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
  c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een heel specifiek rechtsgebied) (rio's)
  Worden tijdens de opleiding rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

- ***Categorie IV: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger NIET in opleiding***
  a. honorair, wordt ingezet als lid MK
  b. honorair, wordt (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK
  c. met aanwijzing (kan worden ingezet als lid MK, unus of voorzitter MK)
  d. gepensioneerde voormalige rechters en raadsheren

Alle rechters-plaatsvervanger zijn van rechtswege plaatsvervanger in de andere arrondissementen (art. 40, lid 2 en art. 58, lid 2 Wet op de Rechterlijke Organisatie) en kunnen dus in de rechtbanken in het hele land worden ingezet. Hetzelfde geldt voor raadsheren-plaatsvervanger in de andere ressorten. Daarnaast is het mogelijk om een rechter-plaatsvervanger te benoemen tot raadsheer- plaatsvervanger in een ander ressort en vice versa.

2.2 Categorie Ia: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring: rio (beperkt)

Vereisten:

- Minimaal 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met een lid van het gerechtsbestuur of gerechtelijke opleidingscoördinator (GOC).
- Vacature openstellen, twee startmomenten: april en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur maximaal 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

- 4 jaar in 2 tot 3 rechtsgebieden. Voor rio's die tussen 5 en 6 jaar werkervaring hebben geldt een opleidingsduur van 2 tot 4 jaar.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase opleiding van drie maanden verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra)). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen op basis van voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 6 (daarna jaarlijkse periodiek). Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i.
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij of zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies[1] worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). Gebruikelijk is dan een inschaling die twee treden hoger is dan de wettelijke inschaling. Dus voor een rio beperkt in 9.1 en voor een rio ruim in 9.2. In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

2.3 Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim)

Vereisten:

- 6 jaar of meer juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Eventueel een oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, vier startmomenten: januari, april, juli en oktober.
- Volledige LSR-selectieprocedure, duur max 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:

Opleiding (in beginsel) maximaal 2 jaar in 2 rechtsgebieden.

Aanstelling:

- Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
- Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.

[1] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Adviesaanvraag.aspx

- Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
- Voorfase verplicht 36 uur.

Startsalaris tijdens opleiding:

- De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wrra). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen o.b.v. voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 20. Niet onderhandelbaar.
- Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd. Zie hiervoor het punt hieronder.

Startsalaris ná opleiding:

- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i, indien de rio aan het einde van de opleiding op trede 16 of lager zit van de rio schaal (9a).
- Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de rechters-schaal salariscategorie 9, trede 0, indien de rio aan het einde van de opleiding in trede 17 of hoger zit van de rio-schaal (9a).
- Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij/zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Gebruikelijk is en inschaling in categorie 9.2 in dit soort gevallen. Aanbevolen wordt om dit al bij de indiensttreding voor te legen aan de Raad, zodat het meegenomen kan worden in het arbeidsvoorwaardengesprek. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

N.B. (1):

Voor beide subcategorieën (Ia en Ib) geldt het volgende:

a) Het salaris tijdens en ná de opleiding (zie hiervoor) wordt voorafgaand aan de opleiding vastgesteld en bevestigd in de aanstellingsbrief.

b) Na afronding van de opleiding werken gerechtsbesturen in beginsel niet mee aan een door de opgeleide rechter gewenste overstap gedurende 4 jaar ná benoeming tot rechter, tenzij het initiatief van het eigen gerecht van de rechter uitgaat dan wel in uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld ernstige bezwaren in de privé-situatie) (gentlemen's agreement[2]).

N.B (2):

Voor kandidaten die de volledige LSR-selectieprocedure met positief resultaat hebben doorlopen, maar die niet in opleiding zijn gegaan doordat aan het eind van de procedure wegens meerdere geschikte kandidaten een andere kandidaat de opleidingsplaats heeft gekregen of die wel in opleiding zijn gegaan en deze met goed gevolg hebben doorlopen maar op eigen initiatief niet aansluitend tot rechter zijn benoemd, geldt de volgende procedure:

- De eerste 2 jaar: Solliciteren op een vacature. Deze kandidaten doorlopen alleen de briefselectie en de lokale selectie (geen analytische test, assessment of eindgesprekken LSR).

2.4 Categorie II: raadsheer- plaatsvervanger in opleiding (rhio)

Vereisten:

Meer dan 10 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter voor procedure zonder openstelling vacature 'gerede kandidaat' of met openstelling vacature (4 startmomenten: 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober)

---

[2] Besluit van het PRO van 19 december 2016 (zie: https://www.werkenbijderechtspraak.nl/rechter-of-raadsheer-worden/werving-selectie-en-opleiding onder het kopje: Rechtspositie en salaris als rechter of raadsheer in opleiding): *Na toelating tot de opleiding wordt u aangesteld voor bepaalde tijd, voor de duur van de opleiding. Bij succesvol voltooien van de opleiding wordt u aangesteld voor het leven (= tot 70e jaar). U wordt geplaatst in het gerecht dat u in opleiding heeft genomen en geacht de eerste 4 jaar na aanstelling in dat gerecht te blijven werken.*

- Volledige selectieprocedure Landelijke Selectiecommissie Rechtspraak (LSR), duur maximaal 11 weken, inclusief lokale procedure.
- Nadat de kandidaat de volledige LSR-selectieprocedure met goed gevolg heeft doorlopen volgt voordracht door het gerechtsbestuur aan de Raad voor de rechtspraak tot benoeming als raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing.

Opleiding:

- Maximaal 2 jaar, afhankelijk van het profiel in 1 of 2 rechtsgebieden, binnen het opleidingshuis.

Aanstelling:

- Benoeming tot raadsheer- plaatsvervanger met een aanwijzing voor maximaal 3 jaar. In beginsel voor de opleidingsduur (en een uitloop van 3 maanden). Een kortere periode kan verlengd worden tot het maximum van 3 jaar. Na een half jaar tussenperiode is een verlenging voor de periode van maximaal 3 jaar weer mogelijk.
- Arbeidsduur kan in overleg worden afgesproken.

Salaris:

- Salaris raadsheer categorie 8, de inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Brra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Brra advies worden gevraagd aan de Raad voor de rechtspraak.

2.5 Categorie III: bijzondere categorieën (r(h)io)

a. overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (rio's en rhio's)
b. juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= super-ervaren) (rio's)
c. superspecialisten (meer dan 15 jaar ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio's)

2.5.1 Categorie IIIa: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal (r(h)io)

Procedure:

- Oriënterend gesprek met de president.
- Het gerechtsbestuur meldt de overstappende officier van justitie aan bij de LSR met een curriculum vitae. De LSR beoordeelt in overleg met het gerechtsbestuur welke route moet worden bewandeld.
- Er wordt door de LSR een toets juridische documentatie gedaan en er worden ambtshalve referenties opgevraagd bij de hoofdofficier. Eventueel worden ambtshalve inlichtingen ingewonnen bij de landelijk deken van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOVA). Als het een officier van justitie uit een ander arrondissement is dan worden ook referenties opgevraagd bij de desbetreffende president.
- **Subcategorie 1:**
  - Officieren van Justitie, thans als zodanig werkzaam, die de OIO-opleiding hebben voltooid (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd); dan wel
  - zij-instromers: officieren van justitie, thans als zodanig werkzaam, die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie niet de CALRM of SRM[3] procedure hebben doorlopen (en die niet eerder voor het rechterschap of als raio zijn geselecteerd);
    - Volledige LSR-selectieprocedure vereist.
    - Vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).
- **Subcategorie 2**:
  - Officieren van Justitie, die de raio-selectie en -opleiding, de CALRM of SRM procedure met goed gevolg hebben doorlopen en daarna:
    a) zonder onderbreking bij OM werkzaam zijn gebleven.
       - (in beginsel) geen LSR-selectieprocedure vereist.
       - geen vacature openstelling.
    b) niet uitsluitend, tot het moment van aanmelding voor een rechtersambt, steeds werkzaam geweest bij OM, dan wel oud officieren van Justitie, thans niet meer in dienst bij het OM of de rechtspraak.
       - toets kleine commissie LSR noodzakelijk.

[3] CALRM: Commissie Aantrekken Leden RM; SRM: selectiecommissie RM.

- vacature openstelling, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis).
- 1 rechtsgebied.
- Startmomenten: januari, april, juli, oktober.
- Duur opleiding: maximaal 1 jaar. N.B. Als betreffende kandidaat uit hetzelfde arrondissement komt kan de opleiding wat langer zijn in verband met start in ander rechtsgebied ("ontsmetting").

Aanstelling:

- Op basis van een detachering.
  Voordeel: als de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dan valt hij of zij terug op zijn of haar oude functie.
- Benoeming per koninklijk besluit (KB) tot rechter-plaatsvervanger. Indien de officier van justitie de opleiding niet met succes afrondt, dient hij of zij ontslag aan te vragen als rechter-plaatsvervanger.
- De officier van justitie neemt volledig buitengewoon verlof voor de duur van de opleiding tot rechter (artikel 44, lid 3 Wrra).
- Arbeidsduur minimaal 32 uur en maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling 4x9 uur niet toegestaan.
- Na opleiding wordt de officier van justitie per KB benoemd tot rechter en definitief overgeplaatst vanuit het OM.

N.B. Als niet meegewerkt wordt aan een detachering kan de betreffende kandidaat ontslag nemen en worden aangesteld als rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing voor de duur van de opleiding (+ drie maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject). Nadeel: de officier van justitie kan niet terugvallen op de oude functie als de opleiding niet met succes wordt afgerond.

Salaris:

- Tijdens de detachering wordt het huidige salaris van de overstappende officier van justitie vergoed aan het OM.
- Bij benoeming tot rechter wordt de officier van justitie ingeschaald in categorie 9, in een trede hoger dan hij als officier van justitie had (artikel 15 Wrra). De anciënniteitsdatum blijft ongewijzigd. Advies van de Raad voor de Rechtspraak is hiervoor niet nodig, nu het uit de wet voortvloeit.
- Bij een senior officier van justitie die overstapt kunnen afspraken over het salaris worden gemaakt. Tijdens de opleiding wordt dan het huidige salaris vergoed (salariscategorie 8). Na opleiding wordt hij of zij ingeschaald als senior rechter, met bij behorende schaal 8 of aangesteld als rechter met bijbehorende schaal 9. Dan is er een teruggang in salaris. Hierover zijn in het verleden afspraken gemaakt: in beginsel krijgt de overstapper een toelage gedurende een jaar, waarin hij moet aantonen op senior niveau te functioneren, waarna alsnog benoeming tot senior volgt. Mocht dat onverhoopt niet lukken, dan valt hij/of inderdaad terug in salaris (zie ook het memo overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020)[4].

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren) (rio)

Superervaren

De 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren generalist, met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau, maar geen superspecialist of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij de opleiding civiel effect met goed gevolg hebben afgerond). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap.

Procedure:

[4] https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Documents/200702-Selectie-en-opleiding-overstappende-officier van justitie-superspecialisten.pdf; en zie: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/OverstappendeOM-ers.aspx

- Oriënterend gesprek met de president.
- Vacature openstellen, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.4.3).
- Volledige LSR-selectieprocedure vereist. De LSR beoordeelt aan de hand van de vacaturetekst of aanbevelingsbrief van het gerecht of sprake is van een superervaren kandidaat dan wel een superspecialist.

Opleiding:

- Opleiding op maat (binnen opleidingshuis),
- 1 rechtsgebied.
- Duur opleiding: in beginsel maximaal 1 jaar.
- Vier start-momenten: januari, april, juli en oktober.

Aanstelling:

- Rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met aanwijzing voor duur van de opleiding (+ 3 maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject).
- Arbeidsduur: minimaal 32 uur en maximaal 36 uur (Sommige rechtbanken staan geen aanstelling van 4x9 uur toe tijdens de opleiding).

Salaris:

- Salariscategorie 9 (rechter) - of in een zeer uitzonderlijk geval categorie 8 (senior-rechter) - dan wel 8 (raadsheer). Inschaling geschiedt conform artikel 13 lid 1 Wrra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Wrra advies worden gevraagd bij de Raad. Vaak zijn dit personen die sowieso in salaris achteruit gaan en een hoger voormalig salaris hebben. Het is dan te overwegen tijdens de opleiding aan te sluiten bij het laatstverdiende salaris doch uiterlijk in te schalen in bijvoorbeeld salariscategorie 9, trede 5 en na de opleiding dan in te schalen in categorie 9, trede 6. Op deze wijze is nog enige doorgroei in de schaal mogelijk (zie ook het memo overstappende OM'ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020.

2.5.3 Categorie IIIc: superspecialisten (juristen met meer dan 15 jaar juridische ervaring in een specifiek rechtsgebied) (rio)

Superspecialist

Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in - en een autoriteit is op - een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij of zij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden bij de vervulling van een vacature voor het rechterschap. De LSR hanteert als eis minimaal 15 jaar juridische werkervaring.

Procedure, opleiding, aanstelling en salaris:

Zie hiervoor onder categorie IIIb.

2.5.4 Gerede kandidaat

Procedure:

- Het presidium van de LSR merkt – op gemotiveerde aanbeveling van het gerechtsbestuur – een kandidaat aan als 'gerede kandidaat', indien voldaan is aan de volgende criteria:
  - de kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
  - op basis van specifieke vereisten voor de functie en de kwaliteiten van de kandidaat mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
  - naar verwachting zal de kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter of raadsheer.
- Het presidium van de LSR beslist of sprake is van gerede kandidaat. Indien het presidium positief beslist behoeft er geen vacature te worden opengesteld.
- Naar grote commissie van de LSR, met uitzondering van de briefselectie. De analytische testen zijn een onderdeel van het assessment-onderzoek. De analytische test is niet meteen decisief, maar ook het assessment wordt afgenomen en er worden eindgesprekken gehouden.
- Lokale selectie; dit kan voor (bij voorkeur) of na het afronden van de LSR-selectieprocedure (wordt bepaald door het gerechtsbestuur).

2.6 Categorie IV: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger NIET in opleiding[5]

2.6.1 Categorie IVa: rechter- of raadsheer- plaatsvervanger die wordt ingezet als lid MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Minimaal 6 jaar juridisch relevante werkervaring na het afstuderen om benoembaar te zijn.
- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- In sommige gerechten: gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC)
- Voordracht gerechtsbestuur aan de kleine commissie van de LSR (schriftelijke procedure op basis van sollicitatieformulier, referenties en justitiële gegevens).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-/raadsheer-plaatsvervanger (honorair);
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1 x per 2 weken een hele dag (gebaseerd op beleidsnotitie plaatsvervangers 2015, vastgesteld door het PRO)

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00 (vacatiegelden per 2021[6])

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Wanneer een rechter- of raadsheer-plaatsvervanger solliciteert voor een functie van r(h)io dan vindt een nieuwe volledige LSR-toetsing plaats. Er kan geen recht ontleend worden aan de toets van de LSR voor de benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
- Indien een rechter-/raadsheer-plaatsvervanger, die solliciteert voor een vaste functie als rechter of raadsheer (of die unus rechter-plaatsvervanger wil worden) en de LSR-selectieprocedure niet met positief resultaat doorloopt, eindigt het rechter- of raadsheer-plaatsvervangerschap. Slechts in zeer uitzonderlijke situaties kan hiervan worden afgeweken via een procedure bij de zogenoemde Bijzondere Commissie van de LSR, bestaande uit de voorzitter LSR, de portefeuillehouder van de Raad voor de Rechtspraak en eventueel de president. Als het gerecht volgens deze commissie kan aantonen dat de rechter-plaatsvervanger altijd bijzonder goed heeft gefunctioneerd (op basis van functioneringsgesprekken en referenties) kan de betreffende rechter-plaatsvervanger alleen nog worden ingezet als bijzitter.

2.6.2 Categorie IVb: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (tevens) wordt ingezet als unus of voorzitter MK (met zittingsvergoeding)

Vereisten:

- Heeft voldoende kennis van het materiële recht en het formele recht om zonder opleiding maar wel na een inwerk- en begeleidingstraject ingezet te kunnen worden; heeft maatschappelijk ervaring, gezag en statuur; zorgt er zelf voor dat hij zijn kennis op peil houdt.
- Minimaal 6 jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist.

Procedure:

- Gesprek met de president en de teamvoorzitter;
- Voordracht gerechtsbestuur aan grote commissie LSR (met uitzondering van briefselectie);
- In de aanbevelingsbrief aan de LSR dient te worden vermeld wat het concrete inwerk- en begeleidingstraject zal zijn met vermelding van de noodzakelijke cursussen.

---

[5] Beleidsnota PRO rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/sites/Rotterdam/Gerechtsbestuur/Bestuursberichten/Documents/10.2%20Beleidsnota%20rechter-plaatsvervanger%20%20def%2003122015.pdf#search=beleid%20pro

[6] 'Rechter-plaatsvervangers en raadsheer-plaatsvervangers, die hun hoofdfunctie buiten de rechterlijke organisatie vervullen, hebben recht op een vergoeding (art. 9, tweede lid, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).' Zie verder: https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Rechters-enraadsheren-plaatsvervangers.aspx

- Gesprek met de lokale selectiecommissie (SAC).

Benoeming:

- Benoeming als rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (honorair).
- Minimaal 1x in de 6 tot 8 weken een zitting en maximaal 1x per week een zitting van een halve dag of 1x per 2 weken een hele dag.

Vergoeding:

- Betaling op declaratiebasis per zitting € 322,00* (2021*)

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Een rechter-of raadsheer-plaatsvervanger (unus of voorzitter MK), die na de volledige LSR-selectie regelmatig actief wordt ingezet en waarvan positieve evaluatieverslagen aanwezig zijn, en die vaste rechter of raadsheer wil worden moet zich via een openstaande vacature bij het betrokken gerecht aanmelden. De plaatsvervanger behoeft niet opnieuw de LSR-selectieprocedure te doorlopen (alleen de briefselectie – tenzij de gerede kandidaatsprocedure wordt gevolgd - en de lokale selectie)*. Hier zit geen maximum termijn aan.* Voordeel: grote commissie van de LSR al doorlopen; door de opgedane ervaring als rechter-plaatsvervanger zal hij of zij met een korte opleidingsduur de opleiding kunnen doorlopen.
- Doorlopen rio-opleiding.

2.6.3 Categorie IVc: rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing

Vereisten en procedure:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

Benoeming:

- Benoeming als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing gedurende maximaal 3 jaar
- Kan worden ingezet als unus en als voorzitter en lid MK

Vergoeding:

- Salaris conform aanwijzing.

Opteren voor vaste functie als rechter of raadsheer:

- Zie hiervoor in paragraaf 2.6.2.

2.6.4 Categorie IVd: gepensioneerde rechters en raadsheren

Procedure:

- In geval van aansluitende benoeming en bij herintreding op basis van de Spoedwet COVID19: voordracht door het gerechtsbestuur; in andere gevallen: overleg met LSR over procedure.

Aanstelling:

- Kan met aanwijzing voor 1 of meer dagen per week, maximaal 3 jaar (daartoe verzoek aan de Raad richten) of zonder aanwijzing, dat wil zeggen dat vergoeding per zitting plaatsvindt.

Inzet:

- Gepensioneerde rechters en raadsheren zijn inzetbaar als unus, voorzitter of lid MK.

2.7 Samenvatting op hoofdlijnen van de verschillende categorieën

	Categorie Ia	Categorie Ib	Categorie II	Categorie III	Categorie IV
Juridische voorervaring	**2-6 jaar** (rio beperkt)	**≥ 6 jaar (rio ruim)**	**≥ 10 jaar** raadsheer-plaatsvervanger (rhio) met een aanwijzing	- overstapper OM - superervaren of superspecialist (r(h)io) -plaatsvervanger niet in opleiding	-plaatsvervanger honorair (lid MK) - plaatsvervanger honorair (tevens) ingezet als unus of voorzitter MK - plaatsvervanger met aanwijzing - gepensioneerde rechters en raadsheren

Openstelling vacature	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat	externe vacature, tenzij gerede kandidaat[7]	nee
Volledige LSR-selectie	ja	ja	ja	ja, m.u.v. categorie IIIa, onder 2	Categorie IVa: nee, alleen kleine commissie Categorie IVb en IVc: Ja Categorie IVd: maatwerk
Duur opleiding	4 jaar en **indien 5-6 jaar voorervaring:** 2 tot 4 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 2 jaar	in beginsel max. 1 jaar	n.v.t.
Inhoud opleiding	2 a 3 rechtsgebieden	tenminste 2 rechtsgebieden	1 of 2 rechtsgebieden	1 rechtsgebied	n.v.t.

3. Huidige inzet rechters- en raadsheren-plaatsvervangers

Het PRO heeft in 2015 beleid ontwikkeld om de inzet van plaatsvervangers kwalitatief aan te scherpen en op de langere termijn getalsmatig af te bouwen. Dit beleid is neergelegd in de beleidsnota rechter-plaatsvervanger langere termijn van 19 november 2015 (zie voetnoot 5). De belangrijkste kwalitatieve aanscherping is dat een gewone rechter-plaatsvervanger (honorair en geen gepensioneerde rechter of raadsheer) niet als unus of als voorzitter MK mag worden ingezet. Afgesproken is dat de gerechten twee jaar de tijd zouden nemen om het nieuwe beleid in te voeren en dat daarna op de streefgetallen zou worden gestuurd. Het eerste is gebeurd, maar de streefgetallen zijn uiteindelijk niet doorgevoerd, omdat in de daarop volgende jaren vanwege de invoering van de professionele standaarden een tekort aan rechters en raadsheren ontstond.

De verhouding rechters en raadsheren versus plaatsvervangers was eind 2019 2,5 staat tot 1, verdeeld als volgt:

	2019	
	Totaal	
Plaatsvervangers met hoofdfunctie elders in:	**Plv-ers**	**Zittingen**
Advocatuur	246	1.870
OM	1	4
Wetenschap	175	781
Politiek	2	0
Departement	67	471
Overig	316	1.573
subtotaal	**807**	**4.699**
Plaatsvervangers zonder hoofdfunctie elders	**161**	**2.727**
Totaal	**968**	**7.426**

Met de verkorting van de duur van de r(h)io-opleiding per 1 januari 2021 is ook de opleiding voor de buitencategorie-kandidaten opgenomen in het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding en de Leidraad intakecommissie. Als buitencategorie-kandidaten worden aangemerkt: superspecialisten, super ervaren kandidaten en OM-overstappers (zie de notitie Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super ervaren kandidaten, voetnoot 4). Dit schept mogelijkheden om ervaren kandidaten (waaronder plaatsvervangers) in relatief korte termijn op te leiden tot rechter of raadsheer.

4. Begrenzingen aan de inzet van plaatsvervangers

In diverse regelingen en beleidsnota's [8] zijn bepalingen opgenomen over het tegengaan van belangenverstrengeling bij bijvoorbeeld inzet van advocaten als plaatsvervangers. De belangrijkste zijn:

- Een advocaat kan niet werkzaam zijn als rechter-plaatsvervanger in de rechtbank waarbij hij als advocaat is ingeschreven (of als raadsheer- plaatsvervanger in het gerechtshof tot het rechtsgebied waarvan de rechtbank behoort waar hij is ingeschreven).
- Een rechterlijk ambtenaar die werkzaam is bij het OM kan niet werkzaam zijn als plaatsvervanger bij een rechtbank of gerechtshof. Dit is niet van toepassing gedurende de periode waarin aan hem voor zijn volledige arbeidsduur buitengewoon verlof is verleend.
- Het is ongewenst dat een rechter-plaatsvervanger optreedt als adviseur in zaken die dienen, dan wel waarvan een reële mogelijkheid bestaat dat die zullen dienen, bij het gerecht waarbij hij is aangesteld. De rechter-plaatsvervanger die tevens advocaat is zorgt ervoor geen zaken te behandelen waarin één van zijn kantoorgenoten zodanig optreedt dan wel heeft opgetreden.
- De plaatsvervanger die advocaat is, zorgt er voor geen zaken te behandelen van kantoorgenoten, van zichzelf, of waarbij hij betrokken is geweest als advocaat.

Verder is, zoals hiervoor vermeld, besloten dat de honoraire rechter-plaatsvervanger niet als unus of voorzitter MK wordt ingezet. De enige uitzondering hierop zijn gepensioneerde rechters en plaatsvervangers die met succes de grote commissie van de LSR hebben doorlopen (zie hiervoor in paragraaf 2.5.3.). De professionele standaarden hebben de inzet als unus niet gewijzigd. In strafzaken bepalen de professionele standaarden over de inzet van rechters-plaatsvervangers

- Uitgangspunt is dat een zittingscombinatie met vaste strafrechters wordt bezet
- Plaatsvervangers fungeren als volwaardig lid van de meervoudige kamer
- Een zittingscombinatie kent maximaal 1 plaatsvervanger
- Enkelvoudige kamers kennen alleen plaatsvervangers als het een oud strafrechter betreft of een militair lid
- Plaatsvervangers nemen ook deel aan de intervisie en evaluatiegesprekken.

Het is de verantwoordelijkheid van de gerechtsbesturen om dit beleid na te leven.

[8] Zie de Beleidsnota rechter-plaatsvervanger van 3 december 2015 (voetnoot 8), artikel 44 van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en de Leidraad onpartijdigheid en nevenfuncties.

Bijlage: Salaristabellen

Salarissen rechterlijke macht per 1 juli 2020														
1-1-2020	Salariscategorie												1-7-2020	Nr.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
12471,69	x												12558,99	1
11644,05		x											11725,56	2
10868,66			x										10944,74	3
10491,71				x									10565,15	4
10138,36					x								10209,33	5
9641,58						x							9709,07	6
9144,83							3						9208,84	7
8835,18							2						8897,03	8
8534,05								3					8593,79	9
8242,07							1	2					8299,76	10
7986,04								1					8041,94	11
7741,61							0	0	9				7795,80	12
7507,04									8				7559,59	13
7278,85									7				7329,80	14
7057,06									6				7106,46	15
6842,81									5				6890,71	16
6665,15									4				6711,81	17
6491,56									3				6537,00	18
6322,00									2				6366,25	19
6238,96										8			6282,63	20
6163,49									1	7			6206,63	21
6002,09									0	6			6044,10	22
5842,42										5			5883,32	23
5762,31											10		5802,65	24
5682,19										4	9		5721,97	25
5597,12									i				5636,30	X
5523,09										3	8		5561,75	26
5394,76										2	7		5432,52	27
5272,27										1	6		5309,18	28
5144,52										0	5		5180,53	29
5014,45											4		5049,55	30
4891,40											3		4925,64	31
4764,80											2		4798,15	32
4637,06											1		4669,52	33
4508,75											0		4540,31	34
4372,88												8	4403,49	35
4236,45												7	4266,11	36
4115,10												6	4143,91	37
3998,97												5	4026,96	38
3870,67												4	3897,76	39
3733,06												3	3759,19	40
3332,43												2	3355,76	41

Toelichting: x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.
Toelichting: i = ingroeitrede, start salaris rechter bij uitstroom rio tot en met trede 16 van de rio salaristabel.

Salaristabel rio / oio na verwerking CAO RM 2020, in euro

	1-1-2017	1-7-2018	1-7-2019	1-1-2020	1-7-2020
20	5452,26	5615,83	5728,15	5842,71	Max rio ruim 5883,61
19	5382,97	5544,46	5655,35	5768,46	5808,84
18	5329,68	5489,57	5599,36	5711,35	5751,33
17	5223,08	5379,77	5487,37	5597,12	5636,30
16	5169,79	5324,88	5431,38	5540,01	5578,79
15	5073,85	5226,07	5330,59	5437,20	5475,26
14	4967,26	5116,28	5218,61	5322,98	5360,24
13	4860,66	5006,48	5106,61	5208,74	5245,20
12	4748,74	4891,20	4989,02	5088,80	5124,42
11	4636,82	4775,92	4871,44	4968,87	5003,65
10	4524,89	4660,64	4753,85	4848,93	4882,87
9	4412,97	4545,36	4636,27	4729,00	4762,10
8	4306,38	4435,57	4524,28	4614,77	4647,07
7	4210,44	4336,75	4423,49	4511,96	4543,54
6	4114,51	4237,95	4322,71	4409,16	Max rio beperkt 4440,02
5	3997,26	4117,18	4199,52	4283,51	4313,49
4	3816,05	3930,53	4009,14	4089,32	4117,95
3	3624,18	3732,91	3807,57	3883,72	3910,91
2	3389,67	3491,36	3561,19	3632,41	3657,84
1	3048,57	3140,03	3202,83	3266,89	3289,76
0	2616,69	2695,19	2749,09	2804,07	2823,70

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 9



de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Ag. post IN 1500
pers. aangel. 3
Ingekomen
Bedrijfsbureau
20 JAN 2012

Aan de besturen van de rechtbanken

Directie Financiën, Bedrijfsvoering en Toezicht

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t (070) 361 97 23
f (070) 361 97 15
www.rechtspraak.nl

datum	19 januari 2012
van	FBT/HRM/a&r
contactpersoon	[redacted]
doorkiesnummer	070 - [redacted]
faxnummer	070 - 361 9843
e-mail	[redacted]@rechtspraak.nl
kamernummer	[redacted]
ons kenmerk	UIT4647/FBT[redacted]
onderwerp	Nieuw beleid bij advisering salarisreparatie overstappende OM-ers

Geachte heer, mevrouw,

De laatste jaren komt het in toenemende mate voor dat een rechterlijk ambtenaar van het Openbaar ministerie de overstap naar de Rechtspraak maakt. Doorgaans betreft het een senior officier van justitie of een advocaat-generaal bij een ressortsparket. Beide functies worden bezoldigd in categorie 8. Betrokkenen worden benoemd tot rechter in categorie 9, waardoor er sprake is van een salarisachteruitgang. Benoeming tot senior rechter op het moment van de overstap ligt niet voor de hand. Ook een OM-er zal een periode moeten worden gegund zich tot rechter te ontwikkelen en blijk te geven van geschiktheid voor de functie van senior rechter.

Om betrokkenen tegemoet te komen door reparatie van deze salarisachteruitgang kiezen sommige presidenten ervoor het verschil weg te nemen met een toelage ex artikel 46 Wrra. Omdat dit verschil in salaris tussen categorie 8 en 9 meer bedraagt dan €5000 op jaarbasis moet het bestuur aan de Raad om advies vragen en dient de Raad zich over deze 'salarismaatregel' inhoudelijk te beraden.

De Raad heeft het volgende beleid ontwikkeld:

In de bezoldigingssystematiek van de rechterlijke macht is het verstrekken van een toelage geen geëigend salarisinstrument. Het enige wettelijke artikel dat als grondslag voor een geldelijke tegemoetkoming kan dienen, artikel 46 Wrra, is een schadeloosstellingsartikel en geen salarismaatregel. Bij iedere functie van een rechterlijk ambtenaar behoort immers een in de regelgeving vastgelegd salaris. Met de introductie van het nieuwe loon- en functiegebouw in 2007 is aan de gegroeide praktijk van toelagen dan ook een einde gekomen.

Persoonsgegevens worden, voor zover nodig voor een goede procesvoering, opgenomen in een registratiesysteem van de Raad voor de Rechtspraak

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

datum 19 januari 2012
kenmerk UIT4647/FBT[redacted]
pagina 2 van 2

De leden van het Openbaar Ministerie en de Rechtspraak horen thuis in hetzelfde salarisgebouw. De qua niveau vergelijkbare functies zijn in dat gebouw dan ook gekoppeld (bv. rechter – officier, raadsheer – AG). De Raad acht het dan ook verdedigbaar dat een afspraak om de salarisachteruitgang te compenseren achterwege blijft. De overstap naar de Rechtspraak is een vrijwillige, met de daarbij behorende salarisconsequenties.

Echter, mocht het bestuur om hem moverende redenen toch aanleiding zien de achteruitgang in salaris te compenseren en de Raad advies te vragen over de salariscompensatie, dan oordeelt de Raad als volgt. Van een OM-er kan worden verwacht dat deze sneller dan een buitenstaander voldoet aan de functie-eisen voor senior rechter. Zodra dit mogelijk is, zal betrokkene voor die functie moeten worden aanbevolen, zodat de toelage een tijdelijk karakter heeft. Onder die voorwaarde is tot nu toe besloten bij de adviesaanvraag in voorkomende gevallen positief te adviseren.

Recent heeft de Raad besloten de gerechtsbesturen te adviseren die tijdelijke toelage te maximeren tot één jaar. De periode van één jaar moet voldoende zijn voor het oordeel dat betrokkene in aanmerking kan worden gebracht voor aanbeveling tot senior rechter. Mocht na deze periode dat oordeel nog niet geveld kunnen worden, dan wordt vanaf dat moment de voormalige OM-er bezoldigd conform het bij de functie van rechter behorende salaris en vervalt de toelage.

Deze brief dient ertoe het beleid van de Raad bij zijn advisering in deze situaties aan u kenbaar te maken.

Hoogachtend,

[redacted]

F.W.H. van den Emster
voorzitter

[redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 10

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Aan: de presidenten van de rechtbanken
de presidenten van de gerechtshoven
de presidenten van de bijzondere colleges

Directie
Financiën,
Bedrijfsvoering en
Toezicht

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t 088 - 3610000
f 088 - 3610022
www.rechtspraak.nl

datum 12 juli 2013
van Team hrm & organisatieontwikkeling
contactpersoon [redacted]
doorkiesnummer 06 - [redacted]
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk UIT 7000 FBT[redacted]
bijlagen 1
onderwerp Beleid bij advisering aanvulling salaris overstappende OM-ers

Geachte heer, mevrouw,

In de brief van de Raad van 18 februari 2012 (zie bijlage, kenmerk UIT44647/FBT[redacted]) heeft de Raad zijn beleid bij de advisering over toekenning van een-tijdelijke-aanvulling op het salaris van een senior officier van justitie die overstapt naar de functie van rechter kenbaar gemaakt.

Overstap senior advocaat-generaal naar gerechtshof
Naar aanleiding van een casus uit een gerechtshof informeert de Raad u, in aanvulling op voornoemd beleid, dat dit beleid tevens zal worden toegepast bij een overstap van een senior advocaat-generaal bij een ressortsparket naar de functie van raadsheer bij een gerechtshof.

Vacatureruimte
Ter aanvulling op dit beleid adviseert de Raad de gerechtsbesturen betrokkene zodra hij geschikt is gebleken voor de functie van senior rechter dan wel senior raadsheer ook daadwerkelijk aan te bevelen voor benoeming in dat ambt. Bij het aanstellen van een senior officier van justitie dan wel senior advocaat-generaal dient het gerechtsbestuur zich er dan ook van te vergewissen dat er over een jaar ook daadwerkelijk vacatureruimte is om betrokkene, bij gebleken geschiktheid, daadwerkelijk in de functie van senior rechter dan wel senior raadsheer te benoemen. De tijdelijke aanvulling op het salaris kan op dat moment worden beëindigd.

Artikel 14 Wrra
Bij de opvolgende benoeming van rechter naar senior rechter dan wel van raadsheer naar senior raadsheer is artikel 14 Wrra van toepassing. Conform dit artikel wordt bij een opvolgende benoeming in een ambt waaraan een hoger maximum salaris is verbonden, de inpassing in de nieuwe schaal gedaan op het naast hogere bedrag. Het gevolg hiervan is dat betrokkene als senior rechter minder gaat verdienen dan als rechter met maximum categorie 9 met toelage tot maximum categorie 8. Dit zelfde geldt voor een raadsheer met maximum categorie 8 met toelage tot maximum categorie 7 die wordt benoemd tot senior raadsheer.

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Hier kan gebruik worden gemaakt van de afwijkingsmogelijkheid bij inschaling bij een opvolgende benoeming, als bedoeld in de circulaire van de Ministerie van Justitie d.d. 5 november 2007, kenmerk 5509574/07 en inmiddels opgenomen in wet (Staatsblad 2013, 182). Artikel 14 lid 2 Wrra maakt het mogelijk deze salarisachteruitgang recht te trekken door bij opvolgende benoeming ten gunste van de rechterlijk ambtenaar af te wijken van inpassing in de nieuwe schaal op het naast hogere bedrag. De Raad zal in voorkomende gevallen positief adviseren.

Adviesaanvragen
Een positief advies van de Raad op basis van artikel 46 lid 3 Wrra over de -tijdelijke-aanvulling op het salaris kunt u eveneens beschouwen als een positief advies van de Raad op basis van artikel 14 lid 2 Wrra om bij de definitieve benoeming in de senior functie gebruik te maken van de afwijkingsmogelijkheid van artikel 14 lid 2 Wrra. Dit betekent dat u in voorkomende gevallen niet opnieuw advies hoeft te vragen aan de Raad.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
drs. Simone M. Roos
Lid Raad voor de rechtspraak



de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Alg. post IN 1583
pers. aangel. 3
Ingekomen
Bedrijfsbureau
20 JAN 2012

Aan de besturen van de rechtbanken

Directie Financiën, Bedrijfsvoering en Toezicht

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t (070) 361 97 23
f (070) 361 97 15
www.rechtspraak.nl

datum 19 januari 2012
van FBT/HRM/a&r
contactpersoon [redacted]
doorkiesnummer 070 - [redacted]
faxnummer 070 - 361 9843
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
kamernummer [redacted]
ons kenmerk UIT4647/FBT/[redacted]
onderwerp Nieuw beleid bij advisering salarisreparatie overstappende OM-ers

Geachte heer, mevrouw,

De laatste jaren komt het in toenemende mate voor dat een rechterlijk ambtenaar van het Openbaar ministerie de overstap naar de Rechtspraak maakt. Doorgaans betreft het een senior officier van justitie of een advocaat-generaal bij een ressortsparket. Beide functies worden bezoldigd in categorie 8. Betrokkenen worden benoemd tot rechter in categorie 9, waardoor er sprake is van een salarisachteruitgang. Benoeming tot senior rechter op het moment van de overstap ligt niet voor de hand. Ook een OM-er zal een periode moeten worden gegund zich tot rechter te ontwikkelen en blijk te geven van geschiktheid voor de functie van senior rechter.

Om betrokkenen tegemoet te komen door reparatie van deze salarisachteruitgang kiezen sommige presidenten ervoor het verschil weg te nemen met een toelage ex artikel 46 Wrra. Omdat dit verschil in salaris tussen categorie 8 en 9 meer bedraagt dan €5000 op jaarbasis moet het bestuur aan de Raad om advies vragen en dient de Raad zich over deze 'salarismaatregel' inhoudelijk te beraden.

De Raad heeft het volgende beleid ontwikkeld:

In de bezoldigingssystematiek van de rechterlijke macht is het verstrekken van een toelage geen geëigend salarisinstrument. Het enige wettelijke artikel dat als grondslag voor een geldelijke tegemoetkoming kan dienen, artikel 46 Wrra, is een schadeloosstellingsartikel en geen salarismaatregel. Bij iedere functie van een rechterlijk ambtenaar behoort immers een in de regelgeving vastgelegd salaris. Met de introductie van het nieuwe loon- en functiegebouw in 2007 is aan de gegroeide praktijk van toelagen dan ook een einde gekomen.

Persoonsgegevens worden, voor zover nodig voor een goede proces-voering, opgenomen in een registratiesysteem van de Raad voor de Rechtspraak

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

datum 19 januari 2012
kenmerk UIT4647/FBT/[redacted]
pagina 2 van 2

De leden van het Openbaar Ministerie en de Rechtspraak horen thuis in hetzelfde salarisgebouw. De qua niveau vergelijkbare functies zijn in dat gebouw dan ook gekoppeld (bv. rechter – officier, raadsheer – AG). De Raad acht het dan ook verdedigbaar dat een afspraak om de salarisachteruitgang te compenseren achterwege blijft. De overstap naar de Rechtspraak is een vrijwillige, met de daarbij behorende salarisconsequenties.

Echter, mocht het bestuur om hem moverende redenen toch aanleiding zien de achteruitgang in salaris te compenseren en de Raad advies te vragen over de salariscompensatie, dan oordeelt de Raad als volgt. Van een OM-er kan worden verwacht dat deze sneller dan een buitenstaander voldoet aan de functie-eisen voor senior rechter. Zodra dit mogelijk is, zal betrokkene voor die functie moeten worden aanbevolen, zodat de toelage een tijdelijk karakter heeft. Onder die voorwaarde is tot nu toe besloten bij de adviesaanvraag in voorkomende gevallen positief te adviseren.

Recent heeft de Raad besloten de gerechtsbesturen te adviseren die tijdelijke toelage te maximeren tot één jaar. De periode van één jaar moet voldoende zijn voor het oordeel dat betrokkene in aanmerking kan worden gebracht voor aanbeveling tot senior rechter. Mocht na deze periode dat oordeel nog niet geveld kunnen worden, dan wordt vanaf dat moment de voormalige OM-er bezoldigd conform het bij de functie van rechter behorende salaris en vervalt de toelage.

Deze brief dient ertoe het beleid van de Raad bij zijn advisering in deze situaties aan u kenbaar te maken.

Hoogachtend,

[redacted]

F.W.H. van den Emster
Voorzitter

[redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 11

Ministerie van Justitie

Directoraat-Generaal Wetgeving, Rechtspleging en Rechtsbijstand

Directie Strategie Rechtspleging

Postadres: Postbus 20301, 2500 EH Den Haag

Bezoekadres
Schedeldoekshaven 100
2511 EX Den Haag
Telefoon (070) 3 70 79 11
Fax (070) 3 70 79 00
www.justitie.nl

de Voorzitter van de Raad voor de rechtspraak
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

R.v.d.R.
INGEKOMEN
25 AUG 2003
NR. 2868
CODE:

Bij beantwoording de datum en ons kenmerk vermelden. Wilt u slechts één zaak in uw brief behandelen.

Onderdeel: Sector IBV
Contactpersoon: [redacted]
Doorkiesnummer(s):
E-mail: [redacted]@minjus.nl
Datum: 18 augustus 2003
Ons kenmerk: 2540585/803
Bijlage(n): Richtlijnen inschaling
Onderwerp: Inschaling rechterlijke ambtenaren

1e behandelaar: [redacted]
2e behandelaar:
C.C.:

Geachte heer Van Delden,

Ingevolge de in de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren opgenomen bepalingen wordt het salaris van rechterlijke ambtenaren bij een eerste benoeming vastgesteld door de Minister van Justitie. In de praktijk worden de salarisafspraken met nieuw te benoemen leden van de rechterlijke macht gemaakt door medewerkers van de Directie Strategie Rechtspleging van mijn ministerie.

Sedert de invoering van het integraal management zijn de besturen van de appelcolleges en de rechtbanken verantwoordelijk voor de besteding van de onder meer voor de salarissen beschikbare gelden. Gezien de directe budgetverantwoordelijkheid van de gerechtsbesturen als integraal manager ben ook ik van mening dat het overleg met de betrokken kandidaten over het toe te kennen salaris bij een eerste benoeming moet worden gevoerd door de besturen zelf.
Een aantal gerechtsbesturen is hiertoe op instigatie van uw Raad inmiddels overgegaan. Mede als gevolg van onbekendheid met de inschalings-systematiek, wordt in een aantal gevallen de inschaling van buitenstaanders echter nog geheel aan de Directie Strategie Rechtspleging van mijn ministerie overgelaten.



In verband met het vorenstaande verzoek ik u de gerechtsbesturen thans uit te nodigen om bij de aanbeveling in voorkomende gevallen een gemotiveerd voorstel met betrekking tot de inschaling van de aanbevolen kandidaat te voegen. Met het oog daarop heb ik richtlijnen met betrekking tot de wijze va inschaling, die mede zijn gebaseerd op destijds met de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak gemaakte afspraken en zoals die in de praktijk worden toegepast, bijgevoegd.
Tenzij van deze richtlijnen sterk afwijkende voorstellen worden gedaan zal in het vervolg conform de ingediende salarisvoorstellen worden beslist.

Ik zal het op prijs stellen wanneer uw Raad de ingediende salarisvoorstellen toetst zodat de uniformiteit ter zake gewaarborgd blijft.

Hoogachtend,

De Minister van Justitie,
namens deze,
De Directeur-Generaal Wetgeving,
Rechtspleging en Rechtsbijstand,

[redacted]

P.H. Holthuis

Richtlijnen voor de inschaling van een rechterlijk ambtenaar (in opleiding) bij een eerste benoeming en een opvolgende benoeming.

A. De formele uitgangspunten voor de inschaling bij een eerste benoeming

1. Wettelijk kader: Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra), artikel 13 en 17.

Artikel 13

1. *Indien in de bijlage, bedoeld in artikel 7, tweede lid, voor het salaris van een rechterlijk ambtenaar of een rechterlijk ambtenaar in opleiding een schaal is opgenomen, geniet deze bij de eerste benoeming met ingang van de datum van indiensttreding het als eerste in de schaal vermelde salaris en vervolgens telkens na één jaar het daarna in de schaal vermelde salaris.*

2. *Van het eerste lid kan worden afgeweken in het besluit waarin de rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding wordt benoemd.*

3. *Indien Onze Minister en de te benoemen rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding geen overeenstemming kunnen bereiken over de toepassing van het tweede lid, wordt beslist nadat een gezamenlijk advies is uitgebracht door een president van een gerechtshof, een president van een rechtbank en een andere met rechtsspraak belaste rechterlijk ambtenaar, allen aangewezen door de Minister.*

Artikel 17

1. *Het genot van de bezoldiging vangt aan met ingang van de dag waarop de rechterlijk ambtenaar of de rechterlijk ambtenaar in opleiding in dienst treedt.*
2. *Bij overgang naar een andere functie binnen de rijksoverheid wordt, indien dit ambt wordt aanvaard met ingang van een dag waarop het einde van de aanstelling in het oude rechterlijk ambt nog niet is ingegaan, de bezoldiging in dit oude ambt niet langer uitbetaald dan tot de dag waarop het genot van de bezoldiging in het nieuwe ambt aanvangt.*
3. *De bezoldiging wordt per maand genoten.*
4. *Indien een aanspraak op een verhoging van de bezoldiging ontstaat op een andere dag dan de eerste dag van een kalendermaand, wordt het nieuwe salairs genoten vanaf de eerste dag van die kalendermaand.*
5. *Indien de bezoldiging moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt de bezoldiging per dag gesteld op 1/30 deel van de bezoldiging per maand.*

2. Historie

Overeenkomstig artikel 6 , 2e lid, van de tot 1994 van kracht zijnde Wet op de bezoldiging van de rechterlijke ambtenaren, werd bij het bepalen van het salaris van diegenen die voor het leven werden benoemd ervaring in vroegere betrekkingen meegeteld, met dien verstande dat de eerste 10 jaar buiten beschouwing bleven.

Of voorervaring werd "meegenomen" als diensttijd, werd beslist overeenkomstig het unanieme advies van de presidenten van de rechtbanken te Amsterdam, Den Haag en Rotterdam.
Bij het bepalen van de totale voorervaring werd juridische ervaring voor 100%, leidinggevende ervaring voor 50% en overige, niet juridische en/of leidinggevende ervaring voor 50 % meegeteld, terwijl de periode, doorgebracht in militaire dienst voor 6 maanden in de beschouwingen werd betrokken.

Als gevolg van de wettelijke aftrek van 10 jaar op het aldus totaal berekende aantal ervaringsjaren kwam het regelmatig voor dat kandidaten er bij een eerste benoeming financieel op achteruit gingen.

3. **Inschaling vanaf 1994**
Op 1 april 1994 is de wet van 4 februari 1994 tot wijziging van de Wet op de bezoldiging van de rechterlijke ambtenaren en enkele andere wetten (wijziging bezoldigingsstructuur, Stb. 1994, 81) in werking getreden. Deze wet heeft onder meer geleid tot wijziging in de opbouw van de salarisschalen voor leden van de rechterlijke macht.
Tegelijk met de totstandkoming van de bovengenoemde wet is de inschaling op basis van het aantal ervaringsjaren komen te vervallen.

4. **Afspraak tussen de Minister van Justitie en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (NVvR)**
In het overleg tussen de Minister van Justitie en de NVvR is afgesproken dat als uitgangspunt voor de inschaling voortaan zal gelden het inkomen dat wordt genoten in de functie buiten de RM.

Onder het **huidig inkomen** wordt verstaan:
1. het maandsalaris en
2. vaste emolumenten in de primaire loonsfeer (zoals een premievrij pensioen, eindejaarsuitkering (eju), een binnen afzienbare tijd te verwachten salarisverhoging).

Deze uitgangspunten zijn gepubliceerd in de uitgave van TREMA van december 1993 no. 13.

Voor zelfstandigen (bijvoorbeeld een advocaat) geldt als laatstverdiend inkomen het gemiddelde inkomen over de laatste 3 jaren. In gevallen van bijzondere hardheid kan met het buiten toepassing verklaren van bovenstaand inkomensbegrip naar boven worden afgeweken.

In de huidige situatie beslist de directeur Strategie Rechtspleging namens de Minister van Justitie over de inschaling bij een eerste benoeming. Bij de inschaling wordt rekening wordt gehouden met het wettelijk kader, de afspraken met de NVvR en het uitgangspunt dat betrokkene geen negatieve inkomenseffecten mag ondervinden bij de inschaling in de nieuwe functie. In de praktijk geldt dat betrokkene er minimaal €45 ,- netto op vooruit moet gaan.

B. Vaststelling huidig inkomen

In de vaststelling van de hoogte van het huidig inkomen wordt:

Niet meegenomen:
- auto van de zaak;
- telefoonkostenvergoeding;
- korting op, of een tegemoetkoming in de kosten van een ziektekostenverzekering;
- korting op hypotheekrente;
- vergoeding in de kosten voor kinderopvang;
- vergoeding in reiskosten;
- representatievergoeding óf
- andere onkostenvergoedingen;
- vakantietoelage.

Wel meegenomen:
- een op korte termijn -aantoonbaar- te verwachten (jaarlijkse) periodiek in de huidige schaal
- premievrij pensioen;
- een toelage, wanneer betrokkene de keuze heeft gemaakt om in plaats van een auto van de zaak een toelage op het salaris te ontvangen;
- eindejaarsuitkering óf
- 13e maandsalaris;
- winstuitkering.

C. Salarisinpassing bij een *eerste* benoeming

1. Vanuit (ambtelijke)loondienst

Rekening wordt gehouden met:

1. het huidig bruto maandsalaris (berekend conform B).
   Voor de vergelijking met de bruto-bedragen in de salarisschalen voor de RM wordt het bruto-inkomen van betrokkene zonodig omgerekend naar full-time basis.

2. eventuele periodiekdatum.
   Wanneer betrokkene op korte termijn (hooguit 3 maanden) ná de datum van benoeming een periodiek in de huidige schaal zou ontvangen dient hiermee rekening te worden gehouden bij de vaststelling van het huidige maandinkomen.

Na de vaststelling van het huidig inkomen vindt inpassing plaats in het naast hogere bedrag in de betreffende salarisschaal. Wanneer het verschil in het oude en het nieuwe maandinkomen een vooruitgang van minder dan ongeveer € 45,- netto betreft, dan vindt inpassing in het naast hogere bedrag plaats.

Voorbeeld 1

Mr. A. is full-time stafjurist (schaal 12) bij het Ministerie van Justitie en is met ingang van 1 maart aanbevolen voor de functie van gerechtsauditeur bij, tevens rechter-plaatsvervanger in de rechtbank te Den Haag (salariscategorie 10).

Voorbeeld 1a:
Mr. A. is ingeschaald in periodiek 7 van schaal 12 van bijlage B van het BBRA, met als anciënniteitsmaand september. Het huidig inkomen van betrokkene is € 3935,93 (periodiek 7, peil 1 december 2002).
Inschaling in de salariscategorie 10 (Wrra) vindt plaats op 0 jaar, te weten € 4038,96 (peil 1 december 2002). Dit is een brutovooruitgang van € 103,03
De anciënniteitsmaand wordt vastgesteld op 1 maart van dat jaar, zijnde de datum van de eerste benoeming in en rechterlijk ambt.

Voorbeeld 1b:
Mr. A. is ingeschaald in periodiek 9 van schaal 12 van bijlage B van het BBRA, met als anciënniteitsmaand mei. Het huidig inkomen van betrokkene is € 4292,60 (periodiek 9, peil 1 december 2002). In mei zou mr. A. periodiek 10 in schaal 12 krijgen. Hier wordt bij de inschaling rekening mee gehouden. Derhalve wordt voor het "huidig" inkomen uitgegaan van periodiek 10, te weten € 4472,57 (peil 1 december 2002) en vindt de inschaling plaats in categorie 10 en 5 jaar, te weten € 4600,27 (peil 1 december 2002). Dit is een bruto vooruitgang van € 127,70. De anciënniteitsmaand wordt vastgesteld op 1 maart.

2. Vanuit de positie van een zelfstandige

Voor de vaststelling van het huidig inkomen wordt als uitgangspunt genomen het gemiddelde van de inkomens van de afgelopen drie jaren.
Zelfstandigen (bijvoorbeeld een advocaat) hebben meestal geen vast maandinkomen. In dit geval wordt het jaarinkomen, berekend conform B, als uitgangspunt genomen. In gevallen van bijzondere hardheid kan met het buiten toepassing verklaren van bovenstaand inkomensbegrip naar boven worden afgeweken (zie voorbeeld 2b).

Voorbeeld 2a
Mr. K. advocaat, is aanbevolen voor de functie van rechter in de rechtbank te Den Haag en overlegt een opgave van de jaarinkomens van de afgelopen drie jaar, te weten € 100.000, € 120.000 en € 80.000.

Deze jaarinkomens zijn inclusief vakantietoeslag, een onkostenvergoeding van € 1000 per jaar. Mr. K. heeft ook nog een auto van de zaak die natuurlijk ingeleverd moet worden.

Het gemiddelde inkomen, minus onkostenvergoeding en vakantiegeld (8%), is:

€ 100.000	*-/- € 1000*	** 100/108* = *€ 91.666*
€ 120.000	*-/- € 1000*	** 100/108* = *€ 110.185*
€ 80.000	*-/- € 1000*	** 100/108* = *€ 73.148*
Jaarinkomen gemiddeld		*€ 91.633*

Per maand is dat € 7.636,08.
Dit wordt dan ook het uitgangspunt voor de inschaling.
Inschaling in de salariscategorie 9 vindt derhalve plaats in periodiek 9 (maximum) te weten, € 6143,10 (peil 1 mei 2003)

<u>Voorbeeld 2b</u> (inschaling op hoger bedrag dan huidig inkomen):

Mr. A. (56 jaar) is aanbevolen voor de functie van rechter en heeft jarenlang een inkomen genoten dat zeer ruim boven het maximum van de schaal van rechter uitkwam. Hij heeft een zeer langdurige ervaring als jurist en heeft topfuncties bekleed. Het gemiddelde van het inkomen van de laatste drie jaar blijft beneden het maximum van de schaal. In dit geval is bezien in hoeverre een uitzondering naar boven kon worden gemaakt. Gelet op de buitengewone ervaring van betrokkene en het zeer hoge inkomen gedurende een lange periode, is besloten om de geldende inschalingsystematiek (huidig inkomen als uitgangspunt) buiten beschouwing te laten en betrokkene op het maximum van de schaal van rechter in te schalen.

D. Salarisinpassing bij een *opvolgende* benoeming

Wettelijk kader (Wrra, artikel 14 en 15)

Artikel 14
Bij een opvolgende benoeming in een ambt waaraan een hoger maximum salaris is verbonden en waarvoor in de bijlage een schaal is opgenomen, geschiedt de inpassing in die schaal, met ingang van de datum van indiensttreding, op het naast hogere bedrag. De jaarlijkse verhoging tot het daarna in de schaal vermelde salaris blijft geschieden op dezelfde dag van het jaar als waarop die overeenkomstig artikel 13 plaatsvond.

Artikel 15
Bij een opvolgende benoeming in een ambt waaraan een gelijk maximum salaris is verbonden en waarvoor in de bijlage een schaal is opgenomen, geschiedt de inpassing in die schaal van de rechterlijk ambtenaar die nog niet het aan dat ambt verbonden maximum salaris geniet, met ingang van de datum van indiensttreding, op het naast hogere bedrag. De jaarlijkse verhoging tot het daarna in de schaal vermelde salaris blijft geschieden op dezelfde dag van het jaar als waarop die overeenkomstig artikel 13 plaatsvond.

Betreft het een "horizontale" benoeming dan geschiedt inpassing, indien betrokkene het maximum van de schaal nog niet heeft bereikt, op het naast hogere bedrag (art. 14).

Betreft het een opvolgende benoeming in een ambt waaraan een hoger maximumsalaris is verbonden, dan geschiedt inpassing in die schaal op het naast hogere bedrag (art. 15).

In beide gevallen blijft de reeds vastgestelde anciënniteitsmaand gehandhaafd.

Dit geldt overigens ook voor de rechterlijke ambtenaren in opleiding die na voltooiing van hun opleiding worden benoemd tot gerechtsauditeur/rechter-plaatsvervanger.

's Gravenhage, augustus 2003

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 12

Ministerie van Veiligheid en Justitie

Zie adreslijst

PARKET-GENERAAL ingekomen
Doss. 2560
22 NOV. 2013
No. PaGAG 22234

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel
DRb

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Contactpersoon
[redacted]

T 06 [redacted]

Datum
21 november 2013

Ons kenmerk
451501

Aard circulaire
Bekendmaking van beleid

Geldig van/tot
1 januari 2014 tot en met 31 december 2015

Bijlagen
3

circulaire

rechtspositie rechters-in-opleiding en officieren-in-opleiding

Bijlage(n)
- Akkoord inzake de rechtspositie van de rio en de oio
- Salaristabel categorie 9 en categorie rio/oio
- verzendlijst circulaires arbeidsvoorwaarden sector RM

De Rechtspraak en het openbaar ministerie starten in 2014 met een nieuw stelsel voor de initiële opleidingen tot rechter of officier van justitie, onder de benaming 'Opleidingshuis RM'. Dit stelsel komt in de plaats van de raio-opleiding, de opleiding voor zij-instromers en de opleiding voor interne doorstromers bij de gerechten en parketten. De (rechts)positie van de raio's is grotendeels geregeld in de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra) en het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra) en specifiek in het Besluit opleiding rechterlijke ambtenaren (Bora), terwijl voor de zij-instromers en doorstromers geen aparte regelgeving bestaat. Binnen het Opleidingshuis vervalt het onderscheid tussen deze drie groepen en zal sprake zijn van één rechtspositioneel stelsel. Voor degenen die in het nieuwe stelsel in opleiding zijn voor het rechterschap wordt de functie rechter-in-opleiding (rio) geïntroduceerd, voor degenen die in opleiding zijn voor het officierschap wordt de functie officier-in-opleiding (oio) geïntroduceerd. [1]

Over de noodzakelijke wijzigingen in de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden is het in de Wrra voorgeschreven overleg met de Sectorcommissie rechterlijke macht (de NVvR) gevoerd. Dit overleg heeft in juni 2013 geleid tot overeenstemming, neergelegd in het 'Akkoord inzake de rechtspositie van de rio en de oio' (zie bijlage 1). Het akkoord bevat in hoofdzaak afspraken over:

- de duur van de opleiding en de voorwaarden waaronder de opleiding kan worden verlengd of onderbroken;
- de aanstelling in tijdelijke dienst als rio of oio, de minimale omvang van de aanstelling, de benoeming tot rechter-plaatsvervanger of

[1] *Rechterlijke ambtenaren die een ambt vervullen op basis van een aanwijzing als bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en die in dat kader nog enige opleiding behoeven, worden niet aangemerkt als rio of oio zoals in deze circulaire bedoeld.*

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel
DRb

Datum
21 november 2013

Ons kenmerk
451501

plaatsvervangend officier van justitie en de beoogde aansluitende benoeming tot rechter of officier van justitie;
- de beoordeling;
- ontslag;
- het salaris en de inschaling bij de benoeming tot rio of oio en bij de aansluitende benoeming tot rechter of officier van justitie.

Belangrijke onderdelen van dit akkoord zullen in wet- en regelgeving worden geformaliseerd. Zo is wijziging van de Wet op de rechterlijke organisatie, de Wrra en het Besluit rechtpositie rechterlijke ambtenaren (Brra) nodig voor de introductie van de functies van rio en oio als rechterlijk ambtenaar en het inpassen van de voor deze functies vastgestelde salarisbedragen in het loon- en functiegebouw RM. Met het benodigde wet- en regelgevingsproces zal geruime tijd gemoeid zijn. Het is evenwel van groot belang om in 2014 te kunnen starten met de nieuwe opleiding.

Daarom is, in overleg met de Raad voor de rechtspraak, het College van procureurs-generaal en de NVvR, gezocht naar mogelijkheden om op basis van het beschikbare instrumentarium toch al vanaf 2014 rio's en oio's in opleiding te kunnen nemen en hen daarbij inhoudelijk zoveel als mogelijk is de positie te bieden zoals die in het akkoord is vastgelegd. Gekozen is voor het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) en het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BBRA '84), in combinatie met een benoeming tot rechter-plaatsvervanger c.q. plaatsvervangend officier van justitie, als grondslag voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de rio's en oio's gedurende de overgangssituatie.

Met deze circulaire informeer ik u over de wijze waarop, vooruitlopend op de wijziging van de wet- en regelgeving, in de tussenliggende periode met toepassing van bepalingen uit het ARAR en het BBRA '84, invulling wordt gegeven aan de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de rio's en oio's. Zodra de wet- en regelgeving is aangepast, zullen alle 'tussentijdse ' ARAR-aanstellingen (zo mogelijk van rechtswege) worden gewijzigd in aanstellingen op basis van de Wrra.

1. De aanstelling

Rio's en oio's treden voor de duur van de opleiding voor bepaalde tijd in dienst bij een gerecht c.q. het openbaar ministerie. Zolang deze functies nog niet in de Wrra zijn opgenomen worden de rio's en oio's als burgerlijk rijksambtenaar in tijdelijke dienst aangesteld op basis van artikel 6, tweede lid onder d, van het ARAR.
De arbeidsduur gedurende de opleiding bedraagt gemiddeld minimaal 32 uur per week. De prognose van de duur van de individuele opleiding wordt gemaakt voordat de rio of oio aan de opleiding begint. Indien in een uitzonderlijk geval in de introductieperiode blijkt dat een verkeerde prognose is gemaakt, kan uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum de opleidingsduur worden bekort of verlengd.

De opleiding kan bij wijze van uitzondering – maximaal voor één jaar - worden verlengd in geval van specifieke omstandigheden (bijvoorbeeld ziekte, zwangerschap, ouderschapsverlof) of wanneer betrokkene aan het eind van de

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel
DRb

Datum
21 november 2013

Ons kenmerk
451501

opleiding nog niet geheel aan de eindtermen voldoet als gevolg van objectiveerbare omstandigheden die de ontwikkeling van de rio/oio hebben verstoord. De opleiding kan maximaal voor een periode van drie maanden worden onderbroken voor een periode van buitengewoon verlof. Met het oog op een mogelijke verlenging van maximaal één jaar wordt de duur van de tijdelijke aanstelling vastgesteld op de prognose van de duur van de individuele opleiding plus één jaar.

Zodra de functies van rio en oio in de Wrra zijn opgenomen, worden de tijdelijke aanstellingen op grond van het ARAR voor de resterende duur van de opleiding vervangen door tijdelijke aanstellingen op basis van artikel 2c van het Brra.

2. Salaris, vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Voor de oio's en rio's is een nieuwe salariscategorie met eigen salarisbedragen vastgesteld (zie bijlage 2), die begint bij € 2454,83[2] en eindigt bij € 5115,00. Deze categorie zal worden opgenomen in de in artikel 5, eerste lid, van het Brra genoemde bijlage. De rio of oio wordt gedurende de overgangsperiode gesalarieerd conform een van de schalen uit het BBRA '84, aangevuld tot het bedrag dat hoort in de nieuwe rio/oio-categorie.

De salarisbedragen van de rio/oio-schaal vallen in het BBRA '84 binnen de marges van schaal 10, salarisnummer 0 (€ 2396,62) aan de onderkant en schaal 13, salarisnummer 8 (€ 5161,11) aan de bovenkant. De rio's en oio's worden bij aanvang van de opleiding als volgt in het BBRA '84 ingepast:

Startsalaris op grond van de rio/oio-categorie € 2454: inschaling in schaal 10 BBRA '84;
startsalaris op grond van de rio/oio-categorie € 2860 of € 3180: inschaling in schaal 11 BBRA '84;
startsalaris op grond van de rio/oio-categorie € 3400 of meer: inschaling in schaal 12 BBRA '84.

Voor rio's en oio's van wie de benodigde opleidingsduur is vastgesteld op het maximum van vier jaar is bepaald dat zij bij aanvang van de opleiding ten hoogste kunnen worden ingeschaald op het maandsalaris dat het meest vergelijkbaar is met het maximum (€ 3828,84) van de huidige raio-schaal: dit is € 3860,00 (salarisnummer 6 van de rio/oio-categorie, zie de bijlage). Na het eerste jaar in dit startsalaris krijgen zij wel de jaarlijkse periodieke salarisverhogingen.

Het op basis van het BBRA '84 vastgestelde salarisbedrag wordt onder toepassing van artikel 22a van het BBRA '84 met maandelijkse toeslagen aangevuld tot het salarisniveau dat bij de rio/oio-schaal behoort. Deze suppletie dient ook door te werken in de vakantie-uitkering (8% van de bezoldiging) en de eindejaarsuitkering (8.3% van het salaris). De toeslag op grond van artikel 22a van het BBRA '84 behoort tot de bezoldiging, waarmee deze automatisch doortelt in de vakantie-uitkering.

---

[2] *N.B. Alle in deze circulaire genoemde bedragen zijn de bedragen zoals die op de datum van publicatie van deze circulaire gelden. Deze bedragen kunnen gedurende de geldigheidsduur van deze circulaire wijzigen.*

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel
DRb

Datum
21 november 2013

Ons kenmerk
451501

Om ook tot de juiste uitkering van de eindejaarsuitkering te komen, wordt de maandelijkse toeslag opgehoogd met 7.7% van het verschil tussen het salaris op basis van het BBRA '84 en het salaris dat bij de rio/oio-schaal behoort.[3] In de uitvoering betekent dit dat de eindejaarsuitkering over het BBRA '84-salaris conform de regelgeving in de maand november wordt uitbetaald en dat de eindejaarsuitkering over de suppletie maandelijks wordt uitbetaald.

3. Algemene onkostenvergoeding

Rechterlijke ambtenaren en raio's hebben aanspraak op een algemene onkostenvergoeding. De hoogte van de vergoeding voor oio's en rio's is vastgesteld op hetzelfde bedrag als voor de raio's: € 46,33 per maand (netto). De onkostenvergoeding wordt gedurende de overgangsperiode maandelijks onder toepassing van artikel 69 van het ARAR als netto kostenvergoeding toegekend.

4. Afzien van de vergoeding ex artikel 9, tweede lid, van de Wrra

De rio wordt na een introductieperiode van drie maanden benoemd tot rechter-plaatsvervanger. De oio wordt na een introductieperiode van twee maanden benoemd tot plaatsvervangend officier van justitie. Deze benoeming, in combinatie met de aanstelling op basis van het ARAR en de salariëring op basis van het BRRA '84, leidt ertoe dat rio's en oio's gedurende de overgangsfase in beginsel onder de definitie van artikel 9, tweede lid, van de Wrra vallen. Daarmee zouden zij aanspraak kunnen maken op een vergoeding conform artikel 6a van het Brra.

Aangezien de rio's en oio's onder toepassing van de in deze circulaire genoemde maatregelen feitelijk reeds het salaris verdienen dat na de formalisering van de benodigde wijzigingen van de Wet RO, de Wrra en het Brra voor hen zou gelden, wordt met de rio's en oio's afgesproken dat zij zullen afzien van deze aanspraak. Deze afspraak wordt opgenomen in de begeleidende brief bij het aanstellingsbesluit.

5. Loondoorbetaling bij ouderschapsverlof

Gedurende de overgangsperiode hebben de rio's en oio's aanspraak op doorbetaling van een deel van de bezoldiging bij ouderschapsverlof op basis van artikel 33g, zevende lid, van het ARAR.

---

[3] *De eindejaarsuitkering (eju) wordt niet tot de bezoldiging gerekend en telt daarom niet mee voor de berekening van de vakantie-uitkering. Een toeslag op grond van artikel 22a van het BBRA '84 telt wel mee voor de berekening van de vakantie-uitkering (zie BBRA '84, artikel 2, onder f). Om te herstellen dat de genoemde procentuele ophoging van de maandelijkse toeslag als gevolg van deze systematiek ten onrechte wel meetelt bij de vaststelling van de vakantie-uitkering, wordt een correctie van 8% toegepast op deze maandelijkse ophoging van de salarissuppletie. Daarmee komt het juiste percentage van de ophoging van de maandelijkse salarissuppletie uit op 7.7%.*
Berekeningswijze: 8.3% - (8% x 8.3% =) 0.66% = 7,64%, af te ronden naar 7.7%.

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel
DRb

Datum
21 november 2013

Ons kenmerk
451501

6. ZSM-toelage

Oio's die worden ingezet in de zogenoemde ZSM-dienst komen onder dezelfde voorwaarden als de rechterlijke ambtenaren en raio's in aanmerking voor de ZSM-toelage (zie ook mijn circulaire d.d. 10 oktober 2013, kenmerk 435205).

7. Beoordeling

Het beoordelingssysteem voor de rio's en oio's wordt opgesteld door respectievelijk de Raad voor de rechtspraak en het College van procureurs-generaal en zal, conform de bepalingen uit hoofdstuk 8 van de Wrra, met de NVvR worden besproken.

8. Inschaling bij de benoeming tot rechter of officier van justitie

De rio c.q. de oio wordt, indien de opleiding succesvol wordt afgerond, aansluitend benoemd tot rechter c.q. officier van justitie. Met betrekking tot de inschaling in de voor rechters en officieren van justitie geldende salarisschaal (categorie 9 in de bijlage bij artikel 5 van het Brra) is het volgende bepaald:

- aan categorie 9 wordt een zogenoemde ingroeitrede toegevoegd ter hoogte van € 4900;
- rio's en oio's die aan het eind van hun opleiding op salarisnummer 17 (€ 4900) of hoger zijn ingeschaald, worden bij hun benoeming tot rechter of officier van justitie ingeschaald in salarisnummer 0 van categorie 9 (€ 5254,53);
- rio's en oio's die aan het eind van de opleiding lager dan op salarisnummer 17 zijn ingeschaald worden bij hun benoeming tot rechter of officier van justitie ingeschaald in de ingroeitrede van € 4900. Een jaar later worden zij ingeschaald in salarisnummer 0 van categorie 9.

Naar verwachting zal de bijlage bij artikel 5 van het Brra tijdig via een wijzigingsbesluit zijn aangevuld met de aan salariscategorie 9 toe te voegen ingroeitrede, zodat op het moment dat de eerste rio's en oio's benoembaar zijn tot rechter c.q. officier van justitie hun inschaling in categorie 9 in alle gevallen volgens bovenstaande bepalingen kan plaatsvinden. Naar verwachting zullen deze benoemingen zich op zijn vroegst voordoen in de eerste maanden van 2015. Indien in de loop van 2014 blijkt dat deze wijziging niet tijdig geformaliseerd zal zijn, zal ik u bij circulaire informeren over de alsdan te treffen voorzieningen.

9. Ontslag

In voorkomende gevallen kan in de overgangssituatie op grond van artikel 94 c.q. artikel 95 van het ARAR ontslag, al dan niet op eigen verzoek, worden verleend. De rio of oio kan de in deze artikelen genoemde opzegtermijn benutten om ander werk te zoeken.

10. Functionele autoriteit/bevoegd gezag

Voor zover het betreft de tijdelijke aanstelling van de rio conform het ARAR is het gerechtsbestuur het bevoegd gezag. Voor zover het de benoeming tot rechter-

plaatsvervanger betreft geldt het gerechtsbestuur als functionele autoriteit conform de bepalingen van de Wrra en het Brra. Voor de plaatsing van de rio als rechter-plaatsvervanger neemt de Raad voor de rechtspraak het plaatsingsbesluit.

Ten aanzien van de oio geldt de hoofdofficier van justitie als bevoegd gezag gedurende de ARAR-aanstelling en als functionele autoriteit voor zover het de benoeming tot plaatsvervangend officier van justitie betreft. Voor de plaatsing van de oio als plaatsvervangend officier van justitie bij een parket neemt het College namens de minister het plaatsingsbesluit.

Ik verzoek u de inhoud van deze circulaire bekend te maken bij alle belanghebbenden.

Hoogachtend,

De Minister van Veiligheid en Justitie,
namens deze,
de directeur Rechtsbestel

[redacted]

J. Schipper-Spanninga

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel
DRb

Datum
21 november 2013

Ons kenmerk
451501

Bijlage 1 bij de circulaire rechtspositie rechter-in-opleiding en officier-in-opleiding d.d. 15 november 2013, kenmerk 451501

Akkoord inzake de rechtspositie van de rio en de oio

A. De opleiding

Duur van de opleiding

1. Vóórdat de rio of de oio aan de opleiding begint is een prognose gemaakt van de benodigde duur van zijn opleiding. In het arbeidsvoorwaardengesprek komt de verwachte duur van de opleiding alsmede de hoofdlocatie en de rechtspositionele consequenties van eventuele andere locaties van de opleiding aan de orde, zodat de kandidaat zijn definitieve keuze om de opleiding wel of niet te gaan volgen mede daarop kan baseren.

Verlenging of bekorting van de opleiding

2. In de regelgeving wordt een hardheidsclausule opgenomen, op basis waarvan na de eerste drie maanden van de opleiding in geval van een verkeerd gebleken prognose de duur van de opleiding kan worden bekort of verlengd.
3. In geval van specifieke omstandigheden (bv. ziekte, zwangerschap, ouderschapsverlof, of wanneer betrokkene aan het eind van de opleiding nog niet geheel aan de eindtermen voldoet door objectiveerbare omstandigheden die de ontwikkeling van de rio/oio hebben verstoord) kan worden besloten om de opleiding te verlengen.
4. De opleiding kan maximaal voor een periode van drie maanden worden onderbroken voor een periode van buitengewoon verlof.
5. De opleiding kan met maximaal één jaar worden verlengd.

Omvang van de arbeidsduur

6. De arbeidsduur gedurende de opleiding bedraagt gemiddeld minimaal 32 uur per week.

B. Aanstellingen en benoemingen

(Tijdelijke) aanstelling en benoemingsgarantie

1. De rio is gedurende de opleiding (inclusief een eventuele verlenging van de opleiding) rechterlijk ambtenaar in tijdelijke dienst bij een gerecht. Het bestuur van dit gerecht is zijn functionele autoriteit. De rio wordt, indien de opleiding succesvol wordt afgerond, aansluitend benoemd tot rechter.
2. De oio is gedurende de opleiding (inclusief een eventuele verlenging van de opleiding) rechterlijk ambtenaar in tijdelijke dienst van het openbaar ministerie. Het hoofd van het parket waarbij de oio gedurende de opleiding wordt geplaatst is zijn functionele autoriteit. De oio wordt, indien de opleiding succesvol wordt afgerond, aansluitend benoemd tot officier van justitie.
3. Door de aansluitende benoeming tot rechter of officier van justitie na voltooiing van de opleiding is het auditeurs- en substituutjaar verdwenen.

Benoeming tot rechter-plaatsvervanger of plaatsvervangend officier van justitie

3. De rio wordt na de introductieperiode van drie maanden benoemd tot rechter-plaatsvervanger.
4. De oio wordt na de introductieperiode van twee maanden benoemd tot plaatsvervangend OvJ.
5. In de opleidingsreglementen wordt nader uitgewerkt welke taken de rio of oio in de eerste fase van de opleiding kunnen worden opgedragen.

C. Beoordeling

Wettelijke grondslag voor de beoordeling

1. Er komt een wettelijke grondslag voor de beoordeling.
2. Het beoordelingssysteem wordt nader uitgewerkt in een beoordelingsreglement. Er komt een reglement voor zowel de Rechtspraak als voor het OM.
3. Het beoordelingssysteem wordt uitgewerkt door de Raad voor de rechtspraak en het College van procureurs-generaal en wordt met de NVvR besproken conform de bepalingen uit hoofdstuk 8 Overleg van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren.
4. Begeleiding van de rio en oio en beoordeling van de rio en oio komen niet in één hand te liggen. (Zie verder onder C5).

Inzicht in de gemaakte vorderingen met het oog op de beoordeling

5. Aan de hand van reguliere (driemaandelijkse) evaluatiegesprekken en functioneringsgesprekken met de praktijkopleider moet de rio of oio kunnen inschatten of hij de gewenste vorderingen maakt en of hij wel of niet een positieve beoordeling kan verwachten.

Vaststelling beoordeling

6. De functionele autoriteit stelt de beoordeling vast op basis van de informatie die is aangeleverd door de beoordelings-(advies)commissie (bij de Rechtspraak), informatie verkregen binnen het gerecht/parket waar de rio/oio in opleiding is en informatie uit de portfolio . Er komen vaste beoordelingsmomenten.
7. In de beoordelingsreglementen worden de beoordelingsmomenten opgenomen. Voorts kan een beoordeling worden opgemaakt indien daar naar het oordeel van de functionele autoriteit aanleiding voor is, dan wel op verzoek van de rio of oio.

Rechtsgevolgen van de beoordeling

8. De beoordeling kan de gebruikelijke rechtsgevolgen hebben, inclusief ontslag (aan de hand van een zorgvuldig opgebouwd dossier).

D. Ontslag

Voorwaarden met betrekking tot ontslag

1. Op de rio en oio zijn de ontslagbepalingen van paragraaf 4.4 van het Brra van toepassing en gelden voor ontslag op eigen verzoek de termijnen genoemd in artikel 35a Brra en voor ontslag niet op eigen verzoek de termijnen genoemd in artikel 36a Brra (ontslag uit tijdelijke dienst). Betrokkene kan de opzegtermijn periode benutten om ander werk te zoeken.
2. In de aanstellingsbrief van de rio wordt de afspraak opgenomen dat indien de rio tijdens de opleidingsperiode ontslag neemt of wordt ontslagen of vanwege onvoldoende opleidingsresultaat uiteindelijk niet kan worden benoemd tot rechter, hij tegelijkertijd zijn ontslagverzoek als rechter-plaatsvervanger indient.
3. De oio die tijdens de opleidingsperiode ontslag neemt of wordt ontslagen of die vanwege onvoldoende opleidingsresultaat niet kan worden benoemd tot officier van justitie wordt tevens als plaatsvervangend officier van justitie ontslagen.
4. Een ontslag vanwege ongeschiktheid kan niet eerder dan na drie maanden na aanvang van de opleiding worden gegeven en moet berusten op functioneringsgesprekken en beoordelingen, waarbij betrokkene de kans heeft gehad zich te verbeteren.

E. Opleidingslocatie

De individuele opleiding kan, afhankelijk van te volgen modules, op meerdere locaties plaatsvinden. (In voorkomende gevallen kan artikel 12ba, vijfde lid van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 worden toegepast; zie bijlage 2).

F. Bezoldiging

Inschaling en salarislijn

N.B. Rechterlijke ambtenaren die een ambt vervullen op basis van een aanwijzing als bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en die in dat kader nog enige opleiding behoeven, worden niet aangemerkt als rio of oio zoals in dit akkoord bedoeld. Voor hen geldt het salaris overeenkomstig het gestelde in artikel 9, eerste lid, van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren.

Rio's en oio's worden ingeschaald en bezoldigd op basis van de volgende principes:

1. Voor rio's en oio's wordt bijgaande nieuwe salarisschaal aan het loongebouw RM toegevoegd (zie bijlage 1, de bedragen vermeld in de laatste kolom van de rechtertabel, de nummers 43 tot en met 23). [1]
2. De eerste inschaling van de rio en oio vindt mede plaats op basis van het inkomen uit arbeid dat voorafgaand aan de start van de opleiding werd verdiend, met dien verstande dat de rio of oio voor wie de benodigde opleidingsduur is vastgesteld op het maximum van 4 jaar bij de eerste inschaling niet hoger kan worden ingeschaald dan op het niveau dat overeenkomt met of het dichtst aanligt tegen het maximum van de huidige categorie 12[2].

[1] NB De huidige salariscategorieën 10 en 11 worden ongewijzigd in stand gehouden voor de bezoldiging van de gerechtsauditeurs, de senior-gerechtsauditeurs en de griffier van de Hoge Raad. De huidige salariscategorie 12 dient te worden gehandhaafd totdat de laatste raio is uitgestroomd.
[2] In de voorgestelde salariscategorie (bijlage 2) is dat € 3860.

3. De rio of oio die een meerjarige opleiding doorloopt wordt telkens na ommekomst van een jaar ingeschaald op de naaste hogere trede, tenzij het maximum van de salaris schaal is bereikt.
4. De rio of oio wordt bij de benoeming tot rechter of officier van justitie ingeschaald op een aan salariscategorie 9 toe te voegen ingroei-trede, salarisnummer 26 (€ 4900) in de voorgestelde salaristabel (zie bijlage 1, de rechtertabel). Een jaar later wordt betrokkene ingeschaald in trede 0 van salariscategorie 9.
5. In afwijking van het onder F 4. gestelde, wordt de rio of oio die reeds is ingeschaald op een salarisnummer hoger dan of gelijk aan salarisnummer 26, bij de benoeming tot rechter of officier op een hoger salarisnummer ingeschaald.
6. Gedurende de opleiding kan het salaris niet gelijk aan of hoger zijn dan het bedrag dat behoort bij trede 0 van salariscategorie 9 (zijnde de salariscategorie voor de functie waarvoor men in opleiding is).[3]

[3] In de tekst van paragraaf F van dit onderhandelaarsakkoord worden de bedragen vermeld zoals deze thans zijn opgenomen in bijlage 1, de rechtertabel. In de toekomst zullen deze bedragen wijzigen indien als gevolg van CAO-onderhandelingen in de sector RM salariswijzigingen worden overeengekomen.

Bijlage 2

Artikel 12ba Verplaatsingskostenbesluit 1989

1.De betrokkene die opdracht van het bevoegde gezag heeft gekregen naar of naar de nabijheid van de standplaats te verhuizen en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt, heeft aanspraak op een voorziening voor, dan wel vergoeding van respectievelijk tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling als bedoeld in de artikelen 12, 12a en 12b, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten. 2.Een betrokkene, bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van overheidswege al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij de standplaats, benevens een vergoeding voor ten hoogste één maal per week in de reiskosten voor gezinsbezoek, dan wel voor reiskosten naar de plaats waar hij feitelijk nog gevestigd is.

3.De betrokkene, bedoeld in het tweede lid, heeft tevens aanspraak op een voorziening voor, dan wel vergoeding van respectievelijk tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen het pension en de plaats van tewerkstelling als bedoeld in de artikelen 12, 12a en 12b.

4.Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bevoegde gezag niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor de vergoeding, voorziening en tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste respectievelijk tweede en derde lid.

5.De betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen, kan een vergoeding, voorziening en tegemoetkomingen overeenkomstig het eerste respectievelijk tweede en derde lid worden verleend, indien de betrokkene naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen.

6.De betrokkene die in verband met een verplaatsing opdracht van het bevoegde gezag heeft gekregen om naar of naar de nabijheid van de toekomstige standplaats te verhuizen en die voor de datum van verplaatsing verhuist, heeft tot een maximumtermijn van drie maanden aanspraak op een vergoeding, voorziening en tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste respectievelijk tweede en derde lid.

Bijlage 2 circulaire rechtspositie rechter-in-opleiding en officier-in-opleiding d.d. 15 november 2013 kenmerk 451501

	salaristrede	Categorie rio/oio	salaristrede
6777,39	9		
6572,04	8		
6372,28	7		
6178,12	6		
5990,55	5		
5835,01	4		
5683,04	3		
5534,60	2		
5395,83	1		
5254,53	0		
		5115,00	20
		5050,00	19
		5000,00	18
4900,00	ingroeitrede	**4900,00**	17
		4850,00	16
		4760,00	15
		4660,00	14
		4560,00	13
		4455,00	12
		4350,00	11
		4245,00	10
		4140,00	9
		4040,00	8
		3950,00	7
		3860,00	6
		3750,00	5
		3580,00	4
		3400,00	3
		3180,00	2
		2860,00	1
		2454,83	0

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 13

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Aan de Centrale Ondernemingsraad
Rechtspraak

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t 088 - 3610000
f 088 - 3610022
www.rechtspraak.nl

datum 28 september 2015
contactpersoon [redacted]
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk UIT 9199 HRM&OO/[redacted]
onderwerp Instemmingsverzoek betreffende het rapport 'borgen gegevens selectie en opleiding t.b.v. evaluatie'.

Geachte leden van de Centrale Ondernemingsraad Rechtspraak,

De Raad voor de rechtspraak heeft op 26 augustus jongstleden het voorgenomen besluit genomen tot het vaststellen van het rapport 'borgen gegevens selectie en opleiding t.b.v. evaluatie'. Dat voorgenomen besluit is bedoeld om een onderwerp te regelen dat betrekking heeft op het 'verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen'. Het protocol is daarmee een regeling als bedoeld in artikel 27, eerste lid onder a, van de Wet op de ondernemingsraden. Daarom legt de Raad de COR het protocol met deze brief ter instemming voor.

Het rapport heeft ten doel om te beschrijven welke gegevens nodig zijn om te registreren om de vernieuwde selectie en vernieuwde rio-opleiding gefundeerd te kunnen evalueren. Een deugdelijke evaluatie is in het belang van huidige én toekomstige rio's. Natuurlijk is het van groot belang dat de registratie van gegevens met inachtneming van strenge privacy-eisen geschiedt. Daarom is in het rapport ook beschreven hoe de Rechtspraak voornemens is aan deze privacy-eisen te voldoen. Het rapport is bovendien getoetst door de functionaris gegevensbescherming Rechtspraak.

Het rapport is opgesteld door een werkgroep onder leiding van Leendert Verheij. Het rapport is vervolgens informeel afgestemd met het opleidingscoördinatorenoverleg, het Presidium LSR, de landelijke beoordelingscommissie rio's, de NVvR (O&O commissie), [redacted] wetenschapper betrokken bij vernieuwing selectie, die deze registratie heeft aanbevolen) en de COR (13 april 2015).

Tijdens voornoemd informeel overleg met de COR heeft Leendert Verheij enkele vragen beantwoord. Tijdens het overleg heeft de COR tevens gesuggereerd om exitgesprekken met rio's enige maanden (in plaats van direct) na hun vertrek te plannen, zodat ze tijd hebben voor voldoende reflectie. Deze suggestie heeft de werkgroep overwogen, maar niet verwerkt in het rapport. De werkgroep vreest namelijk dat rio's weinig animo zullen hebben op dat moment nog feedback te geven aan de Rechtspraak.

Gezien de drukte aan agendapunten in het DB van de Presidentenvergadering is dit onderwerp niet inhoudelijk aan de orde gekomen in het DB. Omdat Spir-it dit jaar nog tijd heeft gereserveerd om een registratiesysteem te bouwen, wordt de COR gevraagd in haar vergadering van 5 oktober dit onderwerp te behandelen.

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Het is van belang dat Spir-it dit jaar de systemen bouwt, omdat de tussentijdse evaluatie van de rio-opleiding (middels de opleidingsvisitatie) al voor begin 2016 gepland staat. Het DB zal 7 oktober aanstaande het rapport behandelen. Mocht de bespreking in het DB nog leiden tot aanpassingen, dan zal de COR per mail deze eventuele aanpassingen nog worden voorgelegd. Het DB heeft reeds laten weten dat het vanwege de uitvoerende aard van de stukken geen grote aanpassingen verwacht.

Vanzelfsprekend ben ik graag bereid eventuele vragen over het rapport te beantwoorden.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

mr. H. Rappa-Veit
Lid Raad voor de rechtspraak

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 14

Rapport:
Borging gegevens voor evaluatie van de selectie en opleiding van rechters

CONCEPT

1. Achtergrond

De Rechtspraak heeft in de periode 2012-2013 de werving, selectie en initiële opleiding van rechters vernieuwd, met als doel om de kwaliteit van de rechtspraak in de toekomst te kunnen waarborgen. Een van de redenen voor de vernieuwing is dat de uitval in het oude opleidingsstelsel hoog was. Tijdens een evaluatie (rapport Stevens) van het oude opleidingsstelsel is gebleken dat het onduidelijk is hoeveel rio's en raio's er precies uitvallen en waarom zij uitvallen, omdat dit niet geregistreerd wordt. Door het niet beschikbaar hebben van gestructureerde gegevens over selectie en met name over het verloop van de opleiding van rechters is het niet mogelijk om het hoge uitvalpercentage te verklaren en is het moeilijk om de opleiding te evalueren en om de voorspellende waarde van de selectie te kunnen toetsen. Ook wordt hierdoor informatie gemist om de werving voor rechtersvacatures te kunnen evalueren en verbeteren. Een deugdelijke evaluatie is in het belang van huidige én toekomstige rio's. Bovendien hebben de Rechtspraak als organisatie en de samenleving belang bij evaluatie van de selectie en opleiding van rechters.

Diverse rapporten en artikelen pleiten voor het verbeteren van de registratie:

- Ahsmann (2012) en Huigen (2013) wijzen erop dat de Rechtspraak niet weet waarom rio's uitvallen, omdat data die hierin inzicht zouden kunnen verschaffen niet worden verzameld en geanalyseerd.
- Verheij (2013), Born (2013) en Stevens (2010) pleiten voor een rio-volgsysteem om de voorspellende waarde van de (vernieuwde) selectie gefundeerd te kunnen toetsen en te bezien of er oorzaken in de selectie en opleiding te vinden zijn, die de uitval kunnen verklaren.

Het borgen van gegevens ten behoeve van de evaluatie van de selectie en rio-opleiding kan beschouwd worden als een uitwerking van Agenda 2011-2014 en Agenda 2015-2018 ten aanzien van het blijvend investeren in deskundigheid.

De Raad heeft op basis van een projectvoorstel eind 2012 besloten tot de bouw van een rio-volgsysteem, waarin informatie over het verloop van de opleiding van rio's geregistreerd zal worden. Een werkgroep onder leiding van Leendert Verheij heeft, op basis van voorwerk van een werkgroep onder leiding van [redacted], uitgewerkt wat er nodig is voor de bouw van het registratiesysteem en wat er voorts nodig is voor de borging van gegevens van selectie en opleiden.

In dit document wordt eerst ingegaan op de inhoudelijke vragen die de Rechtspraak voor een evaluatie van de selectie en de rio-opleiding wenst te kunnen beantwoorden en de benodigde informatie die geregistreerd zal moeten worden om dit mogelijk te maken. Hierna wordt aangegeven welke ICT-omgevingen hiervoor gebruikt zullen worden. Vervolgens wordt uiteengezet welke organisatorische afspraken er met Raad, SSR, LDCR, Spir-it en de gerechten worden gemaakt ten aanzien van wie welke informatie registreert, beheert, analyseert en aanlevert. Tenslotte worden de privacyaspecten van registratie van de gegevens beschreven.

Onderaan dit document is de samenstelling van de werkgroep Verheij weergegeven.

2. *Inhoudelijke vragen en benodigde informatie*

De werkgroep heeft in een separaat excel-document een overzicht opgesteld van de inhoudelijke evaluatievragen en de benodigde informatie hiervoor. De werkgroep heeft zich als uitgangspunt gesteld slechts het strikt noodzakelijke te willen weten. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling te gaan registreren om het registreren. Per vraag is daarom in het overzicht een toelichting bijgevoegd waarom het stellen van de vraag belangrijk is. Zie bijlage 1 voor dit overzicht. Het voert te ver om in dit document alle vragen te herhalen. Ter illustratie worden hieronder drie belangrijke vragen toegelicht.

2.1 Wat is de voorspellende waarde van de selectieprocedure?

Met de nieuwe selectieprocedure van de Rechtspraak wordt feitelijk gepoogd te voorspellen of kandidaten uiteindelijk een goede rechter kunnen worden. Om gefundeerd de voorspellende waarde van de selectieprocedure te kunnen evalueren dient de prestatie van een rio in de selectie vergeleken te worden met de resultaten in de opleiding. Immers, in de selectie is gemeten dat c.q in welke mate een kandidaat over de benodigde competenties beschikt. Dat kan vergeleken worden met de prestaties op diezelfde competenties in de opleiding. Door deze gegevens gestructureerd (lees als cijfers) op te nemen in een registratiesysteem, kan per competentie de score in de selectie met de score in de beoordeling vergeleken worden. Tot welke inzichten over de selectie en opleiding deze statistische vergelijking kan leiden is weergegeven in onderstaand overzicht.

Opties	**Score op competentie x[1] in de selectie**	**Score op competentie x in de beoordeling[2]**	**Wat zegt dit over de selectie op competentie x?**	**Wat zegt dit over opleiding op competentie x?**
1	Hoog	Hoog	Voorspellende waarde goed. Geen reden te twijfelen aan selectienorm of -instrument.	Geen reden te twijfelen aan opleiding.
2	Hoog	Laag	Geen goede voorspellende waarde. Meet het selectie-instrument wel wat het moet meten?	Gedurende opleiding is het blijkbaar niet gelukt de competentie te verbeteren. Hoe komt dat?
3	Voldoende	Hoog	Of geen goede voorspellende waarde of de kandidaat heeft zich gewoon goed ontwikkeld.	Geen reden te twijfelen aan opleiding.
4	Voldoende	Laag	Zou de selectienorm niet omhoog moeten?	Waarom is dit gedurende de opleiding onvoldoende verbeterd?
5	Nog onvoldoende, maar goed ontwikkelbaar.	Hoog	Of geen goede voorspellende waarde of de kandidaat heeft zich gewoon goed ontwikkeld.	Geen reden te twijfelen aan opleiding.
6	Nog onvoldoende, maar goed ontwikkelbaar.	Laag	Zou de selectienorm niet omhoog moeten?	Waarom is dit gedurende de opleiding onvoldoende verbeterd?

2.2 Hoeveel rio's vallen uit en waarom?

Tot op heden is deze vraag niet te beantwoorden. Uitval wordt namelijk lokaal noch centraal geregistreerd. Het spreekt voor zich dat het zeer relevant is dit te registreren, zowel voor de evaluatie van de selectie als de opleiding.

2.3 Welke achtergrond hebben rio's die goed of juist minder goed beoordeeld worden in de opleiding?

Het is bovendien zinvol te onderzoeken of bepaalde achtergrondkenmerken van rio's een significante relatie vertonen met succes tijdens de rio-opleiding. De werkgroep stelt voor een beperkt aantal

[1] Voor 'competentie x' mag bijvoorbeeld gelezen worden de competentie analytische vaardigheden of de competentie samenwerken.
[2] De absolute score in de beoordeling zal (als het goed is) hoger liggen dan bij selectie, omdat in de selectie beoordeeld wordt of iemand goed genoeg is om zich te ontwikkelen tot rechter en bij beoordeling bezien wordt of iemand goed genoeg is om rechter te zijn.

achtergrondkenmerken te registreren. Daarmee valt straks bijvoorbeeld te achterhalen of rio's met proceservaring, ervaring als plaatsvervanger of als gerechtssecretaris het significant beter of minder goed doen in de opleiding. Mochten hier statistisch relevante relaties worden gevonden, dan heeft dit vanzelfsprekend implicaties voor werving, selectie en de inrichting van de opleiding.

3. ICT-omgeving

Gegevens die noodzakelijk zijn voor de evaluatie van de selectie en opleiding worden geregistreerd in:
1. het LSR-systeem (selectiegegevens);
2. het te bouwen rio-systeem (gestructureerde kerngegevens over de opleiding);
3. het rio-portaal (ongestructureerde detailgegevens over de opleiding).

3.1 LSR-systeem

Het secretariaat van de LSR werkt sinds een aantal jaar met een LSR-systeem. In dit systeem worden nu al verscheidene gegevens ten aanzien van selectie geregistreerd. Het secretariaat van de LSR en beheerder Spir-it zijn als enige geautoriseerd tot het systeem.
Op basis van de geformuleerde inhoudelijke vragen is het nodig de registratie in het LSR-systeem met een aantal gegevens uit te breiden. Welke gegevens dit zijn en waartoe die registratie dient is beschreven in bijlage 1. De belangrijkste toevoeging betreft het cijfermatig registreren van scores op competenties in de diverse selectieonderdelen. Dit is noodzakelijk om de voorspellende waarde van de selectie te kunnen toetsen (zie 2.1).

3.2 Rio-systeem

Een aantal benodigde gegevens die de werkgroep heeft geïdentificeerd dienen te worden geregistreerd in een nog te bouwen rio-systeem, zoals de reden van uitval. In bijlage 1 is inzichtelijk gemaakt welke gegevens dit betreft. Spir-it heeft eind november 2014 op basis van een impactanalyse (zie bijlage 2) drie scenario's voor de inrichting van dit systeem onderzocht:
1. Het aanschaffen van een nieuw registratiesysteem uit de markt;
2. Het bouwen van een nieuw registratiesysteem;
3. Het bouwen van een systeem als uitbreiding op het RIO-portaal.

Op basis van de impactanalyse stelt de werkgroep voor om een systeem in 'Sharepoint' (scenario 2) te laten bouwen. Dit systeem voldoet aan de functionele eisen en is goedkoop, dus ook financieel haalbaar.

3.3 Rio-portaal

Het rio-portaal is een leeromgeving voor rio's en heeft als doel om de ontwikkeling van de rio te faciliteren. In het rio-portaal zit allerlei ongestructureerde informatie in pdf-bestanden met relevante informatie over de ontwikkeling van rio's tijdens hun opleiding. Deze informatie zal niet op voorhand allemaal worden gebruikt voor evaluatieonderzoek. Alleen als daar aanleiding toe is, kan besloten worden om gegevens uit het portfoliogedeelte[3] van het rio-portaal, van een *geselecteerde* groep rio's, met behulp van dossieronderzoek te onderzoeken. Zie onderstaand kader voor een voorbeeld.

Wanneer is dossieronderzoek opportuun?
Het is wenselijk te analyseren waarom rio's uitvallen. Deels kan met gegevens uit het rio-systeem een verklaring gevonden worden, maar het is wenselijk om meer verdiepend te analyseren of de uitval voorkomen had kunnen worden, door bijvoorbeeld documenten als het opleidingsplan en de evaluatieverslagen van de gesprekken tussen de rio en de opleider te analyseren. Daaruit kan bijvoorbeeld zichtbaar worden welke competentie aan het begin van de opleiding als ontwikkelpunt is aangemerkt en hoe de ontwikkeling op die competentie vervolgens is verlopen.
Verdiepende analyse kan ook opportuun zijn als blijkt dat een bepaalde groep rio's het juist opvallend beter doet. Ook dan is het interessant verdiepend te kijken wat maakt dat een specifieke groep beter presteert tijdens de opleiding.

[3] Het 'leeromgevinggedeelte', waarin werkdocumenten van de rio staan is onvoldoende relevant voor de evaluatie. In het 'portfoliogedeelte' staan o.a. het pop, de evaluatieverslagen, beoordelingsbesluiten, gevolgde cursussen en ingeleverd werk dat door de rio zelf is geselecteerd.

3.4 Overige opmerkingen ICT-omgeving
Het is technisch en financieel niet haalbaar bovengenoemde drie systemen te integreren tot één. Ook is het creëren van koppelingen tussen de systemen financieel onaantrekkelijk. Bovendien is dit niet wenselijk, omdat het inzake bescherming van persoonsgegevens (zie ook paragraaf 5) de voorkeur heeft om gegevens van selectie en opleiden gescheiden te registreren en beheren. Hiermee wordt uitgesloten dat beheerders van selectiegegevens inzicht hebben in gegevens over opleiden en andersom.

Hiernaast moet benadrukt worden dat bovenstaande drie systemen géén analysesystemen zijn. Statistische analyse kan plaatsvinden in een programma als SPSS (zie 5.3.4).

4. Afspraken Gerechten, SSR, LDCR, Spir-it en Raad
Afspraken ten aanzien van de borging van gegevens voor evaluatie zijn te onderscheiden in een aantal procesmatige stappen, die hieronder worden weergegeven.

4.1 (Borging) registratie
Het secretariaat van de LSR registreert gegevens ten aanzien van selectie, op de wijze als beschreven in bijlage 1. De meeste gegevens zijn nodig voor de voorbereiding van de selectieprocedure. Registratie van deze gegevens zijn dus automatisch geborgd. Het LDCR/IVO zal periodiek checken of ook de andere gegevens, zoals scores uit de selectieprocedure, worden geregistreerd door het secretariaat van de LSR.

Gegevens ten aanzien van intake (bijlage 3) en scores van de beoordeling worden in het rio-systeem geregistreerd door SSR. De registratie van intakegegevens is geborgd doordat deze registratie noodzakelijk is voor het verloop van het intakeproces. Hiermee worden de kerngegevens van rio's meteen in het rio-systeem gezet, wat de gerechten een hoop werk uit handen neemt. Het feit dat de rio wordt 'aangemaakt' in het systeem, stimuleert ook het aanvullen van de registratie door de gerechtsbrede opleidingscoördinatoren. De overige gegevens in het rio-systeem worden namelijk door hen geregistreerd.

Gegevens die de opleidingscoördinatoren zullen registeren zijn:
1. Namen kernopleiders en praktijkopleiders.
2. Uitval ja/nee.
3. Datum uitval of succesvolle afronding opleiding.
4. Reden uitval.
5. Indien de reden van het niet succesvol afronden van de opleiding een negatieve beoordeling is, welke competenties betreft het dan?
6. Bij uitval: welk rechtsgebied bleek eventueel het struikelblok?
7. Bij uitval: welke fase van de opleiding, c.q. welk rechtsgebied (voorfase, eerste/tweede/derde leerwerkomgeving) bleek het struikelblok?

Registratie van bovenstaande gegevens zal worden geborgd doordat LDCR/IVO periodiek checkt of de gegevens gevuld worden. Indien de registratie van bovengenoemde gegevens bij een gerecht achter blijkt te blijven, dan kan IVO de opleidingscoördinator van dat gerecht hierover bevragen.

Gegevens in het rio-portaal (pop, evaluatieformulieren, etc.) worden door rio's zelf geregistreerd. Registratie is in het belang van de rio zelf en is daarmee geborgd.

Voor eventueel verdiepend dossieronderzoek zijn er nog een viertal documenten, die niet geregistreerd (kunnen) worden in één van bovenstaande systemen. Door op te nemen in het opleidingsstatuut dat gerechten deze documenten bewaren kan de registratie geborgd worden. Het betreft:

Type document	**Beheerder van gegevens**
Besluit gerechtsbestuur over de intake.	SSR heeft met gerechten afgesproken een kopie te ontvangen van dit document. SSR bewaart de documenten dus op een centrale locatie. De gerechten doen er overigens verstandig aan de documenten ook zelf te bewaren.
Besluit gerechtsbestuur over de beoordeling.	Van het gerecht wordt verwacht dit document binnen het gerecht op een centrale locatie te bewaren.

Eventueel bezwaar en beroep op het besluit over de beoordeling.	Van het gerecht wordt verwacht dit document binnen het gerecht op een centrale locatie te bewaren.
Verslag van het exitinterview.	Van het gerecht wordt verwacht dat het met vertrekkende rio's een exitgesprek voert (zie landelijk opleidingsstatuut) en dat het het verslag hiervan binnen het gerecht op een centrale locatie bewaart. Er zal een formulier ontwikkeld worden om het exitinterview voldoende kwalitatieve waarde voor de evaluatie te laten hebben.

4.2 Beheer
Elk systeem heeft een beheerder. Een beheerder is een IT-deskundige die een systeem (mits de opdrachtgever akkoord is) kan aanpassen (technisch beheer) of die bijvoorbeeld iemand een wachtwoord verschaft indien iemand deze is vergeten (functioneel beheer).

Het functioneel beheer van het LSR-systeem wordt uitgevoerd door het secretariaat van de LSR en door Spir-it. Het technisch beheer wordt door Spir-it uitgevoerd.

Het rio-systeem zal technisch worden beheerd door Spir-it. Het LDCR/Informatievoorziening zal het functioneel beheer uitvoeren. Dit team beheert ook andere vertrouwelijke registratiesystemen in de Rechtspraak, zoals p-direct.

Het rio-portaal wordt beheerd door SSR.

4.3 Ter beschikking stellen van gegevens t.b.v. analyse en uitvoering van analyse
Er zijn vijf categorieën te onderscheiden in de analyse van gegevens van selectie en opleiden, die elk vragen om aparte afspraken.

4.3.1 Eenvoudige ad hoc analyses selectiegegevens
Eenvoudige ad hoc analyses over selectiegegevens kunnen door het secretariaat van de LSR worden verricht. Een voorbeeld is de vraag hoeveel vacatures in jaar X zijn vervuld of het percentage vrouwen dat in jaar Y heeft gesolliciteerd. Om deze analyses uit te voeren kan het noodzakelijk zijn dat het secretariaat van de LSR hiervoor een uitdraai/export moet maken in een excel-bestand.

4.3.2 Analyse gegevens intake
Ten behoeve van de voorbereiding van intakegesprekken wordt het landelijk lid van de intakecommissie van SSR gemachtigd om gegevens te exporteren uit het rio-systeem. Hierbij gaat het strikt om die gegevens die noodzakelijk zijn voor de intake (zie bijlage 3). Deze geëxporteerde gegevens zullen ten behoeve van de voorbereiding van intakegesprekken en ten behoeve van uniformiteit van intakeadviezen worden geanalyseerd door het landelijk lid van de intakecommissie van SSR.

4.3.3 Eenvoudige ad hoc analyses gegevens opleiden
Kleine of ad hoc vragen over gegevens uit het rio-systeem zullen beantwoord kunnen worden door een hiertoe geautoriseerde medewerker van het LDCR/Informatievoorziening. Deze afdeling verricht soortgelijke werkzaamheden met personeelsinformatie uit bijvoorbeeld p-direct. Ook voor deze analyses kan het noodzakelijk zijn een uitdraai/export te maken van de gegevens.

4.3.4 Uitgebreide statistische analyse
Ten behoeve van uitgebreide statistische analyse voor formele evaluaties zal het LDCR gegevens uit het LSR-systeem én het rio-systeem dienen te exporteren naar SPSS. Een export van gegevens is alleen met toestemming van de Raad mogelijk.
Voorwaarde voor analyse is dat de gegevens uit de twee verschillende systemen binnen SPSS wel koppelbaar moeten zijn. Het LDCR, dat nu ook al werkt met personeelsinformatie, zal de bestanden koppelen. Hierna wordt het bestand geanonimiseerd, door de namen van de rio's uit het bestand te verwijderen en te vervangen door een uniek identificatienummer. Een uitgebreide statische analyse is te arbeidsintensief voor het LDCR. Hiervoor is capaciteit van externen nodig. Een professioneel bureau zal (onder strenge afspraken over vertrouwelijkheid) opdracht krijgen om de uitgebreide analyse uit te voeren op basis van het geanonimiseerde SPSS-bestand, dat zij van het LDCR aangeleverd zal krijgen.

4.3.5 Dossieronderzoek
De selectie en opleiding van rechters laat zich niet tot achter de komma in getallen en scores uitdrukken. Daarom zal (bijvoorbeeld n.a.v. statistische analyse) verdiepend dossieronderzoek nodig zijn bij geselecteerde groepen rio's (zie ook 3.3). Bronnen hiervoor kunnen zijn stukken in het rio-portaal, zoals het pop en de driemaandelijkse evaluatieverslagen, of stukken die in beheer zijn bij gerechten, zoals verslagen van exitgesprekken. Dossieronderzoek zal arbeidsintensief zijn. Daarom zal de Raad ook hiervoor een externe partij dienen in te huren. Hierbij zal het nodig zijn dat SSR, onder uitdrukkelijk voorwaarden van geheimhouding, analisten toegang verschaft tot een geselecteerd aantal documenten uit het rio-portaal.

Ten aanzien van het besluit intake, besluit beoordeling, bezwaar en beroep inzake beoordeling en het verslag van het exitinterview (zie 4.1) wordt afgesproken dat SSR dan wel de gerechten deze documenten voor formele (tussen)evaluaties beschikbaar stellen aan de hiervoor ingehuurde analisten.

4.4 Aanlevering uitkomsten van de analyse
Uitkomsten van eenvoudige ad hoc analyses op basis van het LSR-systeem worden door het secretariaat van de LSR aangeleverd bij de Raad, waarna het Presidium van de LSR om advies gevraagd kan worden.

Uitkomsten van analyse ter voorbereiding van intakegesprekken worden gedeeld met de ressortelijke intakecommissies.

Uitkomsten van analyses op basis van het rio-systeem of eventueel dossieronderzoek worden aangeleverd bij de Raad en worden door de Raad gedeeld met de gerechten via het PRO en de opleidingscoördinatoren.

4.5 Samenvatting rollen en rechten

4.5.1 Rollen en rechten LSR-systeem
Samengevat leidt bovenstaande tot de volgende autorisaties (rollen en rechten) voor het LSR-systeem:

Wie	**Registreren**	**Inzien**	**Exporteren**	**Analyseren**
Secretariaat LSR	Ja.	Ja.	Ja, voor eigen gebruik.	Alleen kleine ad hoc vragen.
LDCR/informatievoorziening	Nee.	Ja, t.b.v. functioneel beheer en check op registratie.	Ja, voor evaluaties, mits Stuurgroep akkoord is.	Nee.
Spir-it	Nee.	Ja (t.b.v. beheer).	Nee.	Nee.
In te huren analisten	Nee.	Nee.	Nee.	Uitgebreide analyse op basis van SPSS-bestand.

4.5.2 Rollen en rechten rio-systeem
Samengevat leidt bovenstaande tot de volgende autorisaties (rollen en rechten) voor het rio-systeem:

Wie	**Registreren**	**Inzien**	**Exporteren**	**Analyseren**
SSR	Gegevens intake en beoordeling.	Alleen gegevens intake en beoordeling.	Alleen gegevens t.b.v. intake.	Alleen gegevens t.b.v. intake.
Gerechtsbrede opl. coördinator	Gegevens verloop en eind opleiding.	Alleen rio's eigen gerecht, waarvan alle gegevens	Nee.	Nee.

		m.u.v. scores van beoordelingen.		
LDCR/informatievoorziening	Nee.	Alle gegevens (t.b.v. functioneel beheer en check op registratie).	Ja, mits Stuurgroep akkoord is.	Alleen kleine ad hoc vragen.
Spir-it	Nee.	Ja (t.b.v. technisch beheer).	Nee.	Nee.
In te huren analisten	Nee.	Nee.	Nee.	Uitgebreide analyse op basis van SPSS-bestand.

4.5.3 Rollen en rechten rio-portaal
De rollen en rechten van het rio-portaal zijn benoemd in een separaat document dat 20 augustus 2014 met instemming van de COR door de Raad is vastgesteld. Bovenstaande afspraken leiden tot een noodzakelijke toevoeging aan dit document, namelijk dat er een extra rol komt, zijnde externe analisten die in opdracht van de Raad en onder strenge voorwaarden dossieronderzoek uitvoeren. Deze analisten krijgen als (enige) recht dat zij vooraf afgesproken documenten van een geselecteerde groep rio's mogen inzien. Het betreft documenten uit het portfoliogedeelte van het rio-portaal, waarin dus documenten zitten die de rio's zelf hebben geselecteerd. De Raad zal SSR opdracht geven de analisten toegang te verschaffen.

5. Hoe zit het met privacy?
Gegevens over de selectie en opleiding van rio's zijn vanzelfsprekend persoonsgebonden gegevens en daarom moet er zéér zorgvuldig mee worden omgegaan. Daarom is de functionaris gegevensbescherming van de Rechtspraak gevraagd om een advies. De conclusie van het advies luidt: De Wbp is van toepassing op de persoonsgegevens die in het rio-systeem worden verwerkt. De Wbp biedt ruimte om persoonsgegevens van rio's te verwerken in het rio-systeem en die gegevens vervolgens verder te verwerken ten behoeve van de evaluatie van selectie en opleiding. Deze evaluatie dient een gerechtvaardigd belang, te weten het waarborgen van de kwaliteit van de werving, selectie en rio-opleiding. Het evalueren van selectie en opleiding is te beschouwen als een geoorloofde verdere verwerking van de gegevens voor statistische en/of wetenschappelijke doeleinden. Er worden technische en organisatorische maatregelen genomen om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of tegen enige vorm van onrechtmatige verwerking. Welke eisen er op grond van de wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) precies worden gesteld en hoe de Rechtspraak tegemoet komt aan deze eisen is beschreven in bijlage 4.

Voor het uitvoeren van statistische analyse is het geenszins noodzakelijk dat natuurlijke personen geïdentificeerd kunnen worden. Daarom zullen 'in te huren analisten' een geanonimiseerd bestand ter beschikking krijgen. De rio's zullen hiertoe van een uniek nummer voorzien worden. Dat betekent dat rio's voor de analisten redelijkerwijs niet herleidbaar zijn tot natuurlijke personen en dat de Wbp niet van toepassing is. Hoewel de Wbp in dit geval niet van toepassing is, is het natuurlijk juist hier belangrijk dat zorgvuldig met de gegevens wordt omgegaan. Dit wordt geborgd door hierop te letten bij de aanbesteding van de opdracht en door hierover strenge afspraken te maken met de analisten.

6. Vervolg
In 2016 vindt een tussenevaluatie van de rio-opleiding plaats. In 2018 is de eindevaluatie. Daarbij zal gebruik gemaakt worden van de in dit document (en de bijlagen) genoemde gegevens. De vernieuwde selectieprocedure zal naar verwachting in 2017 geëvalueerd worden.
De uitkomsten van de evaluaties zullen mogelijk leiden tot verbetervoorstellen voor de selectie en opleiding van rechters. De verbetervoorstellen zullen samen met betrokkenen (bijv. opleidingscoördinatoren, beoordelingscommissie, LSR) worden opgesteld en worden voorgelegd aan van toepassing zijnde medezeggenschapsorganen en tenslotte aan de Stuurgroep Initiële opleiding/het Presidium LSR, de Raad en het PRO.

Samenstelling werkgroep

De werkgroep bestaat uit tien leden waarbij zowel de drie kolommen (SSR, Rvdr en Gerechten) als ook de projecten vernieuwing selectie en vernieuwing opleiding zijn vertegenwoordigd. De projectleden zijn aangezocht vanwege hun brede blik op selectie en opleiden of hun verstand van ICT of beleidsevaluatie.

Rol	Naam	Organisatie
Opdrachtgever	Raad	Raad
Gedelegeerd opdrachtgever	Stuurgroep initiële opleiding	Raad, SSR, Gerechten
Voorzitter werkgroep	Leendert Verheij	Hof Den Haag
Projectsecretaris	[redacted]	Raad, HRM&OO
Werkgroep	[redacted]	Rb Amsterdam
	[redacted]	Rb Den Haag
	[redacted]	LTP
	[redacted]	SSR
	[redacted]	SSR
	[redacted]	LDCR/Vraag-IT
	[redacted]	Raad, HRM&OO
	[redacted]	Raad, S&O/onderzoek

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 15

de Rechtspraak

spir-it

Projectcode Regie IT :

Vooronderzoek

Impactanalyse RIO-registratiesysteem t.b.v. management informatie

Leonardo code(s) spir-it : 114196

Utrecht, 25 november 2014

Doel:			
Doelgroep	**Naam**	**Handtekening akkoord**	**Datum**
Opdrachtgever	[redacted]	[redacted]	13-1-'15
Gedelegeerd opdrachtgever	[redacted]		13/1/15
Senior Leverancier	[redacted]		28-11-2014
Projectmanager	[redacted]		28-11-2014
PMO (voor gezien)	n.v.t.		

Documenthistorie

Versie	Status	Datum	Wijzigingen
0.1	Initiële versie	14-11-2014	Review verwerkt
0.2	Initiële versie	17-11-2014	Reviews verwerkt
0.3	Initiële versie	18-11-2014	Reviews verwerkt
0.4	Initiële versie	20-11-2014	Review verwerkt
0.5	Initiële versie	20-11-2014	Review verwerkt
0.9	Initiële versie	20-11-2014	Review verwerkt
1.0	Definitief	25-11-2014	

Distributie

Dit document is verstuurd aan:

Versie	Datum verzending	Rol	Akkoord
0.1	21-10-2014	Informatie analist dhr. [redacted]	
0.2	03-11-2014	Informatie analist dhr. [redacted] Domain architect dhr. [redacted]	
0.3	18-11-2014	Informatie analist dhr. [redacted] Domain manager dhr. [redacted]	
0.4	18-11-2014	Werkgroep RIO-systeem	
0.5	20-11-2014	Senior beleidsmedewerker HRM & Organisatieontwikkeling dhr. [redacted]	
0.9	20-11-2014	Business consultant dhr. [redacted]	
1.0	25-11-2014	Opdrachtgever	

Inhoudsopgave

1. VOORONDERZOEKDEFINITIE 4

1.1 AANLEIDING EN CONTEXT 4
1.2 OPDRACHTFORMULERING 4
1.3 DOELSTELLING VAN HET VOORONDERZOEK 4
1.4 BRONINFORMATIE 4
1.5 GEWENSTE EINDRESULTATEN 5
1.6 GEHANTEERDE AFKORTINGEN EN BEGRIPPEN 5

2. UITGANGSPUNTEN 7

2.1 KWALITEITSVERWACHTINGEN 7
2.2 ACCEPTATIECRITERIA 7

3. SYSTEEM EISEN 9

3.1 FUNCTIONELE EISEN (BINNEN SCOPE) 9
3.1.1 Zoeken RIO registratie 10
3.1.2 Raadplegen RIO registratie 10
3.1.3 Aanmaken RIO registratie 11
3.1.4 Aanvullen RIO registratie 11
3.1.5 Beheren gegevenslijsten 12
3.1.6 Exporteren gegevens ten behoeve van analyse 12
3.1.7 Werkzaamheden functioneel beheer 12
3.2 FUNCTIONELE WENSEN BUITEN SCOPE 12
3.3 VAST TE LEGGEN GEGEVENS 13
3.4 NIET FUNCTIONELE EISEN 13

4. OPLOSSINGSRICHTING (ADVIES) 15

4.1 AANSCHAF VAN EEN NIEUW STANDAARDPAKKET 15
4.2 MICROSOFT SHAREPOINT (STANDAARDPAKKET) "UITGEBREID" 15
4.3 MICROSOFT SHAREPOINT (STANDAARDPAKKET) "UITGEKLEED" 15
4.4 MICROSOFT CRM DYNAMICS (STANDAARDPAKKET) 16
4.5 BASISGEGEVENS OPNEMEN IN HET RIO-PORTAAL 16
4.6 EXCEL BESTAND 17
4.7 WEL OF NIET SELECTIEGEGEVENS OPNEMEN IN HET RIO-REGISTRATIESYSTEEM 19
4.8 RIO-REGISTRATIESYSTEEM IN HET SYSTEEMLANDSCHAP VOOR WERVING, SELECTIE EN OPLEIDING 20

5. OPTIES 22

5.1 OPTIE 1 22
5.2 OPTIE 2 22
5.3 OPTIE 3 23
5.4 OPTIE 4 23
5.5 OPTIE 5 23
5.6 OPTIE 6 24
5.7 RANDVOORWAARDEN 24
5.8 KOSTEN OPTIES 24
5.9 BEHEERKOSTEN 25
5.10 BENODIGDE ACTIVITEITEN EN INSPANNING OPTIE 2 (UITGEBREID) 25
5.10.1 Koppeling met LSR-systeem (optioneel) 26
5.11 BENODIGDE ACTIVITEITEN EN INSPANNING OPTIE 3 "UITGEKLEED" 27
5.12 BENODIGDE ACTIVITEITEN EN INSPANNING OPTIE 4 (CRM DYNAMICS) 27
5.12.1 Koppeling met LSR-systeem (optioneel) 28

6. NOG TE NEMEN BESLUITEN 30

7. REACTIE "WERKGROEP VERHEIJ" VAN 20 NOVEMBER 2014 OP HOOFDSTUK 0 31

8. ORGANISATIESTRUCTUUR 32

8.1 ORGANIGRAM 32

9. FASEPLAN INITIATIEFASE 33

9.1 STAPPENPLAN 33
9.2 GEVRAAGDE RESOURCES OPSTELLEN PID 33

10. RISICO'S 34

11. BIJLAGE 1: 2014 06 16 INVENTARISATIE EISEN WERKGROEP VERHEIJ 02-06-2014.XLS 35

12. BIJLAGE 2: SEL_SYST. X_20140917 UIT INVENT. EISEN WERKGROEP VERHEIJ 02-06-2014 35

1. Vooronderzoekdefinitie

Het doel van dit hoofdstuk is om duidelijk te maken wat de aanleiding voor het vooronderzoek is, op welke vragen het vooronderzoek antwoord moet geven en welke eisen eraan worden gesteld.

1.1 Aanleiding en context

In het opdrachtregistratieformulier wordt de voorgeschiedenis beschreven die tot dit vooronderzoek heeft geleid:

De Rechtspraak heeft in de periode 2012-2013 de werving, selectie en initiële opleiding van rechters vernieuwd, met als doel om de kwaliteit van de rechtspraak in de toekomst te kunnen waarborgen. Een van de redenen voor de vernieuwing is dat de uitval in het oude opleidingsstelsel (raio- en RIO opleiding) hoog was. De Raad heeft op basis van een projectvoorstel eind 2012 besloten tot de bouw van een RIO-volgsysteem, waarin informatie over het verloop van de opleiding van RIO's geregistreerd zal worden. In juni 2013 is een projectgroep samengesteld om de bouw van een RIO-volgsysteem te begeleiden. Deze projectgroep heeft nagedacht welke informatie een RIO-volgsysteem zou moeten bevatten en kwam tot de conclusie dat het RIO-portaal van SSR bijna al deze informatie registreert. De projectgroep adviseerde daarom de Stuurgroep initiële opleiding (hierna de Stuurgroep) om, in plaats van een nieuw ICT-systeem te ontwikkelen, het RIO-portaal als uitgangspunt te nemen voor de registratie van informatie over de opleiding. De Stuurgroep heeft 16 januari 2014 dit advies overgenomen en heeft de projectgroep RIO-volgsysteem decharge gegeven. De Stuurgroep gaf daarbij wel aan dat nagedacht moet worden wie autorisatie krijgt om welke informatie in te zien en wie welke informatie beheert. In mei 2014 heeft de werkgroep 'Formulering en borging inhoudelijke wensen RIO-systeem' (o.l.v. dhr L. Verheij) de inhoudelijke wensen voor het RIO-systeem geformuleerd (zie bijlage) die nodig zijn voor de evaluatie en voor het registreren van adequate managementinformatie van werving, selectie en opleiding van rechters. *In mei 2014 is afgesproken dat er een impact analyse zal plaatsvinden naar mogelijke alternatieve oplossingen voor het evaluatie- en managementsysteem.*

1.2 Opdrachtformulering

Voer een impactanalyse uit naar de vraag of ten behoeve van de evaluatie en ten behoeve van het genereren van adequate managementinformatie van de werving, selectie en initiële opleiding[1] een:

1. Volledig nieuw registratiesysteem (uit de markt) moet worden aangeschaft;
2. Volledig nieuw registratiesysteem (bijv. webbased, SharePoint) wordt gemaakt;
3. Registratiesysteem wordt gebouwd, als uitbreiding op het RIO-portaal.

Uit het onderzoek moet blijken of het LSR-systeem of het RIO-portaal informatie bevat waarmee het nieuwe registratiesysteem gevoed kan worden. Denk hierbij aan naamsgegevens en/of mogelijke andere velden.

1.3 Doelstelling van het vooronderzoek

Om een aantal opties voor te leggen voor het registreren van gegevens zodat de managementinformatie-/evaluatievragen (zie 7 acceptatiecriteria) beantwoord kunnen worden.

1.4 Broninformatie

- 2014 07 02 Opdrachtregistratieformulier impactanalyse rio systeem
- Memo RIO-portaal en RIO-volgsysteem als voorgelegd aan stuurgroep 5 dec (130114)
- Oplegmemo RIO-portaal en RIO-volgsysteem 130114

[1] Het gaat alleen om het registreren van gegevens uit de opleidingsfase maar wel met oog om verbeteringen door te kunnen voeren in alle drie de fases (werving, selectie en opleiding).

- 2014 06 16 Inventarisatie eisen werkgroep Verheij 02-06-2014
- Mogelijkheden en onmogelijkheden RIO-portaal 1 1
- 46 projectvoorstel RIO-volgsysteem projectvoorstel (versie 1.0)

Gesproken met:
- [redacted] (LDCR), opdrachtgever namens de LDCR
- [redacted] (RvdR), vertegenwoordigt de business en is vertegenwoordigd in de werkgroep Verheij.
- [redacted] auteur van het projectvoorstel (14 oktober 2012)
- [redacted] (SSR) t.b.v. het RIO-Portaal
- [redacted] (LDCR) t.b.v. het SRM-systeem

1.5 Gewenste eindresultaten

Dat er een aantal opties worden voorgelegd, die voldoen aan de acceptatiecriteria (selectie uit de inventarisatie werkgroep Verheij) voor een nieuw RIO registratiesysteem t.b.v. evaluatie doeleinden van de werving, selectie en opleiding. Daarbij wordt ook een indicatie van de kosten van de verschillende opties aangegeven en een advies over welke optie het beste gekozen kan worden.

1.6 Gehanteerde afkortingen en begrippen

Begrip	Toelichting
Kernopleider	Een opleider die gedurende de gehele opleiding (of het grootste deel daarvan) betrokken is. Er is er maar één tegelijk. De kernopleider kan mogelijk wisselen. De functie van kernopleider duurt hoogstens drie jaar, een opleiding kan vier jaar duren.
LSR	Landelijke Selectiecommissie Rechters Systeem dat gegevens vastlegt met betrekking tot het selectietraject voor nieuwe rechters. Het systeem is op SharePoint gebaseerd.
OTAP-omgeving	O = Ontwikkelomgeving waarin het te maken product wordt ontwikkeld T = Testomgeving waarin – wat in de ontwikkelomgeving gebouwd is – getest kan worden A = Acceptatieomgeving waarin de gebruiker kan testen (GAT, gebruikers acceptatie test) P = Productieomgeving waarin de applicatie na alle testen ter beschikking wordt gesteld aan de doelgroep waar deze voor bestemd is.
PE	Permanente Educatie. Dit is een systeem voor de opleidingsadministratie van de rechtspraak.
Praktijkopleider	Elke RIO heeft elke fase van zijn opleiding binnen de Rechtspraak twee praktijkopleiders. Per fase kunnen die wijzigen. In theorie zouden er tien fasen in een opleiding met steeds een ander duo praktijkopleiders kunnen zijn.
Productowner	De Productowner is verantwoordelijk voor het op te leveren resultaat en heeft het mandaat om besluiten te nemen namens de gebruikersorganisatie.
RIO	Rechter/raadsheer in opleiding. Deze is in dienst van een gerecht.
RIO opleiding	De opleiding tot rechter of raadsheer. Deze wordt verzorgd door het SSR en de gerechten samen. De opleiding is voor het eerst gestart in januari 2014 (daarvoor was er de raio opleiding). Er zijn 3 a 4 startmomenten per jaar. De opleiding duurt 15 maanden tot 4 jaar afhankelijk van de ervaring en kennis van de RIO.
RIO-Portaal	Leeromgeving voor de RIO. Het is gebaseerd op het open source pakket 'Moodle' en wordt beheerd door het SSR. Ook wel SSR-portal genoemd.

RIO-registratiesysteem	Het systeem dat onderwerp is van dit vooronderzoek. Hierin moeten gegevens vastgelegd worden over de opleiding van RIO's zodat hier later analyses op kunnen worden gedaan om de kwaliteit van de opleiding, werving en selectie te verbeteren. Ook wel RIO-volgsysteem, RIO-registratievolgsysteem of RIO-systeem genoemd.
SPSS	Standaard softwarepakket voor het (statistisch) analyseren van gegevens
SCRUM	**Scrum** is een flexibele manier om (software)producten te maken. Er wordt gewerkt in multidisciplinaire teams die in korte sprints, met een vaste lengte van 1 tot 4 weken, werkende (software) producten opleveren. Scrum is een term die afkomstig is uit de rugbysport. Bij een scrum probeert een team samen een doel te bereiken en de wedstrijd te winnen. Samenwerking is heel belangrijk en men moet snel kunnen inspelen op veranderende omstandigheden.
SRM	Selectie Rechterlijke Macht Dit is de oude benaming voor het LSR systeem.
SSR	Studiecentrum rechtspleging. Het SSR verzorgt de initiële opleiding tot rechter in samenwerking met de gerechten.
Standaarden-commissie	Vertegenwoordiging van de RvdR, IT-Vraag en spir-it die mandaat hebben om applicaties aan de Rechtspraak standaardenlijst toe te voegen, te verwijderen of aan te passen. Dit zijn de applicaties, die door de Rechtspraak gebruikt worden.

2. Uitgangspunten

Dit hoofdstuk beschrijft uitgangspunten over de kwaliteitsverwachtingen van registratie, met wie er getest gaat worden en met welke methode het registratiesysteem bij een aantal opties gebouwd gaat worden. Daarbij wordt ook aangegeven hoe de acceptatiecriteria tot stand is gekomen.

2.1 Kwaliteitsverwachtingen

De acceptatiecriteria zijn getoetst en afgestemd met [redacted] heeft ingestemd met de onderstaande acceptatiecriteria. [redacted] (opdrachtgever voor deze impactanalyse) heeft ook ingestemd om deze acceptatiecriteria als uitgangspunt te hanteren.

Te registreren gegevens en stamgegevens

Bij het maken van het systeem zal nader bepaald moeten worden wat de precieze gegevens zijn die geregistreerd moeten worden en wat de waarden voor de stamlijsten moeten worden (bijv. welke competenties en kenmerken). De impactanalyse houdt hier rekening mee. De opdrachtgever zorgt ervoor dat de input die geleverd moet worden is afgestemd met de business.

Test

Het op te leveren systeem wordt getest door spir-it en de business (productowner) en afgestemd met de opdrachtgever.

Scrum

Het op te leveren registratiesysteem zal volgens de scrum methode worden opgeleverd. Het werk zal in sprints (d.m.v. userstories en storypoints) worden uitgevoerd. Na een sprint wordt het werk beoordeeld en wordt besloten de volgende sprint uit te voeren. De Productowner (n.n.t.b.) is verantwoordelijk voor het op te leveren resultaat. Deze aanpassing (maatwerk) wordt uitgevoerd op standaard software (Microsoft Sharepoint, Microsoft CRM Dynamics of Microsoft Excel) die spir-it hanteert.

2.2 Acceptatiecriteria

De werkgroep Verheij heeft vragen geformuleerd die men wil kunnen beantwoorden om de werving, selectie en opleiding van RIO's te kunnen evalueren en verbeteren. Een aantal van die vragen moeten beantwoord kunnen worden op basis van gegevens die in het RIO-registratiesysteem zijn vastgelegd (zie ook: Bijlage 2: Sel_syst. X_20140917 uit invent. eisen werkgroep Verheij 02-06-2014)

1. Wat zijn kenmerken van RIO's die hoog scoren in de beoordeling?
2. Hoeveel RIO's ronden de opleiding niet succesvol af?
3. Waarom ronden de RIO's de opleiding niet succesvol af?
4. Indien de reden van het niet succesvol afronden van de opleiding een negatieve beoordeling is, welke competenties betreft het dan?
5. Had de negatieve beoordeling op de betreffende competentie(s) voorkomen kunnen worden tijdens de selectie of opleiding? (zie ook: 6)
6. Bij welk gerecht ronden RIO's hun opleiding vaker/minder vaak succesvol af?
7. Bij welke kernopleider ronden RIO's hun opleiding vaker/minder succesvol af?
8. Bij welke praktijkopleider ronden RIO's hun opleiding vaker/minder succesvol af?
9. In welk rechtsgebied ronden RIO's hun opleiding vaker/minder vaak succesgebied af?
10. In welke fase van de opleiding komt het voor dat RIO's niet succesvol de opleiding afronden?
11. Wat is de achtergrond van RIO's die hun opleiding niet succesvol afronden?
12. Doen RIO's met proceservaring het beter dan RIO's zonder proceservaring? (zie ook: 6)
13. Doen RIO's met ervaring als actief plaatsvervanger het beter? (zie ook: 6)
14. Doen RIO's met ervaring als gerechtssecretaris het beter? (zie ook: 6)
15. Hoeveel RIO's zijn er in totaal?
16. Wat is het percentage mannen/vrouwen?
17. Hoeveel RIO's ronden hun opleiding in jaar Y af?

Deze vragen zijn als uitgangspunt genomen om te bepalen welke gegevens het RIO-registratiesysteem moet vastleggen. Merk op dat dit met name vragen op het gebied van de *opleiding* van de RIO zijn. Het RIO-registratiesysteem zal dus niet of nauwelijks ondersteuning bieden om vragen te beantwoorden op het gebied van de *werving* of *selectie* van de RIO. Om die vragen te kunnen beantwoorden zullen gegevens uit het LSR-systeem (voorheen SRM-systeem), het RIO-Portaal en andere bronnen (bijv. interviews) gehaald moeten worden.

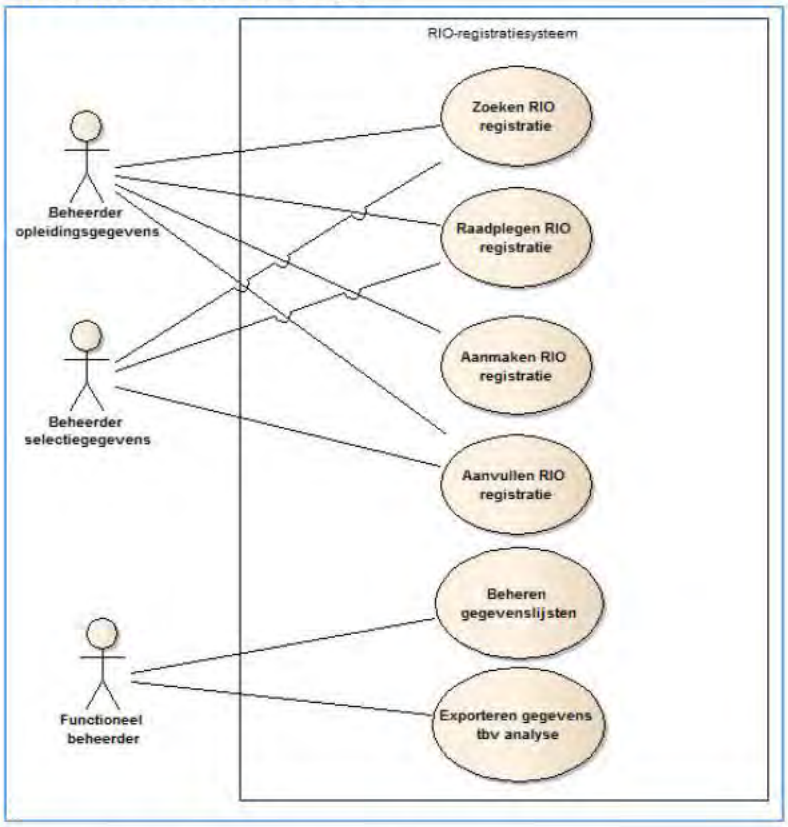
3. Systeem eisen

Er is behoefte om meer inzicht te krijgen in de kwaliteit van de RIO opleiding. Met name wil men weten wat de oorzaken zijn dat RIO's voortijdig stoppen met hun opleiding. Die kennis wil men gebruiken om de RIO opleiding, maar ook de werving en selectie verder te verbeteren.

De werkgroep Verheij heeft een aantal vragen geformuleerd waar men antwoord op wil kunnen geven (zie 0). Het RIO-registratiesysteem zal per RIO een aantal gegevens over de opleiding moeten vastleggen zodat deze vragen (na nadere analyse) beantwoord kunnen worden.

In dit hoofdstuk worden de functionele wensen en de niet-functionele wensen (randvoorwaarden en kwaliteitseisen) voor het systeem beschreven. Daarbij wordt ook ingegaan op gegevens die er per RIO opgeslagen moeten worden. Deze systeem eisen staan los van de oplossingsrichting en kunnen dus gebruikt worden om elke oplossingsrichting tegen te toetsen.

3.1 Functionele eisen (binnen scope)



Figuur 1: Overzicht gebruikersfuncties RIO-registratiesysteem

Zoals weergegeven in Figuur 1 wordt uitgegaan van drie gebruikersrollen: een beheerder van opleidingsgegevens, een beheerder van selectiegegevens en een functioneel beheerder.

– Waarom zowel een 'beheerder selectiegegevens' als een 'beheerder opleidingsgegevens'? Uit de vragen die in een management analyse beantwoord zouden moeten kunnen worden (zie 0) kan afgeleid worden dat er ook enkele gegevens[2] uit de selectiefase nodig zijn (zie ook □

[2] Zoals opgemerkt in 0 zal het RIO-registratiesysteem zich met name richten op het registreren van gegevens die met de opleiding van de RIO te maken hebben. Er zijn echter ook gegevens uit de selectie fase relevant zoals: of de RIO al proceservaring heeft, of de RIO ervaring als gerechtssecretaris heeft en wat de scores van de RIO waren op getoetste competenties.

Vast te leggen gegevens). *Daarnaast is er door de opdrachtgever aangegeven dat personen die over de selectiegegevens gaan andere personen zijn dan die over de opleidingsgegevens gaan en dat zij geen inzage in elkaars gegevens mogen hebben.*

Overigens is het een keuze voor de opdrachtgever om wel of geen gegevens uit de selectiefase in het systeem op te nemen. Op deze vraag wordt in paragraaf 4.7 verder ingegaan. Mocht besloten worden om geen gegevens uit de selectiefase in het systeem op te nemen dan vervalt de gebruikersrol 'beheerder van selectiegegevens'. Zie ook besluiten (6)

De functioneel beheerder kan gegevens exporteren uit het systeem zodat ze vervolgens geanalyseerd kunnen worden en er een management informatie rapportage opgesteld kan worden. Daarnaast kan de functioneel beheerder gegevenslijsten beheren. Dit zijn stamgegevens (zoals een lijst van gerechten, een kenmerkenlijst of een competentielijst) die gebruikt kunnen worden in de vastlegging van gegevens voor een RIO.

3.1.1 Zoeken RIO registratie

Doel	Opzoeken van de gegevens van een RIO om deze verder aan te vullen.
Wordt uitgevoerd door	1. Een beheerder van opleidingsgegevens. Het is nog niet precies duidelijk wie dit zal zijn (bijv. een gerechtsbrede opleidingscoördinator of een medewerker van het SSR). 2. Een beheerder van selectiegegevens. Het is nog niet duidelijk wie deze rol gaat invullen (bijv. secretariaat van het LSR bureau). Ook moet er nog gekozen worden of de relevante selectiegegevens in het RIO-registratiesysteem worden opgenomen (zie ook 4.7).
Aanleiding	Er zijn aanvullende gegevens met betrekking tot de opleiding of de selectie van een RIO die in het systeem aangevuld moeten worden.
Opmerkingen	Het moet mogelijk zijn het zoeken te beperken tot een gerecht waarvoor een gebruiker geautoriseerd is. De gebruiker kan dan dus alleen RIO's vinden die een opleiding volgen bij het betreffende gerecht. Het moet ook mogelijk zijn dat een gebruiker geautoriseerd wordt om landelijk te kunnen zoeken.

3.1.2 Raadplegen RIO registratie

Doel	Het raadplegen van de gegevens die bij een RIO zijn vastgelegd om te bepalen of ze verder aangevuld moeten worden.
Wordt uitgevoerd door	1. Een beheerder van opleidingsgegevens. Het is nog niet precies duidelijk wie dit zal zijn (bijv. een gerechtsbrede opleidingscoördinator of een medewerker van het SSR). 2. Een beheerder van selectiegegevens. Het is nog niet duidelijk wie deze rol gaat invullen (bijv. secretariaat van het LSR bureau).
Aanleiding	Er zijn aanvullende gegevens met betrekking tot de opleiding of de selectie van een RIO die in het systeem aangevuld moeten worden.
Opmerkingen	Een beheerder van opleidingsgegevens mag alleen gegevens van een RIO raadplegen die met de opleiding te maken hebben (naast de naamsgegevens van de RIO ter identificatie). Een beheerder van selectiegegevens mag alleen gegevens van een RIO raadplegen die met de selectie te maken hebben (naast de naamsgegevens van de RIO ter identificatie).

3.1.3 Aanmaken RIO registratie

Doel	Het vastleggen van gegevens van een RIO die nog niet in het systeem is opgenomen.
Wordt uitgevoerd door	Dit zou door een beheerder van opleidingsgegevens gedaan kunnen worden. Het zal nader afgestemd moeten worden wie hiervoor verantwoordelijk is.
Aanleiding	Een RIO is aangenomen en gestart met zijn opleiding. Dit is het eerste moment dat er gegevens over de RIO in het systeem opgenomen kunnen worden.
Opmerkingen	Een beheerder van opleidingsgegevens mag alleen gegevens van een RIO invullen die met de opleiding te maken hebben (naast de naamsgegevens van de RIO ter identificatie). Een beheerder mag alleen een RIO registratie aanmaken wanneer de beheerder geautoriseerd is voor het gerecht waar de RIO zijn of haar opleiding volgt. Technisch gezien kan een beheerder indien gewenst voor meerdere gerechten (of zelfs landelijk) geautoriseerd worden. Ter voorkoming van invoerfouten en om de invoer te vereenvoudigen is het wenselijk om de naamsgegevens van de RIO over te nemen uit het LSR systeem als de kosten van een dergelijke koppeling gerechtvaardigd kunnen worden.
Frequentie	Er zijn ongeveer vijftig RIO's per jaar, dus er zullen ongeveer vijftig registraties per jaar worden aangemaakt. Als het systeem in gebruik wordt genomen zal dat eenmalig meer zijn omdat ook de RIO's die al aan de opleiding begonnen zijn in het systeem opgenomen zullen moeten worden.

3.1.4 Aanvullen RIO registratie

Doel	Het aanvullen van gegevens van een RIO.
Wordt uitgevoerd door	1. Een beheerder van opleidingsgegevens. Het is nog niet precies duidelijk wie dit zal zijn (bijv. een kernopleider of een medewerker van het SSR). 2. Een beheerder van selectiegegevens. Het is nog niet duidelijk wie deze rol gaat invullen (bijv. secretariaat van het LSR bureau).
Aanleiding	Er is nieuwe informatie beschikbaar over de opleiding van de RIO die in het systeem opgenomen moet worden (bijvoorbeeld er is een nieuwe fase gestart of de opleiding is beëindigd). Of een opleidingscoördinator heeft een nieuwe RIO registratie aangemaakt en daarna wil een beheerder van selectiegegevens nog de relevante gegevens uit de selectiefase toevoegen (of deze situatie relevant is hangt ook van de vraag af of selectiegegevens in het systeem worden opgenomen, zie ook 4.7).
Opmerkingen	Een beheerder van opleidingsgegevens mag alleen gegevens van een RIO aanvullen die met de opleiding te maken hebben. Een beheerder van selectiegegevens mag alleen gegevens van een RIO aanvullen die met de selectie te maken hebben. Een beheerder mag alleen een RIO registratie bewerken wanneer de beheerder geautoriseerd is voor het gerecht waar de RIO zijn of haar opleiding volgt.
Frequentie	In de orde van 300 – 500 keer per jaar.

3.1.5 Beheren gegevenslijsten

Doel	Beheren gegevenslijsten om gestructureerde gegevensuitvraging mogelijk te maken (bijvoorbeeld: kenmerkenlijst, competentielijst, lijst van opleiders, lijst van gerechten of lijst van rechtsgebieden).
Wordt uitgevoerd door	Functioneel beheerder. Het is nog onduidelijk wie uit de organisatie deze rol gaat invullen (LDCR, SSR)
Aanleiding	Er moet een gegeven aan een gegevenslijst toegevoegd worden of verwijderd worden.
Opmerkingen	Bij voorkeur kan een beheerder ook zelf nieuwe vast te leggen gegevens definiëren (wanneer men vindt dat deze ook relevant zijn voor management informatie). Dit is echter geen must.

3.1.6 Exporteren gegevens ten behoeve van analyse

Doel	Exporteren van RIO gegevens ten behoeven van het genereren van management informatie.
Wordt uitgevoerd door	Een functioneel beheerder
Aanleiding	Wanneer er behoefte is aan het genereren van management informatie.
Opmerkingen	In de export worden geen persoonsgegevens meegenomen. Het export formaat moet in SPSS in te lezen zijn. De gebruiker kan zelf een opslag locatie kiezen.
Frequentie	In de orde van enkele keren per jaar.

3.1.7 Werkzaamheden functioneel beheer

- 1e aanspreekpunt m.b.t. vragen van gebruikers over het RIO-registratiesysteem
- Toekennen autorisaties
- Het aanpassen van gegevenslijsten (die achter de dropdownmenu's zijn verwerkt)
- Het uitdraaien van een export bestand t.b.v. evaluaties

Deze werkzaamheden kunnen in overleg tussen de Productowner en spir-it verder worden uiteengezet of geminimaliseerd. Daarbij kan ook afgesproken worden welke werkzaamheden de functioneel beheerder alleen kan uitvoeren met toestemming van de Productowner (zoals bijvoorbeeld het uitdraaien van een exportbestand).

3.2 Functionele wensen buiten scope

Er is ook gesproken over een aantal gebruikersfuncties die eventueel gerealiseerd zouden kunnen worden, maar waarvan aangegeven is dat ze nu buiten scope vallen.

Het gaat daarbij om de volgende functies:

- Het automatisch anonimiseren van RIO gegevens twee jaar nadat de RIO de opleiding heeft beëindigd. Dit zal nu handmatig worden gedaan door functioneel beheer.
- Het maken van analyse rapportages in het RIO-registratiesysteem. Er zal nu alleen een exportfunctionaliteit gerealiseerd worden om de gegevens in een externe applicatie (SPSS) nader te analyseren.
- Het versturen van notificaties naar gegevensbeheerders om gegevens aan te vullen wanneer een fase afloopt.

3.3 Vast te leggen gegevens

Uitgaande van de informatiebehoefte zoals deze door de werkgroep Verheij is vastgesteld kan er aangeven worden welke gegevens er moeten worden vastgelegd om de gewenste analyses te kunnen maken (zie Figuur 2).



Figuur 2: Globaal vast te leggen gegevens in het RIO-registratiesysteem.

De kernopleider en praktijkopleider staan voor de overzichtelijkheid slechts éénmaal in de figuur opgenomen. Een RIO heeft per fase echter twee praktijkopleiders en kan tijdens de gehele opleiding maximaal twee kernopleiders hebben. Er kunnen dus meerdere registraties van kernopleiders en praktijkopleiders nodig zijn. Wanneer besloten wordt om het RIO-registratiesysteem te gaan realiseren dan moet deze lijst van gegevens nog eens nauwkeurig doorgenomen worden. Wellicht dat er dan nog bepaalde aanvullingen nodig blijken te zijn.

Nb. zie de reactie van de werkgroep Verheij op te nemen besluiten (6) waarin wordt voorgesteld om alleen het veld "Selectie – proceservaring" op te nemen in het RIO-registratiesysteem. Het voorstel is om de velden a. Selectie – ervaring als actief plaatsvervanger b. Selectie als gerechtssecretaris en c. scores competenties op te laten nemen in het LSR systeem.

3.4 Niet functionele eisen

Naast de eerder genoemde functionele wensen kunnen er nog een aantal niet functionele eisen gesteld worden. Omdat de eisen op het gebied van privacy en vertrouwelijk zeer streng zijn worden deze apart vermeld in Tabel 1. De overige eisen zijn in tabel 2 benoemd.

Tabel 1: Belangrijkste niet functionele eisen.

Categorie	Beschrijving
Privacy	Er wordt voldaan aan de wet bescherming persoonsgegevens (privacywet).

Vertrouwelijkheid	Gegevens mogen alleen geraadpleegd en gewijzigd kunnen worden door de daarvoor verantwoordelijke en geautoriseerde personen.

Tabel 2: Overige niet functionele eisen.

Categorie	Beschrijving
Analyseerbaarheid van gegevens	Om de gegevens goed te kunnen analyseren worden er alleen gestructureerde gegevens opgeslagen.
Begrijpelijkheid	Een gebruiker moet het systeem na een korte uitleg kunnen gebruiken.
Beschikbaarheid	Het systeem is bedoeld om management rapportages mogelijk te maken. Daarmee is het geen onderdeel van een primair proces. Het systeem dient beschikbaar te zijn binnen het gebruikelijke beschikbaarheidsvenster (op werkdagen van 7:00u tot 21:00u). Een hoger dienstenniveau dan 'Brons' is vermoedelijk niet nodig, maar dit zal nog nader afgestemd moeten worden met de opdrachtgever.
Betaalbaarheid	Gezien de druk op de budgetten, de behoefte aan een eenvoudig systeem en het beperkt aantal RIO's is het uitgangspunt dat het systeem niet veel geld mag kosten. Daarbij gaat het niet alleen om de kosten van het systeem zelf maar ook om de personeelskosten die gemoeid zijn met het gebruik van het systeem.
Gebruikersgemak	Het systeem ondersteunt de gebruiker zodanig dat de gebruiker eenvoudig een RIO registratie kan aanmaken en aanvullen.
Onderhoudbaarheid	Het systeem moet makkelijk te beheren zijn (goede aanpasbaarheid, testbaarheid).
Robuustheid	Het systeem voorkomt dat een gebruiker eenvoudig fouten kan maken.
Stabiliteit	Het systeem moet geen afhankelijkheden met andere systemen creëren die ertoe kunnen leiden dat die andere systemen moeilijker aangepast kunnen worden. Het SSR hecht waarde aan de vrijheid, om de leeromgeving van de RIO (het RIO-Portaal) te kunnen innoveren als dat gewenst is.
	Het systeem moet geen afhankelijkheden met andere systemen creëren die ertoe kunnen leiden dat het systeem niet meer functioneert. Wanneer er bijvoorbeeld een koppeling met de LSR applicatie wordt gerealiseerd en de LSR applicatie zou na verloop van tijd vervangen worden dan is het ongewenst dat het RIO-registratiesysteem niet meer zou functioneren of alleen tegen aanzienlijke kosten weer werkend kan worden gemaakt.
Standaardpakket of maatwerk	In het domein bedrijfsvoering hebben standaard applicaties de voorkeur boven maatwerk.
Toegankelijkheid	Het systeem is toegankelijk vanaf elke rechtspraak werkplek op uitdrukkelijke voorwaarde dat de gebruiker over de juiste autorisaties beschikt.
	Meerdere gebruikers kunnen tegelijkertijd gebruik maken van het systeem.

4. Oplossingsrichting (advies)

In dit hoofdstuk worden een aantal oplossingen aangeboden waarbij ook een advies wordt gegeven. In hoofdstuk 0 worden deze oplossingen in opties samengevat.

4.1 Aanschaf van een nieuw standaardpakket

Het uitgangspunt van de standaardencommissie is, dat er eerst gekeken wordt of software uit de standaardenlijst voldoet. In dit geval is dat Excel, CRM dynamics of Sharepoint.

Veel pakketten worden als een SAAS oplossing aangeboden. In een dergelijke oplossing worden gegevens niet bij de rechtspraak opgeslagen, maar extern (in de ‘cloud’). SAAS met persoonsgegevens is op dit moment nog niet toegestaan binnen de rechtspraak.

Advies

De aanschaf van een nieuw standaardpakket waarover de rechtspraak nu nog niet beschikt wordt afgeraden.

4.2 Microsoft SharePoint (standaardpakket) “uitgebreid”

Deze oplossing is een “uitgebreide toepassing” van SharePoint en wordt aangeboden met een volledige OTAP-omgeving. Bij deze keuze wordt ook een PID gemaakt waarbij meer in detail wordt aangegeven wat er opgeleverd wordt inclusief planning, rapportage etc. Een projectleider zal dit project begeleiden.

Voordelen

- Dit standaardpakket biedt goede functionaliteit om de gevraagde gegevens te kunnen vastleggen en het af te kunnen schermen met autorisaties. Ook scoort het goed op gebied van gebruiksgemak, toegankelijkheid, robuustheid en stabiliteit. Om de gewenste functionaliteit te realiseren zal het datamodel ingericht moeten worden, de invoerschermen gedefinieerd moeten worden, de autorisaties ingesteld moeten worden en de exportfunctionaliteit worden ingebouwd. Veel van deze activiteiten kunnen zonder programmeerwerk gedaan worden, maar met name de autorisatie voor specifieke gegevens en de exportfunctie is wel maatwerk.

- Het is ook een voordeel dat SharePoint al veel gebruikt wordt binnen de rechtspraak. De ontwikkeling- en beheerorganisatie van spir-it hebben er goede kennis van. Dat maakt de ontwikkeling en het beheer eenvoudiger.

Nadelen

Een mogelijk nadeel van de keuze voor SharePoint is dat het niet sterk is in ingewikkeldere gegevensmodellen. Dat kan eventueel belemmerend werken wanneer er uitgebreidere eisen worden gesteld aan de gegevens die geregistreerd moeten worden. Ook de eisen voor autorisatie (met betrekking tot gerecht en soort gegevens) maken de oplossing complexer.

Advies

Uitgaande van de systeem eisen die in hoofdstuk 0 zijn beschreven is het advies om deze functionaliteit in SharePoint onder te brengen.

4.3 Microsoft SharePoint (standaardpakket) “uitgekleed”

Deze oplossing is een “uitgeklede toepassing” van SharePoint en wordt aangeboden zonder een OT omgeving. Bij deze keuze zal er géén PID worden gemaakt en zal er tijdens de bouw afstemming plaatsvinden tussen de coördinator van KU-BO (spir-it) en de Productowner. Er zal niet gescrumd worden maar er wordt wel tussentijds opgeleverd en afgestemd met de Productowner. Er wordt géén koppeling gemaakt met het LSR systeem om naamsgegevens op te vragen. Elke RIO wordt in dit systeem handmatig geregistreerd.

Voordelen

– Dit standaardpakket biedt goede functionaliteit om de gevraagde gegevens te kunnen vastleggen en het af te kunnen schermen met autorisaties. Ook scoort het goed op gebied van gebruiksgemak, toegankelijkheid, robuustheid en stabiliteit. Er zal wel enig maatwerk nodig zijn met name voor de exportfunctionaliteit.
– Het is ook een voordeel dat SharePoint al veel gebruikt wordt binnen de rechtspraak. De ontwikkeling- en beheerorganisatie van spir-it hebben er goede kennis van. Dat maakt de ontwikkeling en het beheer eenvoudiger.

Nadeel
Een mogelijk nadeel van de keuze voor SharePoint is dat het niet sterk is in ingewikkeldere gegevensmodellen. Dat kan eventueel belemmerend werken wanneer er uitgebreidere eisen worden gesteld aan de gegevens die geregistreerd moeten worden.

Advies
Uitgaande van de systeem eisen die in hoofdstuk 0 zijn beschreven is het advies om deze functionaliteit in SharePoint onder te brengen.

4.4 Microsoft CRM Dynamics (standaardpakket)

Een andere mogelijkheid is Microsoft CRM Dynamics. Met dit standaardpakket wordt nu ervaring opgedaan in het KEI-Toezicht programma. Bij deze keuze wordt ook een PID gemaakt waarbij meer in detail wordt aangegeven wat er opgeleverd wordt inclusief planning, rapportage etc. Een projectleider zal dit project begeleiden.

Voordelen
Dit standaardpakket scoort goed op gebied van de functionele wensen, vertrouwelijkheid, gebruiksgemak, toegankelijkheid, robuustheid en stabiliteit. CRM Dynamics is juist goed in het vastleggen van relaties tussen gegevens. Om de gewenste functionaliteit hierin te realiseren moeten tabellen gedefinieerd worden voor de vast te leggen gegevens en de stamgegevens. Per tabel kunnen validaties en businessrules gedefinieerd worden. Bij elke tabel wordt een standaardview gegenereerd. Deze kan ook naar wens aangepast worden. Toegang tot gegevens kan op attribuut niveau geregeld worden. Het pakket kent ook een export functie om gegevens uit een tabel op het bestandssysteem op te slaan. Hier zal nog enig maatwerk nodig zijn om de juiste gegevens uit verschillende tabellen te combineren in één export bestand.

Advies
– De reden om nu nog niet te adviseren voor dit pakket is dat de ontwikkel- en beheerorganisatie er nog weinig ervaring mee heeft. Het heeft zich dus nog niet bewezen binnen de organisatie. Daarnaast zijn de CRM Dynamics ontwikkelaars voorlopig niet beschikbaar omdat ze in het KEI programma ingezet worden. Dan zouden er dus deskundigen uit de markt aangetrokken moeten worden voor deze projectopdracht.
– Als de opdrachtgever besloten heeft tot het realiseren van een RIO-registratiesysteem dan kan eventueel de keuze tussen SharePoint of CRM Dynamics nog heroverwogen worden op basis van de ervaring die ermee op dat moment in het KEI-Toezicht programma is opgedaan.

4.5 Basisgegevens opnemen in het RIO-Portaal

Een andere oplossingsrichting is om het RIO-Portaal uit te breiden met gegevens die relevant zijn voor de management analyse.

Deze oplossingsrichting heeft de volgende kenmerken:
– RIO-Portaal moet aangepast worden zodat de benodigde gegevens op gestructureerde wijze opgeslagen kunnen worden.
– RIO-Portaal moet aangepast worden zodat de gegevens opgehaald kunnen worden via een webservice.

- Het RIO-registratiesysteem haalt de gegevens via de webservice uit het RIO-portaal op. De reden dat er voor connectie via een webservice wordt gekozen en niet voor een exportfunctie is dat het Moodle systeem wel ondersteuning biedt voor webservices maar geen speciale exportfunctionaliteit biedt.
- Het RIO-registratiesysteem geeft de mogelijkheid de basisgegevens verder aan te vullen.
- Het RIO-registratiesysteem geeft de mogelijkheid de gegevens te exporteren voor nadere analyse.

Voordelen:
- De RIO is zelf verantwoordelijk voor de vastlegging van gegevens. Het is in het belang van de RIO dat die gegevens correct zijn. Hierdoor zullen deze gegevens waarschijnlijk nauwkeuriger worden vastgelegd dan wanneer een ander persoon dat doet.
- Een aantal van de gewenste gegevens zijn al in het RIO-portaal aanwezig (maar niet op gestructureerde wijze). Het hoeft dan maar op één plek ingevoerd te worden.

Nadelen:
- Het RIO-Portaal en het RIO-registratiesysteem worden wederzijds afhankelijk van elkaar. Dit kan de innovatie van het RIO-Portaal als leeromgeving in de weg staan. Of als er wel geïnnoveerd wordt door op een andere leeromgeving over te gaan zal er opnieuw een inspanning gedaan moeten worden om te kunnen koppelen met het RIO-registratiesysteem en opnieuw management rapportages te kunnen maken.
- De informatie in het RIO-portaal is voornamelijk ongestructureerd opgeslagen (POP en beoordelingen). Het platform is niet primair gebouwd op het registreren en exporteren van gestructureerde data. Het is dus niet zo eenvoudig om de informatie op een gestructureerde manier beschikbaar te maken in het RIO-portaal.
- Niet alle benodigde gegevens zullen in het RIO-Portaal opgenomen worden. Er is dus nog steeds een RIO-registratie systeem nodig om de gegevens uit het RIO-portaal op te halen en te verrijken met overige gegevens.
- Het SSR heeft expertise van spir-it nodig om het RIO-portaal aan te passen zodat gegevens benaderd kunnen worden door het RIO-registratiesysteem. Spir-it kan geen aanpassingen doen op een systeem dat zij niet in beheer heeft.

Advies
Het aantal gegevens dat relevant is voor management informatie per RIO is niet zo groot en het aantal RIO's is ook te overzien. Het advies is daarom om géén koppeling met het RIO-portaal te maken en de benodigde gegevens handmatig in het RIO-registratiesysteem op te nemen.

Nb. het RIO-Portaal biedt op dit moment niet de mogelijkheid om er een export uit te halen. Dit dient nog door de SSR gebouwd te worden. Het is niet duidelijk of de gegevens uit een export überhaupt te gebruiken zijn.

4.6 Excel bestand

In hoeverre kan een Excel bestand voorzien in de benodigde informatie? Het gaat er uiteindelijk om dat de kosten zo laag mogelijk moeten blijven en er een evaluatie omtrent RIO's gedaan moet kunnen worden met de acceptatiecriteria als uitgangspunt.

Bij deze oplossingsrichting is de manier van opslag wel duidelijk (gegevens opnemen in een Excel bestand), maar is er veel onduidelijkheid over hoe daar organisatorisch mee moet worden omgegaan.

Hierna volgt een aantal aspecten van de functionele en niet-functionele eisen.

Eis	Toelichting
Privacy	Een uitgangspunt is dat een opleidingscoördinator alleen gegevens over een RIO vastlegt die in hetzelfde gerecht zijn/haar opleiding volgt. Dat betekent dat er per gerecht een Excel lijst bijgehouden moet worden. Hoe

	ga je anders voorkomen dat opleidingscoördinatoren ook gegevens van andere gerechten kunnen inzien? Ten behoeve van de analyse zullen de Excel bestanden van de verschillende gerechten samengevoegd moeten worden. Dit betekent het kopiëren van bestanden naar één plek waar zij samengevoegd kunnen worden. Het werken met kopieën verhoogt het risico dat bestanden gaan 'rondzwerven'. Vanuit het oogpunt van privacy is dat niet wenselijk. Het risico kan beperkt worden door heldere procedures af te spreken (bijvoorbeeld dat gekopieerde versies van bestanden na het samenvoegen verwijderd moeten worden).
Vertrouwelijkheid	Waar wordt de Excellijst van elk gerecht opgeslagen en hoe wordt geregeld dat alleen de geautoriseerde personen erbij kunnen? De opslag zou op een netwerklocatie kunnen worden gedaan. Daar kunnen ook toegangsrechten op worden gezet. Een alternatieve oplossing is om per gerecht een SharePoint site te hebben waar het Excel bestand wordt opgeslagen. Hier kunnen ook autorisaties voor worden ingericht. Er kan echter niet voorkomen worden dat een gebruiker een Excel bestand op een andere netwerklocaties opslaat of op een andere manier verspreidt (bedoeld of onbedoeld). Dit verhoogt het risico dat gegevens op plaatsen terecht komen waar anderen (die daarvoor niet geautoriseerd zijn) deze kunnen benaderen.
Robuustheid	Het uitgangspunt dat er met meerdere Excel bestanden zal moeten worden gewerkt (één per gerecht) betekent dat de gegevens van alle gerechten uiteindelijk zullen moeten worden samengevoegd voor de analyse. Dit is handwerk. Dit zal een behoorlijke inspanning zijn die elke keer gedaan moet worden wanneer gegevens geanalyseerd moeten worden. Daarnaast bestaat het risico dat opleidingscoördinatoren in de gerechten aanpassingen doen aan een Excel bestand die het samenvoegen moelijker maken (denk aan kolommen verplaatsen, hernoemen, verwijderen of toevoegen). Ook zal het moeilijker af te dwingen zijn dat de bestanden op een eenduidige manier ingevuld worden.
Betaalbaarheid	De IT-gerelateerde kosten zijn zeer beperkt. Er zijn geen ontwikkelkosten. Er zullen wel autorisaties ingesteld moeten worden (op netwerklocaties of SharePoint sites). De kosten hiervan zijn echter veel lager dan in vergelijking met de andere oplossingsrichtingen. Er zijn echter wel hogere organisatorische kosten doordat het maken van rapportages meer inspanning kost en er meer procedures met elkaar afgesproken moeten worden.
Onderhoudbaarheid	*Stamgegevens onderhouden* Het is mogelijk om in Excel stamgegevens op te nemen zodat gebruikers alleen bepaalde waarden in kunnen vullen (bijv. een lijst van competenties of een lijst van mogelijke scores). Het wordt echter ingewikkelder wanneer dit soort lijsten aangepast moeten worden. Hoe gaat er dan centraal geregeld worden dat de nieuwe waarden in alle Excel bestanden beschikbaar komen? Alle bestaande Excel bestanden (waar al gegevens van RIO's ingevuld zullen zijn) zullen dan geconverteerd moeten worden. Wie kan en mag dat uitvoeren?

Het werken met Excel bestanden kan dus een optie zijn om op een goedkope manier te starten met het opslaan van RIO-gegevens. Excel bestanden zijn ook makkelijk in gebruik en flexibel aan te passen.

Doordat er geen koppelingen worden gebouwd met andere systemen levert het ook geen afhankelijkheden met andere systemen op. Gegevens zijn ook makkelijk te exporteren uit Excel.

Er zijn echter wel belangrijke nadelen op het gebied van vertrouwelijkheid, privacy, robuustheid en onderhoudbaarheid, die hiervoor zijn genoemd. Ook zal het werken met Excel bestanden meer organisatorische kosten met zich meebrengen.

4.7 Wel of niet selectiegegevens opnemen in het RIO-registratiesysteem

Het RIO-registratiesysteem is met name bedoeld om gegevens vast te leggen uit de opleiding fase zodat daar evaluaties over gedaan kunnen worden. Zoals uit Figuur 2 in paragraaf blijkt, zijn er echter ook een aantal gegevens die uit de selectie fase komen en die relevant zijn voor de gewenste evaluatie. In de systeem eisen is opgenomen dat alleen personen die daarvoor geautoriseerd zijn selectiegegevens mogen invoeren en raadplegen. Dat geldt ook voor de opleidingsgegevens. Dus iemand die vanuit selectie in het systeem zit kan niet de gegevens van de opleiding van RIO's zien en vice versa.

Een alternatief voor deze constructie is om de benodigde selectiegegevens niet in het RIO-registratiesysteem op te nemen maar in het LSR-systeem. Dat zorgt voor een duidelijke scheiding van gegevens uit de twee fases. Het nadeel is echter dat om de evaluatie te kunnen doen ook het LSR-systeem aangepast zal moeten worden. De gewenste selectiegegevens (m.b.t. voorgaande ervaring en scores op competenties) zijn namelijk nu nog niet als gestructureerde gegevens in LSR beschikbaar. Dat zal aangepast moeten worden en er moet eenzelfde export systeem geïmplementeerd worden als in het RIO-registratiesysteem[3]. Daarnaast zullen beide systemen voor een RIO eenzelfde unieke identificatie moeten hanteren zodat de (geanonimiseerde) gegevens van elke RIO na de export toch aan elkaar gerelateerd kunnen worden.

Spir-it adviseert de selectiegegevens wel in het RIO-registratiesysteem op te nemen en de toegang af te schermen met autorisaties. Dat heeft als voordeel dat de export functionaliteit maar in één systeem hoeft te worden geïmplementeerd. Daarnaast is men dan voor het uitvoeren van evaluaties niet afhankelijk van het LSR-systeem. Mocht het LSR-systeem bijvoorbeeld in de toekomst vervangen worden dan wordt het maken van evaluaties daar niet door beïnvloed.

Voor- en nadelen op een rijtje:

Voordelen selectie gegevens opnemen in RIO-registratiesysteem:

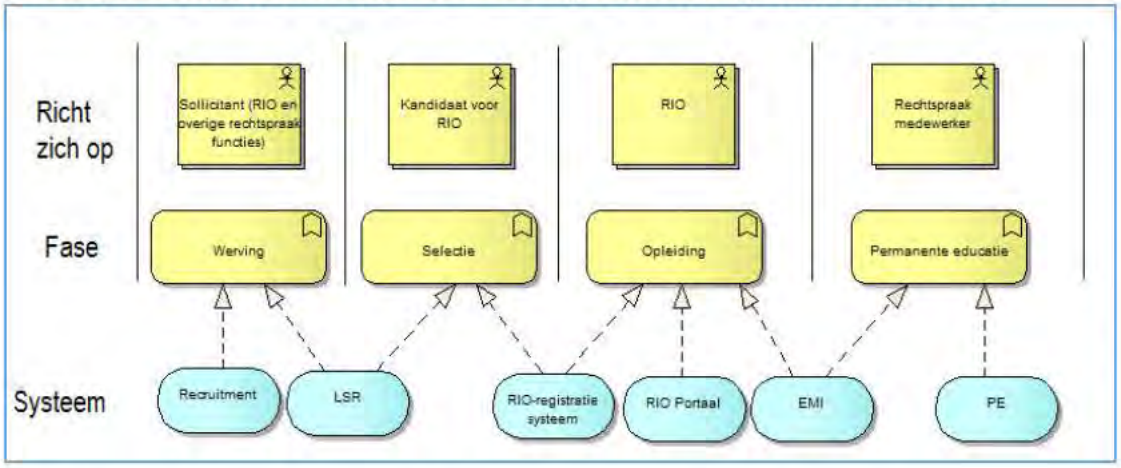
- Export functionaliteit alleen in RIO-registratiesysteem nodig (en niet ook in LSR).
- Niet afhankelijk van het LSR systeem om de management evaluatie te kunnen maken met betrekking tot de vragen die in paragraaf 0 zijn genoemd.
- Geen gelijk RIO-identificatienummer nodig in RIO-registratiesysteem en LSR.

Nadelen selectie gegevens in RIO-registratiesysteem opnemen:

- Dubbele opslag van selectiegegevens (m.b.t. voorgaande ervaring en scores op competenties).
- RIO-registratiesysteem wordt complexer (duurder) doordat selectie en opleidingsgegevens afgeschermd moeten worden voor verschillende gebruikersrollen (een beheerder van selectiegegevens en een beheerder van opleidingsgegevens).

[3] Het LSR kent nu alleen de standaard SharePoint export mogelijkheden (gegevens uit een SharePoint lijst kunnen naar Excel geëxporteerd worden). Wanneer er sprake is van meerdere SharePoint lijsten waar de gegevens in zitten (en dat is al snel het geval) dan komt er veel handwerk bij kijken om de gegevens te combineren. Een maatwerk export is in dat geval beter.

4.8 RIO-registratiesysteem in het systeemlandschap voor werving, selectie en opleiding



Figuur 3: Overzicht systemen die processen ondersteunen voor werving, selectie en opleiding.

Figuur 3 toont de verschillende fases in het werven, selecteren en opleiden van rechters, raadsheren en overige rechtspraak medewerkers en de systemen die deze fases ondersteunen. Een 'pijlen' geeft aan dat een systeem een bepaalde fase (gedeeltelijk) ondersteund. In tabel 3 wordt de rol van de verschillende systemen toegelicht.

Tabel 3: Rol van de systemen betrokken bij werving, selectie en opleiding.

Systeem	Toelichting rol
Recruitment	Het Recruitment systeem bestaat uit drie websites: - werkenbijde rechtspraak.nl: voor het extern tonen van vacatures en informatie. - werkenbij rechtspraak.minjus nl: voor het intern tonen van vacatures - beheerwerkenbij rechtspraak minjus.nl: voor het beheren en publiceren van vacatures. Dit systeem richt zich met name op de werving van overige gerechtsambtenaren (geen rechters). Het voldoet inmiddels niet meer aan alle wensen die de business heeft op het gebied van recruitment. Er loopt een vooronderzoek naar de vervanging hiervan.
LSR	Het LSR systeem richt zich op de werving en selectie van RIO's. Het kent globaal de volgende functionaliteiten: - Aanmaken en beheren RIO-vacature - Verwerken sollicitatie van RIO-kandidaat - Uitvoeren sollicitatie en selectie proces - Beheren sollicitaties, brieven, documenten, kandidaten, referenten - Beheren personen, organisaties en referentiegegevens - Opleveren management rapportage
RIO-Portaal	Leeromgeving voor de RIO. Hierin wordt door de RIO het opleidingsplan vastgelegd en de behaalde resultaten. Het is gebaseerd op het open source pakket 'Moodle' en wordt beheerd door het SSR.
RIO-registratiesysteem	Systeem dat is bedoeld om RIO-gegevens vast te leggen op basis waarvan managementinformatie rapportages kunnen worden opgesteld zodat de

	kwaliteit van de werving, selectie en opleiding van RIO's verbeterd kan worden.
EMI	Systeem van het SSR voor de cursussenadministratie ten behoeve van de rechtspraak en het OM. Een opleidingscoördinator van het bijbehorende gerecht ontvangt hier een mail over en zorgt ervoor dat de RIO in het EMI systeem wordt ingeschreven.
PE	Een rechtspraakmedewerker kan in PE cursussen van SSR zoeken, er informatie over vinden en aangeven een cursus te willen volgen. Een opleidingscoördinator van het bijbehorende gerecht ontvangt hier een mail over en zorgt ervoor dat de medewerker in het EMI systeem wordt ingeschreven.

5. Opties

In dit hoofdstuk worden de opties samengevat weergegeven inclusief kosten (indien van toepassing)

5.1 Optie 1

Situatieschets	Volledig nieuw registratiesysteem (uit de markt) moet worden aangeschaft
Doorlooptijd	nvt
Kosten	nvt
Beheerkosten	nvt
Scope	nvt
Kwaliteit	nvt
Benefits	nvt
Risico's	nvt
Toelichting	Negatief advies zie: ***Aanschaf van een nieuw standaardpakket***

5.2 Optie 2

Situatieschets	Volledig nieuw registratiesysteem wordt gemaakt in Microsoft sharepoint (Uitgebreide versie)
Doorlooptijd	Datum start opdracht + 2 maanden
Kosten	– Schatting KUDIT (spir-it): grofweg 286 uur + evt. 55 uur LSR koppeling (€ 27.170) + (€ 5.225)[4] – Schatting Projectmanagement (spi-rit) : 164 uur (€ 15.580)
Beheerkosten	Is afhankelijk hoe de klant het beheer ingeregeld wil hebben, bijv. Goud, brons, zilver. Dienen bijv. incidenten met een prio1 of prio2 afgehandeld te worden?
Scope	– Zoeken RIO registratie – Raadplegen RIO registratie – Aanmaken RIO registratie – Beheren gegevenslijsten – Exporteren gegevens ten behoeve van analyse
Kwaliteit	Zie: ***Kwaliteitsverwachtingen***
Benefits	Gegevens beschikbaar gemaakt t.b.v. evaluaties m.b.t. de RIO-opleiding
Risico's	Scope verandert en acceptatiecriteria wijzigt
Toelichting	Positief advies zie: ***Aanschaf van een nieuw standaardpakket*** ***Het*** uitgangspunt van de standaardencommissie is, dat er eerst gekeken wordt of software uit de standaardenlijst voldoet. In dit geval is dat Excel, CRM dynamics of Sharepoint. Veel pakketten worden als een SAAS oplossing aangeboden. In een dergelijke oplossing worden gegevens niet bij de rechtspraak opgeslagen, maar extern (in de 'cloud'). SAAS met persoonsgegevens is op dit moment nog niet toegestaan binnen de rechtspraak. Advies De aanschaf van een nieuw standaardpakket waarover de rechtspraak nu nog niet beschikt wordt afgeraden. Microsoft SharePoint (standaardpakket) "uitgebreid"

[4] In dit document is uitgegaan van het uurtarief van € 95,-

5.3 Optie 3

Situatieschets	Volledig nieuw registratiesysteem wordt gemaakt in Microsoft sharepoint (Uitgeklede versie)
Doorlooptijd	Datum start opdracht + 1 maand
Kosten	Schatting KUBO (spir-it) : 80 uur (€ 7.600)
Beheerkosten	Het beheer is minimaal, correctief 32 uur (€ 3.040) op jaarbasis uitgaande van 8 "incidenten" per jaar. Wensen voor het aanpassen van de layout zal via een offerte worden aangevraagd. Er kan eventueel ook adaptief beheer op jaarbasis worden afgesproken. Vooraf worden dan uren afgestemd waarin wensen etc. kunnen worden uitgevoerd.
Scope	– Zoeken RIO registratie – Raadplegen RIO registratie – Aanmaken RIO registratie – Beheren gegevenslijsten – Exporteren gegevens ten behoeve van analyse
Kwaliteit	Zie: ***Kwaliteitsverwachtingen***
Benefits	Gegevens beschikbaar gemaakt t.b.v. evaluaties m.b.t. de RIO-opleiding
Risico's	Scope verandert en acceptatiecriteria wijzigt
Toelichting	Positief advies zie: ***Microsoft SharePoint (standaardpakket) "uitgekleed"***

5.4 Optie 4

Situatieschets	Volledig nieuw registratiesysteem wordt gemaakt in Microsoft CRM Dynamics
Doorlooptijd	Datum start opdracht + 6 weken
Kosten	Schatting KUDIT (spir-it) Grofweg 153 uur + evt. 37 uur (LSR koppeling) (€ 14.535) + (3.515) *gebaseerd op de activiteiten uit* – Benodigde activiteiten en inspanning Optie 2 (uitgebreid) – Schatting Projectmanagement (spirit): 136 uur (€ 12.920)
Beheerkosten	Is afhankelijk hoe de klant het beheer ingeregeld wil hebben, bijv. Goud, brons, zilver. Dienen bijv. incidenten met een prio1 of prio2 afgehandeld te worden?
Scope	– Zoeken RIO registratie – Raadplegen RIO registratie – Aanmaken RIO registratie – Beheren gegevenslijsten – Exporteren gegevens ten behoeve van analyse
Kwaliteit	Zie: ***Kwaliteitsverwachtingen***
Benefits	Gegevens beschikbaar gemaakt t.b.v. evaluaties m.b.t. de RIO-opleiding
Risico's	Scope verandert en acceptatiecriteria wijzigt
Toelichting	Op termijn mogelijk zie: ***Microsoft CRM Dynamics (standaardpakket)***

5.5 Optie 5

Situatieschets	"Extra module" op het RIO-portaal
Doorlooptijd	nvt
Beheerkosten	nvt
Kosten	nvt

Scope	nvt
Kwaliteit	nvt
Benefits	nvt
Risico's	nvt
Toelichting	Negatief advies: De SSR heeft op bestuurlijk niveau het volgende uitgesproken: Er kan wel een export gedaan worden vanuit het RIO-portaal. Wat en of deze gegevens gebruikt kunnen worden is nu niet bekend. Deze export dient nog te worden gebouwd door de SSR. Daarbij heeft de SSR aangegeven dat er niets bijgebouwd wordt in Moodle maar dat er een nieuws systeem gebouwd moet worden. Met alles wat hierbij komt kijken wordt duidelijk dat de SSR niet de expertise en capaciteit heeft. Daarnaast is spir-it het IT-bedrijf wat zorgt voor een goed technisch beheer op de lange termijn. Spir-it daarentegen kan geen verantwoordelijkheid nemen om iets te laten bouwen op een systeem wat door de SSR zelf beheerd wordt. Zie ook: ***Basisgegevens opnemen in het RIO-Portaal***

5.6 Optie 6

Situatieschets	Excel bestand
Doorlooptijd	Schatting: drie weken
Kosten	Schatting: maximaal 40 uur (€ 3800,-)
Beheerkosten	Geen beheer, het bestand wordt belegd bij de functioneel beheerder. Indien een Excel bestand dient te worden aangepast, zal een offerte aan spir-it worden gevraagd. Op basis van deze offerte wordt het Excel bestand aangepast.
Scope	– Zoeken RIO registratie – Raadplegen RIO registratie – Aanmaken RIO registratie – Beheren gegevenslijsten – Exporteren gegevens ten behoeve van analyse – Inregelen autorisaties (op netwerklocaties of SharePoint sites)
Kwaliteit	Zie Excel bestand
Benefits	Makkelijk en goedkoop om mee te beginnen, flexibel, laagdrempelig voor de gebruiker
Risico's	Verspreiding van vertrouwelijke gegevens, veel handwerk, foutgevoelig, lastig te onderhouden
Toelichting	Negatief advies: teveel mogelijkheden dat het fout gaat, aangezien er veel verschillende Excelbestanden in het land gebruikt worden. Zie ook: ***Excel bestand***

5.7 Randvoorwaarden

- De privacy wet moet in acht worden genomen

5.8 Kosten opties

Bij het maken van het PID kunnen de kosten afwijken van de hierboven genoemde bedragen. Dit vooronderzoek betreft een globale schatting van het werk wat uitgevoerd dient te worden. Bij het maken van het PID zal in detail beschreven worden wat de werkzaamheden en daarbij horende uren zijn.

5.9 Beheerkosten

Optie 1 = nvt
Optie 2 = Is afhankelijk hoe de klant het beheer ingeregeld wil hebben, bijv. Goud, brons, zilver. Dienen bijv. incidenten met een prio1 of prio2 afgehandeld te worden? *Kosten voor het beheer zijn in deze optie niet meegenomen.*
Optie 3 = Het beheer is minimaal, correctief 32 uur (€ 3.040) op jaarbasis uitgaande van 8 "incidenten" per jaar. Wensen voor het aanpassen van de layout zal via een offerte worden aangevraagd. Er kan eventueel ook adaptief beheer op jaarbasis worden afgesproken. Vooraf worden dan uren afgestemd waarin wensen etc. kunnen worden uitgevoerd.
Optie 4 = Is afhankelijk hoe de klant het beheer ingeregeld wil hebben, bijv. Goud, brons, zilver. Dienen bijv. incidenten met een prio1 of prio2 afgehandeld te worden? *Kosten voor het beheer zijn in deze optie niet meegenomen.*
Optie 5 = nvt
Optie 6 = géén beheerkosten, indien Excel bestanden aangepast moeten worden (layout) zal hier een offerte voor aangevraagd worden bij spir-it via accountmanagement.

5.10 Benodigde activiteiten en inspanning Optie 2 (uitgebreid)

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de activiteiten en de geschatte inspanning.

Fase	Activiteit	Uren
Ontwerp	Wensen nader verhelderen	10
	Schermfunctionaliteit beschrijven	4
	Datamodel vastleggen	4
	Exportfunctionaliteit beschrijven	4
	Autorisatiemodel beschrijven	4
Bouw	Formulier Aanmaken RIO-registratie	8
	Formulier Bewerken RIO-registratie	8
	Formulier Zoeken RIO	8
	Datastructuur inrichten	50
	Exportfunctionaliteit realiseren	40
	Autorisaties inrichten	20
	Infrastructuur aanvragen/inrichten	16
	Opleveringen maken	16
Testen	Testen Aanmaken RIO-registratie	4
	Testen Bewerken RIO-registratie	4
	Testen Zoeken RIO	4
	Testen Export functionaliteit	4
	Testen autorisaties	8
Coördinatie	Verzorgen van de benodigde afstemming en communicatie	20

Implementatie	Verzorgen installaties op A en P	10
Nazorg	Ondersteuning bij eventuele problemen	40
	Totaal KUDIT	**286**
PID + initiatie	Projectmanagement	**52**
Realisatie o.b.v. 12 uur per week en doorlooptijd 2 maanden		**96**
2 uur per week	PMO	**16**
	Totaal PPM	**164**
	TOTALE PROJECTUREN	**450**

5.10.1 Koppeling met LSR-systeem (optioneel)

Er kan, indien gewenst, een koppeling gemaakt worden vanuit het RIO-registratiesysteem met het LSR-systeem. Deze koppeling zou gebruikt kunnen worden bij het aanmaken van een RIO-registratie. De gebruiker kan dan op basis van bijvoorbeeld de achternaam en geboortedatum vanuit het RIO-registratiesysteem in het LSR-systeem zoeken om de volledige naamsgegevens daaruit over te nemen. Dat vereenvoudigt het aanmaken van een nieuwe RIO-registratie en voorkomt invoerfouten.

Aan de andere kant gaat het maar om een beperkt aantal gegevens van de RIO die overgenomen worden, namelijk:

Voorletters, voorvoegsels, achternaam, geslacht, geboortedatum en gerecht. *Er kan ook voor gekozen worden om dat handmatig op te voeren.*

Tabel 4: Geschatte inspanning voor een koppeling tussen het RIO-systeem en het LSR-systeem o.b.v. SharePoint.

Fase	Activiteit	Uren
Ontwerp	Beschrijven ontwerp koppeling	5
Bouw	Maken zoekscherm met een resultaatselectie mogelijkheid. Het scherm mag alleen resultaten tonen van RIO's die tot de gerechten horen waarvoor de gebruiker geautoriseerd is. Het scherm kan aansluiten op de standaard SharePoint webservices van LSR.	32
Testen	Testen koppeling RIO-systeem met LSR-systeem	5
Coördinatie	Verzorgen van de benodigde afstemming en communicatie	3
Implementatie	Verzorgen installaties op A en P	2
Nazorg	Ondersteuning bij eventuele problemen	8
	Totaal	**55**

5.11 Benodigde activiteiten en inspanning Optie 3 "uitgekleed"

Fase	Activiteit	Uren
Ontwerp	Wensen nader verhelderen	4
	Schermfunctionaliteit beschrijven	nvt
	Datamodel vastleggen	8
	Exportfunctionaliteit beschrijven	2
	Autorisatiemodel beschrijven	2
Bouw	Formulier Aanmaken RIO-registratie	8
	Formulier Bewerken RIO-registratie	8
	Formulier Zoeken RIO	8
	Datastructuur inrichten	nvt
	Exportfunctionaliteit realiseren (uitgaand van 1 lijst), betreft standaard functionaliteit die gebruikt wordt	
	Autorisaties inrichten	16
	Infrastructuur aanvragen/inrichten	nvt
	Opleveringen maken (OT)	nvt
Testen	Testen Aanmaken RIO-registratie	2
	Testen Bewerken RIO-registratie	2
	Testen Zoeken RIO	2
	Testen Export functionaliteit	4
	Testen autorisaties	2
Coördinatie	Verzorgen van de benodigde afstemming en communicatie	2
Implementatie	Verzorgen installaties op A en P	4
Nazorg	Ondersteuning bij eventuele problemen	6
	Totaal	**80**

5.12 Benodigde activiteiten en inspanning Optie 4 (CRM Dynamics)

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de activiteiten en de geschatte inspanning.

Fase	Activiteit	Uren
Ontwerp	Wensen nader verhelderen	8
	Schermfunctionaliteit beschrijven	3
	Datamodel vastleggen	3

	Exportfunctionaliteit beschrijven	3
	Autorisatiemodel beschrijven	5
Bouw	Formulier Aanmaken RIO-registratie	6
	Formulier Bewerken RIO-registratie	6
	Formulier Zoeken RIO	6
	Datastructuur inrichten	20
	Exportfunctionaliteit realiseren	8
	Autorisaties inrichten	10
	Infrastructuur aanvragen/inrichten	8
	Opleveringen maken (OTAP)	8
Testen	Testen Aanmaken RIO-registratie	3
	Testen Bewerken RIO-registratie	3
	Testen Zoeken RIO	3
	Testen Export functionaliteit	4
	Testen autorisaties	6
Coördinatie	Verzorgen van de benodigde afstemming en communicatie	14
Implementatie	Verzorgen installaties op A en P	10
Nazorg	Ondersteuning bij eventuele problemen	16
	Totaal KUDIT	**153**
PID + initiatie	Projectmanagement	**52**
Realisatie o.b.v. 12 uur per week en doorlooptijd 6 weken		**72**
2 uur per week	PMO	**12**
	Totaal PPM	**136**
	TOTALE PROJECTUREN	**289**

5.12.1 Koppeling met LSR-systeem (optioneel)

Er kan, zoals hiervoor ook aangegeven, een koppeling gemaakt worden vanuit het RIO-registratiesysteem met het LSR-systeem. Hieronder een schatting voor deze koppeling op basis van CRM Dynamics

Tabel 5: Geschatte inspanning voor een koppeling tussen het RIO-systeem en het LSR-systeem o.b.v. CRM Dynamics..

Fase	Activiteit	Uren
Ontwerp	Beschrijven ontwerp koppeling	4
Bouw	Maken zoekscherm met een resultaatselectie mogelijkheid. Het scherm mag alleen resultaten tonen van RIO's die tot de gerechten horen waarvoor de gebruiker geautoriseerd is. Het scherm kan aansluiten op de standaard SharePoint webservices van LSR.	16
Testen	Testen koppeling RIO-systeem met LSR-systeem	4
Coördinatie	Verzorgen van de benodigde afstemming en communicatie	3
Implementatie	Verzorgen installaties op A en P	2
Nazorg	Ondersteuning bij eventuele problemen	8
	Totaal	**37**

6. Nog te nemen besluiten

In dit hoofdstuk worden een aantal besluiten gevraagd die nodig zijn om de opties uit hoofdstuk 5 goed uit te kunnen voeren.

1. Waar wordt het functioneel beheer van het nieuwe RIO-registratiesysteem belegd?

2. Wie gaat het op te leveren RIO-registratiesysteem gebruiken?

3. Wie beheert de autorisaties landelijk en/- of per gerecht?

4. Dient het LSR gekoppeld te worden aan het RIO-registratiesysteem? Vermeldenswaardig is dat de opdrachtgever heeft aangegeven de kosten van het te bouwen systeem zo laag mogelijk te houden. Op dit moment zijn er +/- 75 uren (€ 7.125) begroot om deze koppeling te realiseren. Het enige wat er uit het LSR systeem gehaald kan worden om te gebruiken binnen het RIO-registratiesysteem zijn de naamsgegevens. Deze velden kunnen ook handmatig ingevoerd worden. Het gaat om +/- 50 RIO's op jaarbasis.

5. Er dient een business owner aangesteld te worden tijdens de bouw van het RIO-registratiesysteem. Deze rol is benodigd om tijdens de scrum sessies de juiste besluiten te kunnen nemen voor het op te leveren product.

6. Er dient bepaald te worden of de vragen 5, 12, 13 en 14 (uit de acceptatiecriteria) in dit RIO-registratiesysteem moeten worden ingebouwd, of dat deze vragen in het LSR systeem moeten worden gebouwd. Indien deze in het RIO-registratiesysteem moeten worden gebouwd, dienen de autorisaties goed belegd te worden. De selectie is voorbij en iemand uit de selectie zal deze vragen in het RIO-registratiesysteem moeten beantwoorden. Tevens moet helder worden gedefinieerd wie en door wie – bij het beantwoorden van deze vragen – geinformeerd moet worden.

7. Kan het LSR systeem een export opleveren waarbij gegevens kunnen worden vergeleken met het nieuw te bouwen RIO-registratiesysteem?

8. Hoe dient het beheer van het de te kiezen optie ingeregeld te worden? Bijv. Goud, zilver, brons of een anders? Wat moet bijv de beschikbaarheid zijn van dit RIO-registratiesysteem, 24-7, alleen werkdagen of anders? Op basis van deze gegevens kan er een inschatting worden gemaakt.

7. Reactie “werkgroep Verheij” van 20 november 2014 op hoofdstuk 0

In dit hoofdstuk is antwoord gegeven op de gevraagde besluiten uit hoofdstuk 6. Dit document is tijdens het overleg van 20 november met de werkgroep Verheij in concept doorgesproken.

1. Voorstel om dit bij de LDCR (team IVO/informatievoorziening) te beleggen. Dit is wel een beslispunt wat vanuit de RvdR moet worden uitgesproken.

2. - De gerechtsbrede opleidingscoördinatoren per gerecht en het RIO-bureau van SSR voor het registreren in het systeem
   - De RvdR t.b.v. managementinformatie

3. De functioneel beheerder

4. Nee, er hoeft geen koppeling te komen (geldt voor optie 2 t/m 6)

5. Deze rol wordt belegd bij de Senior beleidsmedewerker HRM & Organisatieontwikkeling van de RvdR (op het moment van schrijven is dit [redacted])

6. De werkgroep stelt voor dat:
   Vraag 5 : in het LSR systeem wordt gebouwd
   Vraag 12 : in het RIO-registratiesysteem wordt gebouwd maar dan met de vraag: *Heeft de RIO relevante proceservaring? Deze vraag dient alleen met J/N te worden beantwoord* en kan worden geregistreerd door het RIO-bureau van SSR die haar informatie ophaalt bij de intakeadviseur van SSR. Dit gegeven wordt geregistreerd om de volgende vraag te kunnen beantwoorden. Doen RIO’s met relevante proceservaring het beter dan RIO’s zonder relevante proceservaring?
   Vraag 13 : in het LSR systeem wordt gebouwd
   Vraag 14: : in het LSR systeem wordt gebouwd

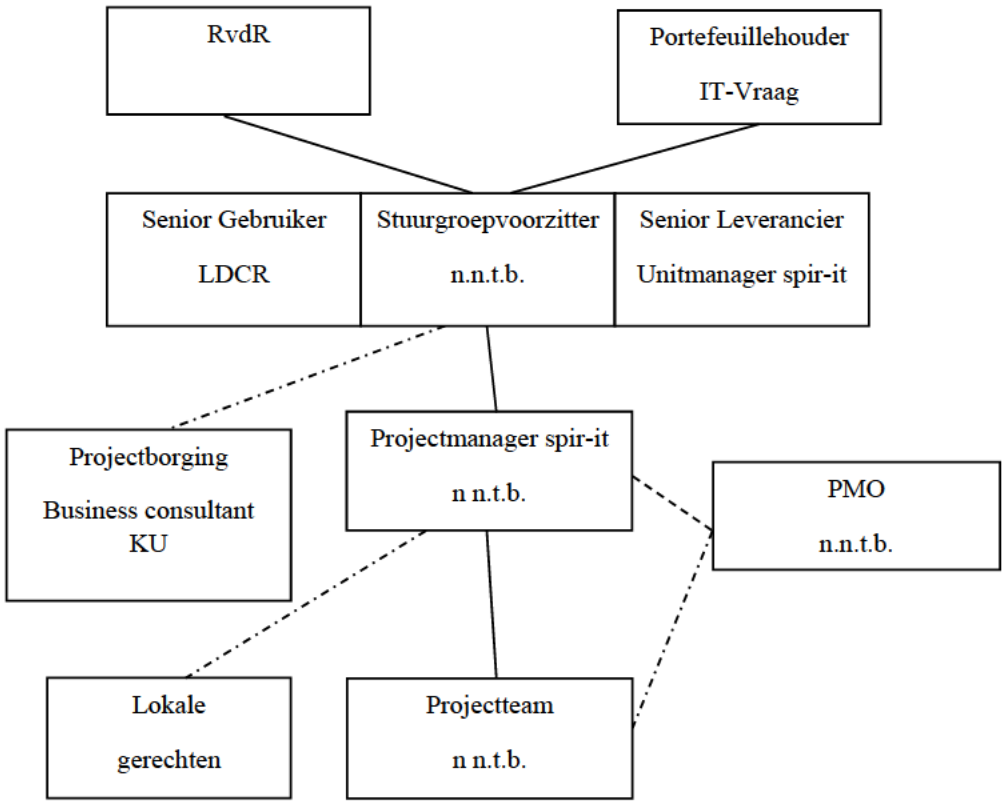
7. Ja. Uitdrukkelijke voorwaarde is dat de gegevens vanuit het LSR systeem en RIO-systeem voorzien worden van een uniek kenmerk, zodat de gegevens uit de twee systemen gekoppeld kunnen worden en daardoor geanalyseerd kunnen worden in SPSS.

8. Is afhankelijk van de gekozen optie. Deze vraag dient beantwoord te worden als optie 2 of 4 worden gekozen. Vermeldenswaardig is dat de opdrachtgever heeft aangegeven de kosten van het te bouwen systeem zo laag mogelijk te houden.

8. Organisatiestructuur

Hieronder de organisatiestructuur indien gekozen wordt voor optie 2 (5.2) of optie 4 (5.4). De RvdR zal in overleg met de Portefeuillehouder IT-Vraag een stuurgroepvoorzitter aanwijzen en zullen de overige rollen worden toegewezen.

8.1 Organigram



Toelichting Stuurgroeprollen (bij het maken van het PID zullen de rollen worden toegewezen en ingevuld).

Rol Stuurgroepvoorzitter (SV)
Is volledig verantwoordelijk voor het zeker stellen dat het project aan de doelstellingen voldoet en de verwachte resultaten zullen worden behaald (focus Business Case). De Stuurgroepvoorzitter dient ervoor te zorgen dat het project zijn geld waard is. Hiervoor dient hij of zij te zorgen voor een kostenbewuste aanpak voor het project en voor een evenwicht tussen de bedrijfs-, gebruikers- en leveranciersbelangen. Gedurende het project is de Stuurgroep Voorzitter eigenaar van de Business Case.

Rol Senior Gebruiker (SG)
Rol in de stuurgroep die de belangen vertegenwoordigt van de personen die last en/ of gemak hebben van de baten van het project. De SG is verantwoordelijk voor het specificeren van alle eisen van de stakeholders van het eindresultaat in termen van kwaliteit, functionaliteit en gebruikersgemak. Hij/zij dient toe te zien dat de oplossing binnen de grenzen van de Business Case aan de eisen voldoet. De SG is samen met de SV na het project verantwoordelijk voor het overdragen/ realiseren van de baten (voor IT-Vraag aan de portefeuillehouder van het project).

Rol Senior Leverancier (SL)
Rol in de stuurgroep die kennis en ervaring inbrengt van de belangrijkste discipline(s), nodig voor producten ontwerpen, ontwikkelen, aankopen, implementeren en mogelijk beheren. De SL vertegenwoordigt de belangen van de leverancier(s) binnen het project en stelt de mensen en middelen van de leverende partijen ter beschikking. Tevens beoordeelt de SL de haalbaarheid om producten op tijd en binnen budget op te leveren. Deze SL moet de bevoegdheid hebben om de benodigde middelen vanuit de leverancier toe te wijzen of te verkrijgen.

9. Faseplan initiatiefase

Hieronder een korte uiteenzetting van de werkzaamheden die uitgevoerd worden indien optie 2 (5.2) of optie 4 (5.4) wordt gekozen. Bij de overige opties is het onderstaande niet van toepassing.

9.1 Stappenplan

Een keuze (welke optie) zal bij IT-vraag worden belegd. Bij optie 2 en 4 zal het onderstaande opgesteld dienen te worden.

- Opleveren van het WBS (Work Breakdown Structure) t.b.v. de op te leveren producten (onderdeel van het PID);
- Inzichtelijk maken van de sprints die benodigd zijn om tot dit RIO-registratiesysteem te komen (onderdeel van het PID), benodigd voor het opstellen van een planning;
- Het schrijven van het PID (Project Initiation Document).

9.2 Gevraagde resources opstellen PID

Hieronder staan de gevraagde resources die nodig zijn voor het opstellen van de PID + initiatie.

Activiteit	**Naam**	**Gevraagde tijd**	**Uurtarief**	**Totale kosten**
Initiatiefase: opstellen PID + review	Projectleider	40 uur	€ 95	€ 3.800
Projectondersteuning PID	PMO	4 uur	€ 95	€ 380
Afstemming spir-it	Businessconsultant KU-BO/KU-DIT	8 uur	€ 95	€ 760
Totaal:		**52**	€ 95	**€ 4.940**

10. Risico's

Gecreëerd	Nr.	Omschrijving	Eigenaar	Kans	Impact	Risico	Tegenmaatregel
18-11-2014	1	Risico Het LSR systeem waarmee een koppeling is gemaakt wordt aangepast en dat wordt niet gecommuniceerd Gevolg Gegevens kunnen niet geautomatiseerd ingelezen worden in het RIO-registratiesysteem Impact Gegevens moeten alsnog handmatig ingevoerd worden	n.n.t.b.	1	2	2	Risico reduceren Tegenmaatregel: Ervoor zorgen dat de communicatie naar de betrokken dienstonderdelen is ingeregeld en afgestemd. Op deze manier is het proces geborgd.
18-11-2014	2	Risico De scope wijzigt Gevolg De huidige planning met daarbij horend budget zal moeten worden aangepast. Impact Kan de wijziging niet realiseren binnen huidige planning en daarbij horend budget	n.n.t.b.	1	5	5	Risico reduceren Tegenmaatregel: RFC indienen en voorleggen aan de stuurgroep ter besluitvorming
18-11-2014	3	Risico De acceptatiecriteria wordt aangepast Gevolg De huidige planning met daarbij horend budget zal moeten worden aangepast. Impact Kan de wijziging niet realiseren binnen huidige planning en daarbij horend budget	n.n.t.b.	1	5	5	Risico reduceren Tegenmaatregel: RFC indienen en voorleggen aan de stuurgroep ter besluitvorming

11. Bijlage 1: 2014 06 16 Inventarisatie eisen werkgroep Verheij 02-06-2014.xls

12. Bijlage 2: Sel_syst. X_20140917 uit invent. eisen werkgroep Verheij 02-06-2014

Uit de inventarisatie eisen werkgroep Verheij is een selectie gemaakt waarin de tabel “moet die info in een systeem” met “systeem X” is beantwoord.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 16

Bijlage 3 Gegevens intake

Inleiding
De intakeadviseur van SSR houdt ten behoeve van de voorbereiding van intakegesprekken met kandidaten onderstaande gegevens bij. Deze gegevens zullen worden opgenomen in het rio-systeem:

- Ressort
- Gerecht
- Naam Rio
- Achtergrond bij instroom (advocatuur, rechtspraak, adviespraktijk, wetenschap)
- Plaatsvervanger ja/nee
- Rechtsgebied bij instroom
- Geslacht
- Geboortedatum
- Leeftijd bij instroom
- Titel
- Datum Bul
- Master (Nld recht, fiscaal recht, notarieel recht, etc.)
- Extra voltooide studies (extra master, beroepsopleiding advocatuur, etc)
- Aantal jaren ervaring
- Aangetrokken als specialist ja/nee
- Werkzaam (geweest in rechtspraak) ja/nee (kan alles zijn: van buitengriffier tot plv tot gerechtsauditeur HR tot senior secretaris)
- Aantal jaren juridische ervaring
- Vacature 4-jarige rio of korte rio
- Schrijfervaring ja/nee
- Proceservaring ja/nee
- Parttime of fulltime
- Start opleiding
- Eind opleiding
- Advies duur opleiding (aantal maanden)
- Vastgestelde duur opleiding (hieruit blijkt ook hoe vaak besturen afwijken van het advies)
- VF (civiel/bestuur/straf)
- LW 1 (civiel/bestuur/straf)
- Lange stage 1 (OM/…/…)
- LW 2 (civiel/bestuur/straf)
- Lange stage 2 (OM/…/…)
- LW 3 (civiel/bestuur/straf)
- Lange stage 3 (OM/…/…)
- Bijstelling inrichting of duur opleiding a.d.h.v. POP ja/nee
- Inkorting opleiding (dit gaat formeel niet langs intake, dus geen zuivere registratie hierop)
- Opmerkingen

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 17

Bijlage 4: Hoe zit het met privacy?

Gegevens over de selectie en opleiding van rio's zijn vanzelfsprekend persoonsgegevens[1] en daarom moet er zéér zorgvuldig mee worden omgegaan. Daarom is de functionaris gegevensbescherming van de Rechtspraak gevraagd om een advies. Onder persoonsgegevens in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens (hierna: Wbp) wordt verstaan: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. De gegevensverwerking kent zoals hierboven beschreven verschillende fases. Voor het registreren en koppelen van gegevens is het noodzakelijk om te weten welke personen het betreft. Dit impliceert dat de Wpb van toepassing is. In deze bijlage wordt beschreven welke eisen er op grond van de Wbp worden gesteld en hoe de Rechtspraak tegemoet komt aan deze eisen.

	Eis Wbp	*Tegemoetkoming Rechtspraak*
1	Verantwoordelijke voor de gegevensverwerking (art. 1d Wbp)[2]	Rio-systeem: De Raad voor de rechtspraak is opdrachtgever en SSR en de gerechten zijn verantwoordelijk voor de juistheid van de gegevens. Dit betekent dat er een gezamenlijke verantwoordelijke is voor de gegevensverwerking; te weten de Raad voor de rechtspraak en het College van Bestuur van SSR en de gerechtsbesturen van de rechterlijke instanties die gebruik maken van het systeem. LSR-systeem: De LSR is verantwoordelijk. Rio-portaal: SSR is verantwoordelijk.
2	Persoonsgegevens mogen slechts worden verwerkt indien er een in artikel 8 Wbp genoemde grondslag voor is. De grondslag voor de verwerking d.m.v. het RIO-systeem is te vinden in art 8 sub f: het gerechtvaardigd belang.[3]	De persoonsgegevens van de rio's worden verwerkt voor de behartiging van een gerechtvaardigd belang, namelijk het waarborgen van de kwaliteit van de rio-opleiding en de selectieprocedure. De registratie van gegevens is daarvoor ook noodzakelijk.
3	Transparantie	Rio's die worden geregistreerd in het systeem worden hiervan van te voren op de hoogte gesteld middels het sollicitatieformulier (LSR-systeem) en het introductiepakket van SSR (rio-systeem en rio-portaal). Aangezien de naam van opleiders ook wordt geregistreerd zal hiervan via de opleidingscoördinatoren ook melding gemaakt worden.
4	Rechten van betrokkenen (hfdst 5 en 6 Wbp): recht op inzage; recht op verbetering, aanvulling, verwijdering en afscherming; recht van verzet.	Betrokkenen hebben recht op inzage, verbetering, aanvulling, verwijdering, afscherming en verzet. De Raad heeft een Functionaris Gegevensverwerking van de Rechtspraak aangewezen, waarbij een dergelijk verzoek neergelegd kan worden.
5	Uit de Wbp volgt ook dat de persoonsgegevens niet verder mogen worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze zijn verkregen (artikel 9, eerste lid, Wbp).	De evaluatie van selectie en opleiding, die aan de hand van de geregistreerde persoonsgegevens plaats zou moeten vinden, heeft het waarborgen/verbeteren van de kwaliteit van de rio-opleiding en de selectieprocedure ten doel. Het doel van deze

[1] Er worden geen 'bijzondere persoonsgegevens' (art 16 Wbp) zoals ras, religie etc. geregistreerd in het systeem.
[2] Degene(n) die het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.
[3] Volgens de Wbp mogen gegevens niet verwerkt worden als het recht op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de betrokken rio prevaleert boven voornoemd gerechtvaardigd belang om te kunnen evalueren. Naar de mening van de functionaris gegevensbescherming is hier geen sprake van.

		verdere verwerking en het oorspronkelijke doel van de gegevensverwerking zijn dus nauw met elkaar verwant. De verdere verwerking dient bovendien ook het belang van de individuele rio, omdat (mede) daardoor de opleiding kan worden verbeterd. De verdere verwerking is dus reeds om die reden niet onverenigbaar met het doeleinde waarvoor de gegevens zijn verkregen.
6	Verdere verwerking van de gegevens voor historische, statistische of wetenschappelijke doeleinden, wordt niet als onverenigbaar beschouwd, indien de nodige voorzieningen worden getroffen ten einde te verzekeren dat de verdere verwerking uitsluitend geschiedt ten behoeve van deze specifieke doeleinden (artikel 9, derde lid).	De evaluatie van selectie en opleiding is te beschouwen als een verdere verwerking van de gegevens voor statistische en/of wetenschappelijke doeleinden. Door met wetenschappers/analisten duidelijke afspraken te maken over de aard van de te verrichten evaluatie (door specifieke onderzoeksvragen te stellen) kan vooraf worden verzekerd dat de verwerking van de gegevens uitsluitend ten behoeve van deze specifieke doeleinden geschiedt.
7	De persoonsgegevens mogen niet langer worden bewaard in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkene te identificeren, dan noodzakelijk is voor de verwerkelijking van de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt (artikel 10 Wbp). De Wbp kent geen vaste bewaartermijn. Steeds moet de vraag worden beantwoord of het doel waarvoor de gegevens worden verzameld en bewaard, het langer bewaren van die gegevens noodzakelijk maakt.	De gegevens worden verzameld en bewaard met als doel de evaluatie van de selectie en opleiding. Bij elke evaluatie zullen de functioneel beheerders van de drie genoemde systemen in overleg met de Raad beoordelen of langer bewaren van de gegevens noodzakelijk is. De werkgroep kan zich voorstellen dat het na een evaluatie niet langer noodzakelijk is om *ongestructureerde* informatie (verslagen van evaluatiegesprekken, besluiten van besturen over de intake, etc.) te bewaren. *Gestructureerde* gegevens (scores beoordeling, type werkervaring, etc.) zullen na een evaluatie enkel geanonimiseerd bewaard worden. Het kan vanwege het lage aantal rio's een wetenschappelijk nut dienen om deze gegevens te bewaren, zodat in een toekomstige evaluatie analyses verricht kunnen worden op basis van een grotere groep rio's.
8	Melding van het systeem (art 27 Wbp)	De Raad zal voorafgaand aan de livegang van het systeem een melding indienen bij de Functionaris Gegevensbescherming van de Rechtspraak
9	Er moeten technische en organisatorische maatregelen worden genomen om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of tegen enige vorm van onrechtmatige verwerking (niet iedereen moet zomaar bij de informatie kunnen komen).	Voor het LSR-systeem, het rio-systeem en het rio-portaal wordt gewerkt met een inlogsysteem. Daarnaast is er een rollen- en rechtensysteem (zie paragraaf 4.5), dat ervoor zorgt dat iedere gebruiker alleen die content ziet die voor hem/haar is bedoeld. Hiernaast geldt dat Spir-it de veiligheid van alle ICT-omgevingen in de Rechtspraak toetst en borgt.

CONCEPT

Conclusie: De Wbp is van toepassing op de persoonsgegevens die in het rio-systeem worden verwerkt. De Wbp biedt ruimte om persoonsgegevens van rio's te verwerken in het rio-systeem en die gegevens vervolgens verder te verwerken ten behoeve van de evaluatie van selectie en opleiding. Deze evaluatie dient een gerechtvaardigd belang, te weten het waarborgen van de kwaliteit van de werving, selectie en rio-opleiding. Het evalueren van selectie en opleiding is te beschouwen als een geoorloofde verdere verwerking van de gegevens voor statistische en/of wetenschappelijke doeleinden. Er worden technische en organisatorische maatregelen genomen om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of tegen enige vorm van onrechtmatige verwerking.

Voor het uitvoeren van statistische analyse is het geenszins noodzakelijk dat natuurlijke personen geïdentificeerd kunnen worden. Daarom zullen 'in te huren analisten' een geanonimiseerd bestand ter beschikking krijgen. De rio's zullen hiertoe van een uniek nummer voorzien worden. Dat betekent dat rio's voor de analisten redelijkerwijs niet herleidbaar zijn tot natuurlijke personen en dat de Wbp niet van toepassing is. Hoewel de Wbp in dit geval niet van toepassing is, is het natuurlijk juist hier belangrijk dat zorgvuldig met de gegevens wordt omgegaan. Dit wordt geborgd door hierop te letten bij de aanbesteding van de opdracht en door hierover strenge afspraken te maken met de analisten.

CONCEPT

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 18

1	Thema	Vraag	Waarom is het belangrijk dat deze vraag beantwoord kan worden?	Welke informatie moet je registreren om deze vraag te kunnen beantwoorden?	Hoe moet je die informatie registreren?	Moet die info in een systeem ja/nee? Zo ja, welk systeem?	Registratie op juiste wijze nu al geborgd?
2		**Selectie**					
3							
4		**Wat is het totaal aantal mannen en vrouwen dat solliciteert op het totaal aantal vacatures per jaar?**	Geeft de Rechtspraak inzicht ten behoeve van strategische personeelsplanning . Geeft onder meer inzicht of er voldoende diversiteit is in de verhouding mannen en vrouwen.	Het registreren of een kandidaat een man of een vrouw is. Daarmee wordt per vacature het aantal mannen en vrouwen duidelijk. De subvraag kan zijn: wat is het aantal mannen en vrouwen per vacature voor de vierjarige Rio-opleiding of de vacature voor de opleiding van één jaar en drie maanden tot drie jaar? Deze informatie kan op dit moment alleen handmatig uit het LSR-systeem gehaald worden.	Gestructureerd.	Ja, in het LSR systeem.	Ja, dit kan geteld worden in Excel met een export uit het LSR-systeem.
5		**Komen in de verschillende arrondissementen voldoende kandidaten op de vacatures af?**	Geeft de Rechtspraak inzicht in of we in een arrondissement meer moeten adverteren en als dat zo is welke koers, regionaal of landelijk we dan moeten varen (bijvoorbeeld als zuid of noord Nederland onvoldoende kandidaten krijgt voor de vierjarige opleiding).	Het aantal sollicitanten binnen een arrondissement per vacature per jaar.	Ongestructureerd.	Hoeft niet in een systeem, maar moet wel ergens raadpleegbaar zijn voor dossieronder-zoek.	Nee, dit kan alleen handmatig geteld worden.
6		**Wat is het aantal sollicitanten per (type) vacature?**	Om in beeld te krijgen of we voldoende kandidaten hebben die na een selectieprocedure uiteindelijk het groene licht kunnen krijgen. Ook om in beeld te krijgen wat de ontwikkeling is in het aantal vacatures voor bepaalde type vacatures. Daarnaast zeggen aantallen kandidaten iets over hoe interessant de Rechtspraak is.	Het aantal sollicitanten landelijk per (type) vacature per jaar. Voor het type vacature wordt onderscheid gemaakt in rio's die vier jaar worden opgeleid en rio's met ruime werkervaring die tussen de één jaar en drie maanden en drie jaar worden opgeleid.	Gestructureerd.	Ja, LSR systeem.	Ja, kan geteld worden in Excel met een export uit het SRM-systeem.
7		**Wat is het aantal geschikte kandidaten (groene lichten) uit het totaal aan kandidaten?**	Om in beeld te krijgen of we de juiste mensen werven.	Het aantal groene lichten van het totaal aantal kandidaten dat jaarlijks heeft gesolliciteerd op de vierjarige RIo-vacature en het aantal groene lichten per jaar van het totaal aantal kandidaten dat heeft gesolliciteerd op een vacature Rio één jaar en drie maanden tot drie jaar.	Gestructureerd.	Ja, LSR systeem.	Ja, kan geteld worden in Excel met een export uit het SRM-systeem.
8		**Wat is het aantal geplaatste kandidaten uit het totaal aan groenlicht kandidaten?**	Geeft in beeld of de juiste mensen zijn geworven en geselecteerd.	Het aantal kandidaten dat een opleidingsplek heeft gekregen uit het aantal groen licht kandidaten per type vacature per jaar.	Gestructureerd.	Ja, SSR-portal.	Ja, SSR.
9		**Welke achtergrond qua werkervaring hebben de kandidaten?**	Geeft de Rechtspraak inzicht ten behoeve van Strategische personeelsplanning. Geeft antwoord op de vraag of we de juiste mensen werven.	Het gaat om de juridische achtergrond na afstuderen. De achtergrond van kandidaten wordt op dit moment niet gedetailleerd vastgelegd: advocaat, notaris, fiscalist, ambtenaar, universiteit, juridisch medewerker. Deze informatie is wel uit het LSR-systeem te halen, maar dat kan op dit moment alleen handmatig gedaan worden.	Gestructureerd.	Ja, LSR systeem.	Tot op zekere hoogte, zo wordt plv-schap en bedrijfstak niet geregistreerd
10		**Hebben kandidaten een goed beeld van het vak van rechter?**	Dit is enerzijds van belang bij de evaluatie: spreken we onze doelgroep aan? Deze informatie kan helpen om bij al de uitingen van de Rechtspraak, al dan niet op werving gericht, een goed beeld te kunnen schetsen van het vak van rechter. Daarbij speelt mee welk imago de Rechtspraak weet uit te stralen.	Door middel van groepsinterviews kan je achterhalen of selecteurs, intakecommissies of opleiders van mening zijn of rio's een goed beeld hadden van het vak van rechter. Ook kunnen in (groeps)interviews rio's gevraagd worden of zij achteraf gezien een goed beeld hadden van het vak van rechter, nu zij het vak inmiddels in de praktijk uitoefenen. Onder kandidaten worden alle kandidaten verstaan die reageren op vacatures. Niet alleen van de uiteindelijke rio's is het immers relevant na te gaan of zij een goed beeld hadden.	Niet registreren, maar in de evaluatie als onderzoeksvraag opnemen.	Nee, blijkt uit interviews. Eventueel kunnen de motivatiebrieven van de sollicitanten bezien worden.	Registratie is niet nodig (behalve eventueel de sollicitatiebrieven, die worden geborgd.
11							

1	Thema	Vraag	Waarom is het belangrijk dat deze vraag beantwoord kan worden?	Welke informatie moet je registreren om deze vraag te kunnen beantwoorden?	Hoe moet je die informatie registreren?	Moet die info in een systeem ja/nee? Zo ja, welk systeem?	Registratie op juiste wijze nu al geborgd?
12	Voorspellende waarde	**Wat is de voorspellende waarde van selectie-instrumenten voor de uiteindelijke prestatie in de opleiding?**	Doel is het verbeteren van werving, selectie en opleiding.	Alle scores van het assessment in de selectie én de scores van de beoordelingen. T.a.v. selectie betreft dit: *Analytische test gestructureerd.* - score analytische test, is de norm van matrix test gehaald? - score analytische test, is de norm van de verbale analogieën gehaald? - doorgaan naar Voorgesprek: is de kandidaat wel of niet positief door het voorgesprek gekomen? De driemaandelijkse evaluatieverslagen, de verslagen van de evaluatie van stages, de verslagen van de evaluatie van leerwerkomgevingen, de verslagen van de exitgesprekken dienen voor *eventueel* verdiepend dossieronderzoek ook raadpleegbaar te zijn. Overzicht van informatie waar het om gaat, die wel beschikbaar zou moeten zijn, maar niet allemaal geregistreerd hoeven te worden in het LSR-systeem. Er zijn bij het secretariaat LSR scans beschikbaar van aantekeningen uit de selecties, maar die worden afzonderlijk opgeslagen. Deze informatie is niet opgeslagen in de dossiers van de kandidaten en evenmin in het LSR-systeem: *Voorgesprek* - drie formulieren per kandidaat, deze moeten compleet ingevuld worden en digitaal opgeslagen worden *Assessment* - de 11 competentiescores (getal 1-5, 1=onder niveau, 2= tussen onder niveau en op niveau, 3= op niveau, 4= tussen op niveau en boven niveau, 5= boven niveau) - ontwikkelpunten - conclusie en aanbevelingen - selectieadvies - overige data ophalen bij LTP als nodig voor evaluatieonderzoek - nb. de rapportage wordt nu wel inhoudelijk gebruikt bij het eindgesprek *Eindgesprek* - zes formulieren per kandidaat, deze moeten compleet ingevuld worden door de selecteurs en worden digitaal opgeslagen in het dossier van de betreffende kandidaat. - Team 1: maatschappelijke nevenactiviteiten, samenwerken, evenwichtigheid (getal 1-5), eindoordeel (gaat door/niet door), Bijzonderheden - Team 2: visie op maatschappelijke ontwikkelingen, besluitvaardigheid, delegeren (getal 1-5), eindoordeel (gaat door/niet door), Bijzonderheden - Team 3: visie op rechterschap, inlevingsvermogen, flexibiliteit (getal 1-5), eindoordeel (gaat door/niet door), Bijzonderheden - alleen eindoordeel eindgesprek (wel/niet aanbevolen door Grote Commissie) registreren in LSR-systeem	Gestructureerd (scores) en ongestructureerd: verslagen en raportages moeten dan wel raadpleegbaar zijn.	Scores: ja Verslagen en rappportages: moeten raadpleegbaar zijn.	nee, de informatie is nu alleen handmatig raadpleeg-baar.
13		**Wat is de voorspellende waarde van selectie-instrumenten voor de geidentificeerde ontwikkelcompetenties in het pop?**	In hoeverre komen de competenties die in de selectietest beschouwd werden als 'ontwikkelpunten' ook naar voren als te ontwikkelen competenties in het pop?	Bovengenoemde scores uit de selectie en het pop. Aangezien analyse arbeidsintensief is, stelt de werkgroep voor eerst een quick scan te houden bij een beperkt aantal dossiers om de meerwaarde van deze analyse te toetsen.	Scores gestructureerd, pop ongestructureerd.	ja, scores LSR-systeem, pop rio-portaal.	niet volledig
14		**Over welke relevante juridische werkervaring na afstuderen beschikken kandidaten?**	Het dient de verbetering van de werving: op welke kandidaten moet de Rechtspraak zich richten? Voorts brengt het de consequentie van iedere categorie/type juridische achtergrond voor de opleiding in beeld voor de intake van de opleiding.	Het betreft de volgende velden: advocaat,notaris, onderwijs, ambtenaar(rijks/gemeente), bedrijfsjurist, fiscalist bedrijf, fiscalist overheid, Interne doorstromer, juridische medewerker gerecht, wetenschappelijk medewerker HR, wetenschappelijk medewerker RvSt, rechter-plaatsvervanger. Het gaat om de laatste functie buiten de Rechtspraak. Er wordt in het LSR-systeem geen historie bijgehouden.	Gestructureerd	ja, LSR-systeem	niet volledig
15							
16							
17	Manage mentvragen selectie	**Wat is het aantal vacatures van de vierjarige Rio-opleiding?**	Dit is van belang voor de planning van de selecties bij de LSR en voor de Rechtspraak van belang in het kader van strategische personeelsplanning.	Het betreft het aantal vacatures voor de vierjarige Rio-opleiding . Opmerking: het totaal aan vacatures voor de vierjarige Rio-opleiding verschilt per jaar door landelijke afspraken en individuele afspraken met gerechten.	Gestructureerd.	Ja, in LSR systeem.	Ja, kan geteld worden in Excel met een export uit het LSR-systeem
18		**Wat is het aantal vacatures van de Rio-opleiding van één jaar en drie maanden tot drie jaar?**	Dit is van belang voor de planning van de selecties bij de LSR en voor de Rechtspraak van belang in het kader van strategische personeelsplanning.	Het aantal vacatures van de Rio-opleiding één jaar en drie maanden tot drie jaar. Dit aantal verschilt jaarlijks op basis het van aantal opleidingsplaatsen dat een gerecht binnen het jaar heeft.	Gestructureerd.	Ja, in LSR systeem.	Ja, kan geteld worden in Excel met een export uit het SRM-systeem
19		**Wat is de aard van de vacatures van de Rio-opleiding van één jaar en drie maanden tot drie jaar?**	Dit is enerzijds van belang in het kader van stategische personeelsplanning: is (specifieke) kennis en spreiding van kennis geborgd ? Anderzijds is deze vraag belang in het kader van het verkrijgen van de juiste managementinformatie over kandidaten met ruime werkervaring (voltijds en rechter-plaatsvervanger).	Het gaat om de specifieke juridische kennis van een kandidaat en in relatie tot de specifieke vacature (het rechtsgebied van de vacture wordt niet geregistreerd omdat dat vaak niet bekend is): - Rechter in opleiding (ruime werkervaring) - Raadsheer - Gerede kandidaat - Interne Doorstroom (IDR) - Bezoldigd rechter-plaatsvervanger (met aanwijzing) - Bezoldigd raadsheer-plaatsvervanger (met aanwijzing) - Onbezoldigd rechter-plaatsvervanger (zonder aanwijzing) - Onbezoldigd rechter-plaatsvervanger (unus of vz MK, BOPZ) (zonder aanwijzing) - Onbezoldigd raadsheer-plaatsvervanger (zonder aanwijzing).	Gestructureerd.	Ja, in LSR systeem.	Kan tot op zekere hoogte geteld worden in Excel met een export uit het LSR-systeem.
20				Aan informatie over het aantal rechter-plaatsvangers is dringend behoefte, met het oog op informatie over de omvang van de flexibele schil bij de RA. Bij de informatie over de plaatsvervanger is dan wel weer te zien vanuit welke achtergrond deze plaatsvervanger gesolliciteerd heeft.			

1	Thema	Vraag	Waarom is het belangrijk dat deze vraag beantwoord kan worden?	Welke informatie moet je registreren om deze vraag te kunnen beantwoorden?	Hoe moet je die informatie registreren?	Moet die info in een systeem ja/nee? Zo ja, welk systeem?	Registratie op juiste wijze nu al geborgd?
21		**Wat is het aantal sollicitanten voor de diverse vacatures in totaal per jaar?**	Dit is van belang voor de planning van de selectieprocedures in de diverse vacatures en is van belang van het inrichten van gerichte werving in de diverse vacatures.	In beeld krijgen van het aantal sollicitanten voor de diverse vacatures totaal per jaar.	Gestructureerd.	Ja, in LSR systeem.	Ja, kan geteld worden in Excel met een export uit het LSR-systeem.
22		**Wat is het totaal aantal groene lichten voor de vierjarige Rio-opleiding per jaar?**	Dit is van belang voor de voorspellende waarde van de selectie en voor strategische personeelsplanning: zijn er voldoende jonge mensen geschikt om jonge instroom te waarborgen?	Het aantal groene lichten per vacature per jaar van de vierjarige Rio-opleiding dient geregistreerd te worden.	Gestructureerd.	Ja, LSR systeem.	Ja, kan geteld worden in Excel met een export uit het LSR-systeem
23		**Wat is het totaal aantal geplaatste groene lichten van de vierjarige Rio-opleiding per jaar?**	Geeft in beeld of er voldoende rechters geplaatst worden om te kunnen voldoen aan het landelijk beleid om voldoende jonge instroom in de Rechtspraak te waarborgen.	In beeld krijgen van het aantal geplaatste groene lichten per vacature van de vierjarige Rio's per jaar.	Gestructureerd.	Ja, SSR-portal.	
24		**Initiële opleiding**					
25							
26	**Intake**	**Wat is de gemiddelde opleidingsduur die geadviseerd wordt en de variantie hierin?**	Hieruit kan afgeleid worden of de nieuwe opleiding inderdaad meer op maat wordt gegeven. Ook kan hieruit afgeleid worden hoeveel duurder de nieuwe opleiding is.	De geadviseerde opleidingsduur per rio (en de vastgestelde opleidingsduur, indien die afwijkt).			
27		**Hoe vaak wijken besturen af van het advies van de intakecommissie en waarom?**	Geeft mogelijk aanleiding om deLeidraad intake aan te passen. Levert ook mogelijk inzicht in afwegingen van besturen tussen enerzijds de lange termijn opleidingsbehoefte van de rio en anderzijds de korte termijn organisatiebehoefte (productiedruk). Geeft ook inzicht in bestuurlijk draagvlak voor het systeem van intakes.	De adviezen van de intakecommissies en de besluiten van de besturen bij de lokale gerechten n.a.v. de intake.	Ongestructureerd (pdf's) is afdoende. Mocht blijken dat heel vaak afgeweken wordt, dan ligt in de rede ook gestructureerd de reden te gaan registreren.	Hoeft niet in een systeem, maar moet wel ergens raadpleegbaar zijn voor dossieronderzoek.	Ja, door rio-bureau SSR (overigens niet in rio-portaal). Gerechten hebben afgesproken de besluiten over de intake met SSR te delen. Mogelijk is het zinvol deze afspraak ook op te nemen in het landelijk opleidingsstatuut.
28							

1	Thema	Vraag	Waarom is het belangrijk dat deze vraag beantwoord kan worden?	Welke informatie <u>moet</u> je registreren om deze vraag te kunnen beantwoorden?	Hoe moet je die informatie registreren?	Moet die info in een systeem ja/nee? Zo ja, welk systeem?	Registratie op juiste wijze nu al geborgd?
29	Beoordelen	**Hoe vaak wijken besturen af van het advies van de beoordelingscommissie en waarom?**	Geeft inzicht in bestuurlijk draagvlak voor het beoordelingssysteem. Geeft mogelijk ook aanleiding om het reglement beoordelen aan te passen of om te bezien hoe het bestuurlijk draagvlak kan worden vergroot.	De adviezen van de beoordelingscommissie en de besluiten van de lokale besturen n.a.v de intake.	Ongestructureerd (pdf's) is afdoende. Mocht blijken dat heel vaak afgeweken wordt, dan ligt in de rede ook gestructureerd de reden te gaan registreren.	Hoeft niet in een systeem, maar moet wel ergens raadpleegbaar zijn voor dossieronderzoek.	Ja. Adviezen beoordelingscommissie zijn bij SSR geborgd. Bovendien heeft SSR met de gerechten de afspraak gemaakt dat gerechten SSR informeren over de besluiten van het bestuur over beoordelingen. (of kan p-direct soelaas bieden, mits registratie door de gerechten in p-direct geborgd wordt en deze informatie vervolgens opvraagbaar is?) Mogelijk is
30		**Hoe vaak wordt bezwaar en beroep aangetekend tegen het beoordelingsbesluit en hoe vaak leidt het beroep tot een andere uitkomst dan ontslag van de rio en waarom?**	Geeft mogelijk ook aanleiding om het reglement beoordelen aan te passen of om te bezien hoe het bestuurlijk draagvlak kan worden vergroot.	Uitspraken over beroepen.	Ongestructureerd (pdf's) is afdoende. Mocht blijken dat heel vaak afgeweken wordt, dan ligt in de rede ook gestructureerd de reden te gaan registreren.	Hoeft niet in een systeem, uitspraken van hoger beroep zijn raadpleegbaar.	Nee, bezwaar en beslissing op bezwaar is nu niet geborgd. Uitspraken van hoger beroep zijn raadpleegbaar, die zijn dus wel geborgd.
31							
32	Kenmerken 'toppers'	**Wat zijn kenmerken van rio's die hoog scoren in de beoordeling?**	Als rio's met bepaalde achtergrondkenmerken het significant beter doen dan anderen, dan kan beleid ontwikkeld worden om meer rio's met die specifieke kenmerken binnen te halen. Hiernaast kan analyse mogelijk inzicht bieden of rio's van specifieke gerechten beter presteren. Op basis hiervan kan bezien worden of andere gerechten iets kunnen leren van de gerechten waar rio's hoger scoren.	Scores in de beoordeling (eindbeoordeling) en (ondergenoemde) kenmerken van rio's.	Hoofdkenmerken gestructureerd (zie hieronder). Voor de overige (verdiepende) kenmerken is beschikbaarheid van ongestructureerd materiaal (pdf's) afdoende. Scores beoordeling gestructureerd.	Hoofdkenmerken moeten in het rio-systeem. De verdiepende kenmerken (pdf's) hoeven niet noodzakelijk in een systeem opgeslagen te worden, maar wel centraal en digitaal.	Nee, scores van de beoordeling worden nu nog niet gestructureerd opgeslagen. SSR is op eigen initiatief wel voornemens dit in de toekomst te realiseren. Ook de hoofdkenmerken van rio's worden nu nog niet gestructureerd in het SRM-systeem geregistreerd.
33							

1	Thema	Vraag	Waarom is het belangrijk dat deze vraag beantwoord kan worden?	Welke informatie <u>moet</u> je registreren om deze vraag te kunnen beantwoorden?		Hoe moet je die informatie registreren?	Moet die info in een systeem ja/nee? Zo ja, welk systeem?	Registratie op juiste wijze nu al geborgd?
34	**Wel of niet succesvol afronden van de opleiding**	**Hoeveel rio's ronden de opleiding niet succesvol af?**	Evalueren of het niet succesvol afronden van de opleiding na de vernieuwing van de selectie en opleiding minder vaak voorkomt (hoewel de mate van het niet succesvol afronden van de opleiding in het 'oude' systeem slechts geschat kan worden). Bezien of de mate van het niet succesvol afronden van de opleiding aanleiding geeft om selectie en opleiding op onderdelen te verbeteren.	Totaal aantal rio's dat opleiding niet succesvol afrondt onderverdeeld naar het jaar dat aangevangen is met de opleiding. Totaal aantal rio's dat slaagt onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding.		Gestructureerd	Ja, in het rio-systeem.	Nee
35		**Waarom ronden rio's de opleiding niet succesvol af?**	Bezien of de Rechtspraak het niet succesvol afronden van de opleiding kan verminderen, door gerichte knelpunten in selectie of opleiden te identificeren en op te pakken.	1) Initiatief gerecht: negatieve beoordeling 2) initiatief gerecht: anders, namelijk 3) initiatief rio: rio anticipeerde op negatieve beoordeling 4) de baan/het type werk valt tegen 5) initiatief rio: de organisatiecultuur valt tegen 6) initiatief rio: privé (baan partner, zorg familielid, etc.) 7) anders, namelijk. Benodigde informatie: Advies van de beoordelingscommissie. Bestuurlijk besluit over de beoordeling. Verslag van exitgesprekken.		De zeven keuzemogelijkheden gestructureerd. Overige documenten ongestructureerd (pdf's).	Ja, in het rio-systeem.	Nee (alleen advies beoordelingscommissie is geborgd via het rio-portaal).
36		**Indien de reden van het niet succesvol afronden van de opleiding een negatieve beoordeling is, welke competentie(s) betreft het dan?**	Bezien of de Rechtspraak het niet succesvol afronden van de opleiding kan verminderen, door gerichte knelpunten t.a.v. specifieke competenties in selectie of opleiden te identificeren en op te pakken.	Er wordt in totaal beoordeeld op 11 competenties (meerdere competenties kunnen negatief beoordeeld worden): Analytisch vermogen/oordeelsvorming Luisteren Overredingskracht Regievoering Samenwerken Zelfvertrouwen en authenticiteit Flexibiliteit Zelfbewustzijn Leervermogen/zelfreflectie Besluitvaardigheid	Omgevingsbewustzijn	Gestructureerd	Ja, in het rio-systeem.	Nee. De gerechten zouden op basis van de beoordelingsbesluiten dit in het rio-systeem kunnen gaan registreren.
37		**Had de negatieve beoordeling op de betreffende compentie(s) voorkomen kunnen worden tijdens de selectie of opleiding?**	Bezien of de Rechtspraak het niet succesvol afronden van de opleiding kan verminderen, door gerichte knelpunten in selectie of opleiden te identificeren en op te pakken.	Alle informatie uit de selectieprocedure (om uit te zoeken waar het mis is gegaan, indien er aanwijzingen uit beoordeling of exitgesprek zijn dat het een 'selectiefout' betreft). Informatie over de opleiding (indien er aanwijzingen zijn dat het in de opleiding mis is gegaan), zoals het intakeadvies, het besluit over de intake, het pop, gevolgde cursussen, de driemaandelijkse evaluatieverslagen, verslagen van stages, evaluaties van leerwerkomgevingen, eventuele eerdere beoordelingen.		Ongestructureerd (behalve de scores van de selectie en eventuele eerdere beoordelingen).	Info aangaande selectie in het rio-systeem. Info aangaande opleiding in rio-portaal.	Besluit over beoordeling niet geborgd, selectiegegevens niet volledig geborgd in SRM-systeem, dat verslag wordt gemaakt van het exitgesprek is via het statuut geborgd (maar hoe borgen dat het ook in de praktijk gebeurt en dat het verslag op een centrale plek geregistreerd wordt?), overige informatie is al via rio-portaal geborgd.

1	Thema	Vraag	Waarom is het belangrijk dat deze vraag beantwoord kan worden?	Welke informatie moet je registreren om deze vraag te kunnen beantwoorden?	Hoe moet je die informatie registreren?	Moet die info in een systeem ja/nee? Zo ja, welk systeem?	Registratie op juiste wijze nu al geborgd?
38		**Bij welk gerecht ronden rio's hun opleiding vaker/minder vaak succesvol af?**	Bezien wat gerechten van elkaar kunnen leren. Bezien of eventuele toezichthoudende maatregelen nodig zijn (worden opleiders wel vrijgesteld? Is statuut wel geimplementeerd? Etc.)	Per gerecht: Totaal aantal rio's onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding. Totaal aantal rio's dat de opleiding niet succesvol afrondt onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding. Totaal aantal rio's dat slaagt onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding.	Gestructureerd	Ja, in het rio-systeem.	Nee
39		**Bij welke kernopleider ronden rio's hun opleiding vaker/minder vaak succesvol af?**	Bezien wat kernopleiders van elkaar kunnen leren. Mogelijk aanleiding om gesprek aan te gaan met kernopleider. In dit gesprek kunnen mogelijke verklaringen voor verschillen tussen kernopleiders geidentificeerd worden.	Per kernopleider: Totaal aantal rio's onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding. Totaal aantal rio's dat de opleiding niet succesvol afrondt onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding. Totaal aantal rio's dat slaagt onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding. De kernopleider kan mogelijk wisselen. De functie van kernopleider duurt hoogstens drie jaar, een opleiding kan vier jaar duren. Er dienen dus meerdere opeenvolgende kernopleiders te kunnen worden geregistreerd.	Gestructureerd	Ja, in het rio-systeem.	Nee (indien de datum van uitval bekend is, is dit wel te herleiden uit de laatste versie van het pop, welke in het rio-portaal geregistreerd is).
40		**Bij welke praktijkopleider/kernopleider ronden rio's hun opleiding vaker/minder vaak succesvol af?**	Bezien wat praktijkopleiders/kernopleiders van elkaar kunnen leren. Mogelijk aanleiding om gesprek aan te gaan met opleider. In dit gesprek kunnen mogelijke verklaringen voor verschillen tussen praktijkopleiders geidentificeerd worden.	Per praktijkopleider: Totaal aantal rio's onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding. Totaal aantal rio's dat de opleiding niet succesvol afrondt onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding. Totaal aantal rio's dat slaagt onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding. Elke rio heeft elke fase van zijn opleiding binnen de Rechtspraak twee praktijkopleiders. Per fase moeten dus twee praktijkopleiders geregistreerd kunnen worden. In theorie zouden er 10 fasen in een opleiding met steeds een ander duo praktijkopleiders kunnen zijn. Per kernopleider: Totaal aantal rio's onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding. Totaal aantal rio's dat de opleiding niet succesvol afrondt onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding. Totaal aantal rio's dat slaagt onderverdeeld naar jaar dat aangevangen is met de opleiding. Elke rio heeft gedurende de opleiding in principe één kernopleider. Per rio moeten in totaal drie kernopleiders geregistreerd kunnen worden.	Gestructureerd	Ja, in het rio-systeem.	Nee (indien de datum van uitval bekend is, is dit wel te herleiden uit de laatste versie van het pop, welke in het rio-portaal geregistreerd is).
41		**Welk rechtsgebied vormt 'het struikelblok'?**	Bezien of de cursorische opleiding of de praktijkopleiding in dat rechtsgebied verbeterd kan worden. Bezien of strenger op vakinhoudelijke kennis in dat vakgebied kan worden geselecteerd.	Registreren of de rio in civiel, bestuur of straf 'uitvalt'.	Gestructureerd	Ja, in het rio-systeem.	Nee, zou in de toekomst door de gerechten geregistreerd kunnen worden in het rio-systeem.
42		**In welke fase van de opleiding komt het voor dat rio's niet succesvol de opleiding afronden?**	Geeft indicatie over reden van het niet succesvol afronden van de opleiding. Geeft ook indicatie van kosten van het niet succesvol afronden van de opleiding (in iemand die later onsuccesvol met de opleiding stopt is meer geinvesteerd). Geeft ook indicatie of rio's inderdaad na de voorfase zelf besluiten te stoppen, omdat het rechtersvak niet bij hen past.	Fase in de opleiding dat de rio 'uitvalt'. Mogelijke fasen zijn: voorfase, lwo 1, lwo2, lwo 3. Deelfasen binnen bovengenoemde fasen onderscheiden (zoals stages) voert te ver.	Gestructureerd.	Ja, in het rio-systeem.	Nee, zou in de toekomst door de gerechten geregistreerd kunnen worden in het rio-systeem.
43		**Wat is de achtergrond van rio's die hun opleiding niet succesvol afronden?**	Kan aanleiding geven de selectie of de intakeprocedure of toekomstige opleidingsplannen te verbeteren.	Persoonskenmerken (hieronder toegelicht per persoonskenmerk) van rio's, informatie over het niet succesvol afronden van de opleiding van rio's.	Gestructureerd en de mogelijkheid dit te koppelen.	Ja, in het rio-systeem.	Nee
44		**Doen rio's met proceservaring het beter dan rio's zonder proceservaring?**	Kan aanleiding geven de selectie of de intakeprocedure of toekomstige opleidingsplannen te verbeteren.	Informatie over proceservaring van rio's (in de intake wordt beoordeeld of rio's proceservaring hebben, deze informatie van de intakecommissie dient geregistreerd te worden om deze vraag te kunnen beantwoorden), informatie over het niet succesvol afronden van de opleiding van rio's en de mogelijkheid dit te koppelen. Hiermee kijk je alleen naar het wel of niet succesvol afronden van de opleiding.	Gestructureerd	Ja, in het rio-systeem.	Nee
45		**Doen rio's met ervaring als actief plaatsvervanger het beter?**	Kan aanleiding geven de selectie of de intakeprocedure of toekomstige opleidingsplannen te verbeteren.	Informatie of de rio's ervaring heeft als actief plaatsvervanger (mogelijk kan dit op het digitaal sollicitatieformulier uitgevraagd worden), informatie over het niet succesvol afronden van de opleiding van rio's en de mogelijkheid dit te koppelen. Hiermee kijk je alleen naar het wel of niet succesvol afronden van de opleiding.	Gestructureerd	Ja, in het rio-systeem.	Nee
46		**Doen rio's met ervaring als buitengriffier, gerechtssecretaris of gerechtsauditeur het beter?**	Kan aanleiding geven de selectie of de intakeprocedure of toekomstige opleidingsplannen te verbeteren.	Achtergrond qua type werkervaring van rio's, informatie over het niet succesvol afronden van de opleiding van rio's en de mogelijkheid dit te koppelen. Hiermee kijk je alleen naar het wel of niet succesvol afronden van de opleiding.	Gestructureerd	Ja, in het rio-systeem.	Nee
47							

1	Thema	Vraag	Waarom is het belangrijk dat deze vraag beantwoord kan worden?	Welke informatie <u>moet</u> je registreren om deze vraag te kunnen beantwoorden?	Hoe moet je die informatie registreren?	Moet die info in een systeem ja/nee? Zo ja, welk systeem?	Registratie op juiste wijze nu al geborgd?
48	**Overige vragen rio-opleiding**	**Hoeveel rio's zijn er in totaal?**	Relevant om uitval tegen het totaal aantal rio's af te zetten. Bovendien relevant voor het jaarverslag, Kamervragen, financien SSR.	Aantal actieve rio's (totaal aantal en totaal aantal per jaar dat aangevangen is met de opleiding)	Gestructureerd	ja, in het rio-systeem.	Nee
49		**Wat is het percentage mannen/vrouwen?**	Doen vrouwen het beter dan mannen of andersom en is dat te verklaren, bijvoorbeeld door de gehanteerde leerfilosofie. Tevens relevant voor jaarverslag en evt. Kamervragen.	Aantal mannen en vrouwen van actieve rio's en totaal aantal actieve rio's. Tevens gegevens per jaar dat aangevangen is met de opleiding.	Gestructureerd	ja, in het rio-systeem.	
50		**Hoeveel rio's ronden hun opleiding in jaar Y af?**	Strategische personeelsplanning (lokaal en landelijk).	Het pop van alle rio's (daarin is het herleidbaar) of apart registreren (eventueel als onderdeel van een digitaal pop).	Liefst gestructureerd	ja, in het rio-systeem.	Ongestructureerd ja, gestructureerd nee. Het pop is geborgd in het rio-portaal. Eventueel kan het pop in de toekomst een digitaal invulformulier worden. In dat geval is gestructureerde informatie geborgd.
51							
52							
53		**Geschrapte vragen**					**Waarom geschrapt?**
54		**Naar aanleiding van welke wervingsuiting hebben de kandidaten gesolliciteerd op een vacature?**	Welke wervingsuiting is doeltreffend?	Wervingskanalen die door kandidaten gebruikt zijn per vacature.	**Bij de digitale sollicitatie uitvragen.**	**Ja, LSR systeem via een tekstveld. Een gestructureerde 'kapstok'is niet mogelijk, daarvoor is de werving te divers. Zie verder onder opmerkingen.**	Communicatie ziet weinig in deze 'ouderwetse' manier van verzamelen van informatie. Interessanter te zien welke stappen potentiële kandaten maken gedurende hun zoektocht naar de Rechtspraak. Via googleprogramma's of andere programma's is potentieel te volgen in hun zoektocht (vergelijk cookies). Wervingsuiting en Inzage
55	**Intake**	**Krijgen vergelijkbare kandidaten dezelfde uitkomsten van de intake?**	Levert info op over het uniform volgen van de Leidraad intake. Uiteraard moet in acht genomen worden dat een andere organisatiebehoefte ook kan uitmonden in een ander intakeresultaat.	Adviezen intakecommissies en besluiten besturen over de intake en achtergrondinformatie van de kandidaat (de info die de intakecommissies voorhanden hadden bij elke intake, zijnde aandachtspunten assessment, c.v. en advies lokale selectiecommissie).			Er is niet echt zoiets als 'vergelijkbare' kandidaten. Het is niet uitvoerbaar hier goede vergelijkingen tussen te maken.
56							

1	Thema	Vraag	Waarom is het belangrijk dat deze vraag beantwoord kan worden?	Welke informatie <u>moet</u> je registreren om deze vraag te kunnen beantwoorden?	Hoe moet je die informatie registreren?	Moet die info in een systeem ja/nee? Zo ja, welk systeem?	Registratie op juiste wijze nu al geborgd?
57	**Pop**	**Zijn de pop's inderdaad persoonlijk en op maat (en dus gevarieerd)?**	Bezien of de opleiding inderdaad op maat is.	Alle pop's.			We moeten niet te veel registreren. De analyse om deze vraag uit te voeren is bovendien erg arbeidsintensief. Dit kan ook eventueel met behulp van een paar interviews worden achterhaald.
58		**Worden de pop's in de loop van de opleiding gewijzigd en waarom?**	Uit wijziging van de pop's blijkt de ingebouwde flexibiliteit van de opleiding, maar ook mogelijk dat een inschatting vooraf niet goed was.	Alle versies van de pop's.			We moeten niet te veel registreren. Dit kan ook eventueel met behulp van een paar interviews worden achterhaald.
59							
60		**Doen rio's met meer werkervaring het beter dan rio's met relatief weinig werkervaring?**	Kan aanleiding geven de selectie of de intakeprocedure of toekomstige opleidingsplannen te verbeteren.	Achtergrond qua jaren werkervaring van rio's, informatie over uitval van rio's en de mogelijkheid dit te koppelen. Hiermee kijk je alleen naar uitval ja of nee. Alternatief: ook de scores in de beoordeling erbij te betrekken, zodat je ook kan bezien of een rio met een bepaalde achtergrond ook een betere beoordeling krijgt.			Niet uitvoerbaar om te onderzoeken.
61							
62		**Doen rio's met een specifieke studieachtergrond het beter?**	Kan aanleiding geven de selectie of de intakeprocedure of toekomstige opleidingsplannen te verbeteren.	Studieachtergrond van rio's, informatie over uitval van rio's en de mogelijkheid dit te koppelen. Hiermee kijk je alleen naar uitval ja of nee. Alternatief: ook de scores in de beoordeling erbij te betrekken, zodat je ook kan bezien of een rio met een bepaalde achtergrond ook een betere beoordeling krijgt.			Niet uitvoerbaar om onderscheid te maken. Rechtenstudies laten zich niet uitsplitsen naar rechtsgebied, maar zijn allemaal algemeen.
63							
64	**Volgen ontwikkeling**	**Wat is de ontwikkeling van rio 'Piet'?**	Piet of zijn kernopleider of opleidingscoordinator kan de ontwikkeling van Piet volgen en eventueel bijsturen. Het volgen van de ontwikkeling van Piet is ook nodig om de ontwikkeling van rio's te kunnen evalueren. Hiernaast kan aan de hand van deze informatie ook bezien worden of rio's de verplichte onderdelen van de opleiding ook daadwerkelijk volgen.	Het pop, gevolgde cursussen, de driemaandelijkse evaluatieverslagen, verslagen van stages, evaluaties van leerwerkomgevingen, beoordelingen, verslag van eventueel exitgesprek.			Dit is al volledig geborgd in het rio-portaal.
65							

1	Thema	Vraag	Waarom is het belangrijk dat deze vraag beantwoord kan worden?	Welke informatie <u>moet</u> je registreren om deze vraag te kunnen beantwoorden?	Hoe moet je die informatie registreren?	Moet die info in een systeem ja/nee? Zo ja, welk systeem?	Registratie op juiste wijze nu al geborgd?
66	**Coordinatie opleiding**	**Wanneer gaat 'rio X' van civiel naar bestuur?**	Rio X en de opleidingscoordinator dienen dit inzicht te hebben, zodat een werkplek, opleider, evaluatiegesprek, zittingsrooster, cursus SSR etc. geregeld kan worden.	Het pop van alle rio's in gerecht X.			Er is in het implementatie managersoverleg een discussie over of de gerechtsbrede opleidingscoordinatoren inzicht kunnen hebben in het pop in het rio-portaal. Mocht het antwoord hierop 'nee' worden, dan zal in dit overleg gesproken worden over een alternatief.
67		**Wanneer gaat rio X stage lopen bij organisatie Y?**	Rio X en de opleidingscoordinator dienen dit inzicht te hebben, zodat een werkplek, opleider, evaluatiegesprek, werkpakket, eventuele beediging of benoeming tot plv etc. geregeld kan worden.	Het pop van alle rio's in gerecht X.			idem.
68							
69	**Toezicht opleiding**	**Houden de gerechten, SSR en de Raad zich aan de afspraken uit het landelijk opleidingsstatuut (De Rechtspraak doet wat het zegt en zegt wat het doet)?**	Als de afspraken uit het statuut niet nageleefd worden, kan de beoogde kwaliteitsslag ook niet gehaald worden. Door toe te zien of het statuut wordt nageleefd, hebben gerechten, SSR en de Raad een extra prikkel om het statuut ook echt te implementeren.	Het pop (bijv. worden stages daadwerkelijk opgenomen in het pop), gevolgde cursussen. Hoofdzakelijk dient deze vraag echter beantwoord te worden aan de hand van interviews met bijv. bestuurlijk portefeuillehouders en opleidingscoordinatoren.			Toezicht kan beter op een andere manier vormgegeven worden, bijvoorbeeld via interviews.
70		**Welke achtergrond qua rechtsgebied hebben de kandidaten?**	Strategische personeelsplanning .Werven we de juiste mensen?	Algemene of specifieke kennis, jeugd/familie, fiscaal, IE octrooi per gerecht.			

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 19

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Aan de Centrale Ondernemingsraad
Rechtspraak

Afdeling HRM&OO

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t 088 - 3610000
f 088 - 3610022
www.rechtspraak.nl

datum 29 september 2015
contactpersoon [redacted]
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk UIT 9202 HRM&OO/[redacted]
onderwerp Instemmingsverzoek inzake beleid selectie en opleiding OM-ers en superspecialisten

Geachte voorzitter en leden van de Centrale Ondernemingsraad Rechtspraak,

De Raad voor de rechtspraak heeft op 9 september jl. het voorgenomen besluit genomen inzake beleid voor de selectie en opleiding van officieren van justitie die de overstap maken naar de Rechtspraak en superspecialisten. De voorstellen worden op 28 september a.s. in het PRO besproken.

Het voorgestelde beleid wordt u hierbij toegezonden in de vorm van een memo met een samenvatting in een oplegmemo, waarnaar kortheidshalve wordt verwezen. De Raad legt het voorgenomen beleid met deze brief, ten behoeve van uw vergadering van 5 oktober a.s., **ter instemming** aan u voor.

Graag verneemt de Raad voor de rechtspraak het standpunt van de COR inzake de selectie en opleiding van overstappende OM-ers naar de Rechtspraak en superspecialisten. De Raad zou het bijzonder op prijs stellen indien u kans ziet om uiterlijk vóór 5 november 2015 van uw instemming te getuigen. De Raad acht het wenselijk de procedure op zo kort mogelijke termijn in werking te laten treden, zodat de Raad en gerechten de (lopende) vacatures volgens het nieuwe beleid kunnen uitvoeren.

Vanzelfsprekend ben ik graag bereid eventuele vragen over het voorgestelde beleid te beantwoorden.

[redacted]

Met vriendelijke groet,

[redacted]

mr. F.C Bakker
Voorzitter Raad voor de rechtspraak

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

aan Voorzitter en leden van de COR
van Raad voor de rechtspraak, [redacted], afdeling HRM &OO
datum 15 september 2015

onderwerp Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak en superspecialisten

Memo

Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak en superspecialisten

1. Inleiding

Sinds de vernieuwing van de selectie en opleiding is er nog geen beleid vastgesteld voor officieren van justitie die naar de Rechtspraak over willen stappen en evenmin voor superspecialisten. Hieronder worden de beleidsvoorstellen voor deze categorieën rechters uitgewerkt. De Raad voor de rechtspraak heeft op 9 september jl. dit beleid als voorgenomen beleid geaccordeerd. De voorstellen worden op 28 september a.s. in het PRO besproken.

De Raad verneemt graag het standpunt van de COR inzake het voorgestelde selectie- en opleidingsbeleid voor overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak en superspecialisten.

Waar in dit memo het woord 'rechter' staat, kan ook 'raadsheer' gelezen worden en waar het woord 'officier van justitie' staat, kan ook 'advocaat-generaal' gelezen worden.

2. Selectie officieren van justitie die overstappen naar de Rechtspraak

2.1 Definities
In dit memo wordt onder

a. **'kandidaten'** verstaan:
   (1) **officieren van justitie** die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio-selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.
   (2) **Oud-officieren van justitie** die thans niet meer in dienst zijn van de Rechtspraak of het OM en die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio-selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.
b. **'zij-instromers'** verstaan:
   officieren van justitie die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie **niet** de selectieprocedure van de toenmalige Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM), Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) hebben doorlopen.

2.2. Uitgangspunten Selectie

Een 'kandidaat' behoeft niet het (volledige) selectietraject van de LSR te doorlopen als hij/zij dit reeds in het verleden heeft gedaan.
Een 'zij-instromer' moet het selectietraject van de LSR doorlopen[1], aangezien de Rechtspraak en het OM ieder eigen selectie- en opleidingscriteria kennen die zijn toegesneden op het functieprofiel van rechter dan wel officier van justitie.

Dit leidt tot het volgende voorstel:

a. Een 'kandidaat' hoeft niet het selectietraject van de LSR te doorlopen. Deze kandidaat heeft immers in het verleden het groene licht gekregen van de toenmalige SRM of CALRM.
b. Een 'kandidaat' die op het moment van solliciteren niet meer werkzaam is als officier van justitie wordt ontvangen en beoordeeld door de kleine commissie van de LSR, aangezien de kandidaat enige tijd niet meer in beeld is geweest.
c. Een 'zij-instromer' doorloopt de selectieprocedure van de LSR die leidt tot een vaste benoeming tot rechter. Deze kandidaat heeft immers alleen het eigen selectietraject van het OM doorlopen.

3. Selectie superspecialisten

3.1. Definitie

De Rechtspraak kent vele medewerkers, die gekenmerkt kunnen worden als specialisten, zoals bijvoorbeeld fiscalisten of specialisten op het gebied van IE. Deze notitie betreft echter *super*specialisten. Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in en een autoriteit is op een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden ter vervulling van een vacature voor het rechterschap. Dit uit zich bijvoorbeeld in het feit dat de kandidaat publiceert of doceert over het specifieke juridische gebied en dat hij betrokken is bij grote zaken in deze niche. Een andere richtlijn is dat de kandidaat reeds zeer ruime werkervaring heeft in de specifieke niche. Jaarlijks trekt de Rechtspraak slechts enkele superspecialisten aan. Gebruikelijk is dat uit de vacaturetekst blijkt dat het gerecht op zoek is naar een kandidaat als hier bedoeld met vermelding van het specifieke juridische superspecialisme.
De LSR beoordeelt of kandidaten daadwerkelijk als superspecialist in voormelde zin zijn te beschouwen. In zijn algemeenheid zal daarvan geen sprake zijn, indien van betrokkene redelijkerwijs te verwachten is dat hij/zij (in de toekomst) ook in een of meer andere rechtsgebied(en) dan dat waartoe het terrein[2] van het specialisme behoort, zal (moeten) worden ingezet.
Mogelijk kan in het kader van het project loopbaanbeleid dan wel het programma kennismanagement dan wel binnen de professionele standaarden een lijst opgesteld worden van voorkomende 'superspecialismen' die de Rechtspraak kent. Deze lijst zou kunnen helpen bij de beoordeling of er sprake is van een superspecialist en kan ook behulpzaam zijn voor strategische personeelsplanning.

3.2 Selectie

[1] Hieronder wordt verstaan: een analytische test, assessment bij het LTP en ontvangst door de Grote Commissie.
[2] Toelichting: als de niche bijvoorbeeld ligt op het terrein van het civiele recht, wordt een superspecialist zo nodig ook op andere gebieden binnen het civiele recht ingezet. Maar het wordt anders, wanneer te verwachten is dat hij/zij ook naar Straf of Bestuur zal moeten.

De selectie van superspecialisten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om betrokkene als 'gerede kandidaat' te beschouwen.

4. Algemene uitgangspunten ten aanzien van de opleiding van overstappers en superspecialisten

4.1 Uitgangspunten opleiding

a. Een algemeen aanvaard uitgangspunt binnen de Rechtspraak in eerste aanleg is de inzetbaarheid van rechters in (minimaal) twee rechtsgebieden. De basis vormt de initiële opleiding tot een generalistische rechter met een opleiding in meerdere rechtsgebieden. Uitzonderingen hierop vormen rechters die als superspecialist exclusief voor één bepaald rechtsgebied zijn aangetrokken (zie de definitie onder 3.1).
b. Indien gerechtsbesturen vanwege de leeftijd van de kandidaten af willen wijken van het uitgangspunt om in twee rechtsgebieden op te leiden, dan is dit volgens het College voor de rechten van de mens alleen toelaatbaar indien er sprake is van een breder loopbaanbeleid waarbinnen dit passend is. Voorgesteld wordt om deze notie mee te geven aan de projectgroep loopbaanbeleid.
c. Overstappende officieren en superspecialisten worden binnen het opleidingshuis opgeleid. Dit betekent dat alle onderdelen van de initiële opleiding (zoals het intakegesprek, de voorfase, stages, leerwerkteams en beoordeling, etc.) terugkomen in de opleiding van overstappende officieren en superspecialisten.
d. Aangezien het niet reëel en wenselijk is om overstappende officieren en superspecialisten met zeer veel werkervaring een opleiding van minimaal een jaar en drie maanden te bieden, worden bij de intake de opleidingstrajecten volledig op maat gemaakt. Hierbij zijn alle bepalingen ten aanzien van minimale periodes in de rio-opleiding *niet* van toepassing. Dit betekent dat er:
    - *geen* minimale duur van de voorfase is (normaal drie maanden);
    - *geen* minimale duur van de leerwerkomgevingen is (normaal zes maanden);
    - *geen* minimale duur van stages is (normaal vier dagen);
    - de 10% bepaling ten aanzien van de totale tijdsbesteding aan stages over de gehele opleidingsduur *niet* van toepassing is;
    - er *geen* minimale duur voor de totale opleiding is (normaal een jaar en drie maanden);
e. Aangezien de totale duur van de opleiding kan variëren, wordt het moment van beoordelen op maat bepaald bij de intake. Daarbij dient wel na een redelijke termijn beoordeeld te worden, bijvoorbeeld 6 maanden. Afhankelijk van de duur van de opleiding wordt bezien of het opportuun is om de kandidaat ook nog tussentijds te beoordelen, of alleen een eindbeoordeling te geven.
f. Vanuit praktisch oogpunt wordt ernaar gestreefd de onderdelen van de opleiding zoveel als mogelijk binnen blokken van drie maanden te organiseren.

4.2 Rechtspositioneel

a. Benoeming tot rechter-plaatsvervanger bij de start van de opleiding wordt tot uitgangspunt genomen[3]. Dit past bij kandidaten die reeds magistraat zijn (officieren van justitie) en is een voorwaarde voor het aantrekken van kandidaten met superspecialistische kennis op een

[3] Dit is in de initiële opleiding tot rechter pas mogelijk na het eerste curriculum van drie maanden.

bepaald vakgebied. Van belang hierbij is dat aan de officier van justitie volledig buitengewoon verlof wordt verleend voor de duur van de opleiding tot rechter, i.c. de periode waarin betrokkene werkzaam is als rechter-plaatsvervanger (zie artikel 44, lid 3, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).

b. Rechtspositioneel gezien worden overstappende OM-ers en superspecialisten niet benoemd tot rechter in opleiding, maar tot rechter-plaatsvervanger (zie onder a), waarbij door de Raad een aanwijzing wordt gegeven voor de duur van de opleiding. Op deze manier is het mogelijk een passend salaris te bieden (categorie 9, o.g.v. artikel 9, eerste en derde lid, Wrra). Na afronding van het opleidingstraject en een positieve eindbeoordeling wordt de overstapper of superspecialist tot rechter benoemd. In het geval de overstappende OM-er een senior-officier, dan wel advocaat-generaal is, kunnen eventueel aanvullende afspraken worden gemaakt over het toe te kennen salaris[4].
c. Indien de opleiding met succes wordt afgerond dient het buitengewoon verlof te worden beëindigd en wordt betrokkene bij koninklijk besluit benoemd tot rechter (dit is een opvolgende benoeming in een rechterlijk ambt, waarmee de benoeming tot officier komt te vervallen).
d. Wordt de opleiding niet met succes afgesloten dan eindigen de aanwijzing en het buitengewoon verlof en 'valt hij terug' op zijn 'oude' functie. In dat geval is het wenselijk dat betrokkene tevens een verzoek indient tot ontslag als rechter-plaatsvervanger (ter voorkoming van onnodige procedures bij de Hoge Raad is het goed hierover vooraf goede afspraken te maken met betrokkenen).

[4] Verwezen wordt naar brieven aan de besturen van de gerechten van 12 juli 2013 (7000FBT[redacted]) en19 januari 2012 (4647/FBT[redacted]).

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

aan	Voorzitter en leden van de COR
van	Raad voor de rechtspraak/ [redacted], afdeling HRM en O&O
datum	15 september 2015
onderwerp	overstappende OM-ers en superspecialisten

Oplegmemo

Selectieprocedure overstappende OM-ers naar de Rechtspraak en superspecialisten

Inleiding

Hierbij legt de Raad voor de rechtspraak aan u voor het op 9 september j.l. voorgenomen beleid met betrekking tot de selectie van officieren van justitie die naar de Rechtspraak over willen stappen en superspecialisten. Sinds de vernieuwing van de selectie en opleiding van rechters is er voor deze categorieën rechters nog geen beleid vastgesteld.

Voorgenomen beleid

In bijgaand memo is het voorgestelde beleid voor officieren van justitie die overstappen naar de rechtspraak en superspecialisten uitgewerkt. Hieronder treft u een samenvatting van dat beleid aan.

Samenvatting

1. Officieren van justitie die langs de vroegere raio-selectiecommissie, CALRM of SRM zijn geweest:
    - *Selectieprocedure*: hoeven niet langs de LSR.
    - *Opleiding*: binnen de initiële opleiding tot rechter.
    - *Opleidingsduur*: op basis van maatwerk, waarbij na een redelijke termijn beoordeeld moet worden (bijv. 6 maanden).
    - *Rechtspositioneel*: het gerecht benoemt de overstappende officier van justitie bij de aanvang van de opleiding tot rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing. Na de afronding van het opleidingstraject en een positieve beoordeling wordt hij/zij tot rechter benoemd.

2. Officieren van justitie die langs de raio-selectiecommissie, CALRM of SRM zijn geweest, maar die **niet** meer in dienst zijn als officier van justitie:
    - *Selectieprocedure*: langs de kleine commissie LSR op voordracht van de president.
    - *Opleiding*: idem als onder 1
    - *Opleidingsduur*: idem als onder 1
    - *Rechtspositioneel*: idem als onder 1

3. Zij-instromers van het OM:
    - *Selectieprocedure*: procedure die leidt tot een vaste benoeming tot rechter bij de LSR (grote commissie) op voordracht van de president.

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

- *Opleiding*: idem als onder 1
- *Opleidingsduur*: idem als onder 1
- *Rechtspositioneel*: idem als onder 1

4. Superspecialisten:
   - *Selectieprocedure*: de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren.
   - *Opleiding*: (desgewenst) binnen de initiële opleiding tot rechter in één sector (sector van deskundigheid).
   - *Duur opleiding*: op basis van maatwerk, waarbij na een redelijke termijn beoordeeld moet worden (bijv. 6 maanden).
   - *Rechtspositioneel*: het gerecht benoemt de superspecialist bij aanvang van de opleiding tot rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing. Na afronding van het opleidingstraject en een positieve beoordeling wordt hij/zij tot rechter benoemd.

<u>Verzoek</u>

Graag verneemt de Raad voor de rechtspraak het standpunt van de COR inzake het voorgestelde selectie- en opleidingsbeleid voor overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak en superspecialisten.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 20

Centrale Ondernemingsraad Rechtspraak
Verslag overlegvergadering op 5 oktober 2015

Aanwezig namens de Raad:
Frits Bakker (vz. Rvdr), Herma Rappa (lid Rvdr), [redacted] (KEI-directeur O&O), [redacted] (hoofd O&O Bureau van de Raad), [redacted] (ambtenaar van bijstand).
Aanwezig namens de COR:
[redacted] (SSR), Anton Bijlsma, vz.(Hof Amsterdam), [redacted] (plv. RB Gelderland), [redacted] (Rb Noord-Holland), [redacted] (Rb Den Haag), [redacted] (Rb Limburg), [redacted] (Rb Amsterdam), [redacted] (Rb Midden-Nederland), [redacted] (Hof Den Bosch), [redacted] (Rb Rotterdam), [redacted] (Rb Oost-Brabant), [redacted] (Hof Arnhem-Leeuwarden), [redacted] (Spir-It), [redacted] (LDCR), [redacted] (Rb Overijssel), [redacted] (CRvB), [redacted] (Rb Zeeland-West-Brabant), [redacted] (Rb Noord-Nederland) en [redacted] (ambtelijk secretaris).
Afwezig:
[redacted] (CBb), [redacted] (RB Gelderland).

1 [redacted]

2 [redacted]

3 [redacted]

4 [redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

7 Instemmingsverzoek Rapport borging gegevens evaluatie selectie en opleiding rechters

De COR ontving op 28 september 2015 van de Raad een instemmingsverzoek naar aanleiding van een rapport over welke gegevens geregistreerd moeten worden om het mogelijk te maken de vernieuwde selectie en vernieuwde Rio-opleiding gefundeerd te kunnen evalueren. Al velen zijn in het kader van dit rapport geconsulteerd**.** Het onderwerp kwam niet aan de orde in het DB presidentenvergadering wegens tijdgebrek. De COR wordt nu toch gevraagd dit onderwerp te behandelen en instemming te verlenen aan dit rapport opdat Spir-it nog dit jaar de hiervoor benodigde automatiseringstoepassing kan bouwen. Spir-it heeft hiervoor nu tijd en capaciteit.

De COR heeft geen vragen over het rapport dat in een eerder stadium al aan de COR is toegelicht door Leendert Verheij. De COR verleent instemming en er wordt afgesproken dat vastlegging in het officiële verslag van deze overlegvergadering toereikend is. Er behoeft niet te worden gewacht op een schriftelijke bevestiging van de COR met deze instemming.

8 Instemmingsverzoek selectie en opleiding overstappende OM-ers en superspecialisten

De COR ontving op 29 september 2015 van de Raad een instemmingsverzoek over de selectie en opleiding van overstappende OM-ers en superspecialisten. De COR stemt in met het voorgenomen besluit. Er wordt afgesproken dat het ook hier voldoende is om deze mondelinge instemming vast te leggen in het verslag van deze overlegvergadering.

9 [redacted]

[redacted]

[redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 21

Centrale Ondernemingsraad Rechtspraak

Verslag vergadering in eigen kring op 5 oktober 2015

Aanwezig:
[redacted] (SSR), Anton Bijlsma, vz.(Hof Amsterdam), [redacted] (plv. RB Gelderland), [redacted] (Rb Noord-Holland), [redacted] (Rb Den Haag), [redacted] (Rb Limburg), [redacted] (Rb Amsterdam), [redacted] (Rb Midden-Nederland), [redacted] (Hof Den Bosch), [redacted] (Rb Rotterdam), [redacted] (Rb Oost-Brabant), [redacted] (Hof Arnhem-Leeuwarden), [redacted] (Spir-It), [redacted] (LDCR), [redacted] (Rb Overijssel), [redacted] (CRvB), [redacted] (Rb Zeeland-West-Brabant), [redacted] (Rb Noord-Nederland) en [redacted] (ambtelijk secretaris).
Afwezig:
[redacted] (CBb), [redacted] (RB Gelderland).

[redacted]

[redacted]

[redacted]

6 [redacted]

[redacted]

7 Instemmingsverzoek Rapport borging gegevens evaluatie selectie en opleiding rechters

De COR heeft kennis genomen van de stukken en stelt vast dat die inhoudelijk geen aanleiding geven voor vragen of opmerkingen. Het valt wel op dat er al een voorgenomen besluit aan de COR wordt voorgelegd, terwijl het PRO nog moet worden geconsulteerd. Besloten wordt in het overleg met de Raad te melden dat de COR instemt en te wijzen op de vreemde gang van zaken ten aanzien van de besluitvorming.

8 Instemmingsverzoek selectie en opleiding overstappende OM-ers en superspecialisten

De COR heeft kennis genomen van de stukken en stelt vast dat die geen aanleiding geven tot vragen of opmerkingen. De COR zal in het overleg met de Raad laten weten in te stemmen met het voorgenomen besluit.

9 [redacted]

- [redacted]

10 [redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 22

Verslag van de tweedaagse vergadering van het Presidenten – Raad Overleg, gehouden op donderdag 24 en vrijdag 25 november 2016
(aan boord van de Kapitein Anna, Amsterdam/IJsselmeer e.o.)

Aanwezig:
Van de Presidentenvergadering:
Mrs. Van der Meer (voorzitter), Avedissian, Blaisse, Bolt, Corbeij, Koek, Van de Laarschot, De Lange-Tegelaar, Mendlik, Naves, Philippart, Pulles, Simons, Tangenberg, Verheij, Wiertz-Wezenbeek en Van der Winkel.

Van de Raad voor de rechtspraak:
Mrs. Bakker, Sterk en Rappa en drs. Arnoldus.

Secretaris: [redacted]
Communicatie-adviseur: [redacted]

Gast: mr. B.Fr.R. (Bart) Willocx, president van de Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen.

Proces en gespreksleiding op dag 1 is in handen van de heer [redacted].

Verhinderd: mrs. Feteris (President Hoge Raad), Silvis (PG-Hoge Raad) en Polak (voorzitter Afdeling bestuursrechtspraak RvSt.).

[redacted]

THEMADEEL II: WERVING, SELECTIE EN OPLEIDINGEN

In een overkoepelende notitie van de Stuurgroep WSO (bestaande uit Herma Rappa, Robine de Lange en Fred van der Winkel) van 22 november, staan de uit drie werkgroepen voortgekomen ideeën die het aantrekken, selecteren en opleiden van kandidaten voor het rechterschap kunnen bevorderen.
Vastgesteld wordt nog dat er in 2017 vanuit raio- en rio-opleiding 71 rechters kunnen worden benoemd. Dat maakt dat er per saldo voor 2017 nog een geraamd capaciteitstekort is van 99 rechters, zowel voor de vervangingsvraag vanwege natuurlijk verloop, als wegens de invoering van de professionele standaarden. Voor 2018 gaat het per saldo in totaal om een capaciteitsbehoefte van 128 rechters. Voor de komende twee jaar moet derhalve worden gerekend met een aantal nog aan te trekken rechters dat ligt tussen minimaal 150 en maximaal 240 (99 + 128 = 227 rechters).
Opmerkingen bij die aantallen zijn dat:

- De reële capaciteitsbehoefte in verband met invoering professionele standaarden nog niet bekend is, aangezien er nog geen ervaring is opgedaan met de invoering van de standaarden. Daarom zou het goed zijn om die capaciteitsvraag tussentijds te toetsen.
- Ook is in de berekende aantallen uiteraard nog geen rekening gehouden met doorwerking van de door de Stuur- en werkgroepen voorgestelde maatregelen. Zonder wetenschappelijke onderbouwing (die vanwege de korte termijn niet mogelijk was) kan echter wel worden gesteld dat wat de maatregelen opleveren in elk geval past binnen de opleidingscapaciteit.
- De ervaring leert dat er zich te weinig kwalitatief goede kandidaten voor het rechterschap melden. Recentelijk is gebleken dat bij sommige rechtbanken opvallend veel mensen die wel de intelligentietests gehaald hebben, niet door het voorgesprek komen. Dat betekent dat er feitelijk nog veel ruimere aantallen nodig zijn voor de werving. Voor de intelligentietests zelf gelden slagingspercentages van ca. 60% voor vierjarige rio's en ruim 50% voor rio's met uitgebreide ervaring. Het is nog te vroeg om een percentage te geven van mensen die door de selectie komen en de opleiding met succes doorlopen.
- Los van de toereikende centrale opleidingscapaciteit, doet zich ook de vraag voor naar het absorptievermogen van de gerechten waar het om opleidelingen gaat. Hierin doen zich grote verschillen tussen gerechten voor. Om daar inzicht in te krijgen wordt nog een uitvraag van de werkgroep van de werkgroep Opleidingen uitgezet.

Vervolgens behandelt het PRO de voorgestelde maatregelen ter bevordering van het werven, selecteren en opleiden van rechters, en dan vooral de onderscheiden quick wins en discussieonderwerpen. De daarnaast in de notitie van de stuurgroep opgenomen lange termijnonderwerpen worden aangehouden.

A. Quick wins

I. Algemene aanbevelingen

1. *Wegnemen staffel bij briefselectie structureel maken:*
   Het PRO stemt daarmee in.
2. *Afschaffen staffel bij de voorgesprekken:*
   Die maatregel kan tot een aanzienlijke toename van het aantal assessments leiden, waarbij ook niet is aan te geven wat het uitvalpercentage na de assessments is (i.v.m. de genuanceerde uitkomsten). Het PRO besluit om de staffel af te schaffen, voorlopig voor 2017. Leendert Verheij vestigt daarbij opnieuw de aandacht op de capaciteit die het van gerechten vraagt om de vele voorgesprekken te voeren.
3. *Bouwen van een nieuw ICT-Recruitmentsysteem:*
   Het systeem moet nodig gebruikersvriendelijker worden gemaakt en ondanks enkele eerdere pogingen is het nog steeds niet gelukt om dit in het IT-portfolio te krijgen. **Herma Rappa en Peter Pulles** (IT-vraag) zullen overleggen met als doel het onderwerp hoog op de prioriteitenlijst te krijgen.
4. *Aanpassingen in sollicitatieformulier en gebruik voor meerdere procedures:*
   Het PRO is het van harte eens met het voorstel om het sollicitatieformulier kritisch te herbezien. Er wordt een relatie gelegd met het voorstel onder 3. (bouw van een nieuw recruitmentsysteem). Verder is de opvatting dat bij sollicitaties van één kandidaat naar meer gerechten het formulier niet alleen voor meer gerechten bruikbaar moet zijn, maar ook dat meer voorgesprekken overbodig zijn. Er kan worden volstaan met het voeren van één voorgesprek in de (nabijheid van de) woonplaats van de sollicitant. Dit vraagt om een grotere coördinerende rol van LSR. Het PRO besluit om die werkwijze in principe voor 2017 in te voeren. **Leendert Verheij** beijvert zich daarvoor.
5. *Bij nieuwe selectierondes een langere termijn van openstelling van vacatures hanteren:*
   Het PRO ondersteunt die gedachte van harte, waardoor meer gelegenheid moet ontstaan voor wervingsactiviteiten. Hier ligt ook een actie voor **LDCR** die vacatures langer zichtbaar

zou moeten houden op de relevante mediakanalen. In zomerperiodes wordt al gewerkt met een verlengde termijn van openstelling.

6. *Meetellen van wetenschappelijke ervaring bij eis van buitenervaring:*
   Het PRO is het ermee eens om de wetenschappelijke ervaring voor 100% mee te tellen bij de beoordeling van de vraag of de kandidaat voldoet aan de eis van twee jaar buitenervaring.
7. *Uitstel / Verlenging van de termijn voor de implementatie van het plaatsvervangersbeleid met twee jaar:*
   Die vraag wordt hierna in samenhang met enkele andere vragen over plaatsvervangers (17 en 21) behandeld.

II. Aanbevelingen ten aanzien van de aanstelling

8. *Hogere beloning voor rio's met meer dan 10 jaar werkervaring*
   Een al bestaande mogelijkheid die echter (vooral door rechtbanken) weinig wordt toegepast, is het benoemen van dergelijke rio's als rechter-/raadsheer-plv. met een aanwijzing. De Raad doet daar niet moeilijk over en bij de hoven wordt er al wel gebruik van gemaakt. **Herma Rappa** checkt voor alle zekerheid nog binnen het bureau van de Raad of dit inderdaad een begaanbare weg is en zal de gerechten vervolgens informeren over de uitkomst.
   Overigens wordt een hogere bezoldiging ook bepleit voor de minder ervaren rio's (met een langer opleidingstraject dus) die eveneens menigmaal teruggaan in salaris bij hun overstap naar de Rechtspraak. Naar verluidt doet dit fenomeen zich ook voor bij overstappende OM'ers. Hier doet zich het dilemma voor dat het bieden van een hogere bezoldiging (hetgeen op zichzelf mogelijk is) tot merkwaardige verschillen in bezoldiging leidt tussen meer en minder ervaren rio's en soms zelfs ook tussen rio en opleider. Daarnaast gaan er stemmen op om de aan rio's te stellen ervaringseis te verlagen, zodat zij meer in de tred lopen met de relatief bescheiden bezoldiging voor rio's.
   Afgesproken wordt bij de evaluatie van de werving en selectie van rio's verder te kijken hoe met de salarisverschillen om te gaan.

III. Aanbevelingen gericht op werving van rio's met ruime werkervaring

9. *Intensiveer de werving door continue, inhoudelijk goede zichtbaarheid op relevante online en offline mediakanalen:*
   De aanbeveling ondervindt van alle kanten steun.
10. *Ontplooi initiatieven op de 'warme werving'*
    Allen zijn het hiermee van harte eens en zijn ervan overtuigd dat met het werven via de eigen netwerken goede resultaten kunnen worden bereikt. Een complicerende factor is echter dat die methode niet in de pas loopt met de reguliere werving- en selectierondes voor rio's. **Herma Rappa** zal een concrete uitwerking voor dat traject laten opstellen (waaronder ook het organiseren van gesprekken met rio's e.d.).
    Indachtig de gedachtewisselingen in de ochtend is een opgeworpen discussiepunt wel of het werven via eigen netwerken niet leidt tot 'klonen van onszelf' en of de diversiteit daarmee voldoende gediend is. Én er wordt voor gewaarschuwd dat het werven via eigen netwerken niet mag leiden tot het wegkapen van mensen van collega-gerechten.
    Afgesproken wordt de discussie over al dergelijke aspecten op een later moment te voeren (**aandacht Herma Rappa**).
11. *Benader autoriteiten op bepaald rechtsgebied (specialisten) via specifieke vakkanalen:*
    Iedereen stemt in met deze aanbeveling. **Herma Rappa** pakt het op.

IV. Aanbevelingen gericht op opleiden

12. *Benut opleidingscapaciteit hoven door stages om te zetten in leerwerkomgeving en verkorting van de opleiding*

Iedereen stemt in met deze aanbeveling, waarbij een volledige leerwerkomgeving bij (alleen) een hof van 6 tot 9 maanden in de plaats komt van de stage van 3-6 maanden.

13. *Meer opleiding op het gerecht in de eerste drie maanden van de opleiding van rio's in plaats van modules persoonlijke ontwikkeling en inhoudelijke cursussen bij SSR:*
Iedereen steunt dit voornemen, dat aansluit bij de evaluatie van de opleiding. De modules worden niet geschrapt, maar komen op een later moment in het opleidingstraject aan de orde.

14. *Eerder moment van eindbeoordeling bij zeer goed functioneren:*
Iedereen steunt die gedachte, waarbij wordt opgemerkt dat daarvoor wel de medewerking van de rio zelf benodigd is. In verband daarmee moet de mogelijkheid tot het aanvragen van een eerdere eindbeoordeling nadrukkelijker onder de aandacht worden gebracht van zowel opleiders als rio's.

15. *Oppakken van diverse uitvoerende maatregelen:*
Het PRO meent dat bedoelde operationele zaken gewoonweg moeten worden uitgevoerd. De **werkgroep Opleidingen** pakt dat op.
Wat daarin gemist wordt, is de toename van de gemiddelde opleidingsduur van rio's met als achterliggende oorzaak het ontbreken van de mogelijkheid om de opleiding formeel te verlengen. Hoewel niemand terug wil naar die formele verlengingen, is de gedachte wel dat er nadrukkelijker aandacht moet uitgaan naar het handhaven van de modale opleidingsduur. Omdat het bestuur van het opleidende gerecht daarin een eigen verantwoordelijkheid en beslissingsbevoegdheid heeft, zou het bestuur in voorkomend geval eerder met de rio in gesprek moeten gaan over het verloop en de eventuele continuering van de opleiding, en dat niet moeten laten aankomen op het geplande einde van een opleidingsfase.

V. Aanbevelingen vanuit de Rio-raad

16. *Aanbevelingen Rio-raad:*
Het PRO heeft kennis genomen van de suggesties van de Rio-raad die aansluiten bij voornoemde aanbevelingen. Er bestaat dan ook steun voor dat die suggesties worden meegenomen bij het uitvoeren van de aanbevelingen waarmee is ingestemd.

B. Discussieonderwerpen

Werving en selectie van rechters-plaatsvervangers (punten 7, 17 en 21):

7. *Uitstel van terugdringen aantal rechters-plaatsvervangers:*
Het PRO is er geen voorstander van om het vorig jaar geformuleerde beleid nu al weer af te gelasten. Wel wordt besloten om de afbouwtermijn van twee jaar te verlengen tot vier jaar. Absolute randvoorwaarde daarbij is dat de inzet van plaatsvervangers in overeenstemming is met wat de professionele standaarden daarover aangeven.

17. *Intensiveren van werving rechters-plaatsvervangers:*
Het PRO onderschrijft die aanbeveling. Ten aanzien van het nemen van een extra salarismaatregel (rechters-plaatsvervangers met aanwijzing) geldt nog dat dat enkele jaren geleden is teruggedrongen om te voorkomen dat gepensioneerde voltijd-rechters via een draaideurconstructie als rechters-plaatsvervangers met een aanwijzing op oneigenlijke wijze terugkeerden in de rechtspraak. Maar voor niet-gepensioneerden is het geven van een aanwijzing nog steeds mogelijk.

21. *Aanhouden als rechter-plaatsvervanger na afwijzing door LSR voor vast rechterschap:*
Het huidige beleid is al dat als een gerecht kenbaar maakt aan de LSR dat de bij de selectie voor voltijds rechterschap afgewezen rechter-plaatsvervanger uitdrukkelijk wél goed functioneert in een bepaald specialisme, de commissie bereid is om ruimere criteria jegens de kandidaat in kwestie te hanteren. De harde voorwaarde daarbij is dat betrokkene dan niet als unus of als MK-voorzitter gaat zitten. Het PRO meent dat bij het verruimen van de criteria de specialisme-eis kan vervallen, zodat alleen overblijft dat

betrokkene - aantoonbaar gedocumenteerd - goed functioneert als lid van een MK. Vervolgens is het zaak dat terdege wordt bewaakt dat betrokkene niet als unus of kamervoorzitter optreedt.

18. *Vervallen van eis van twee jaar buitenervaring voor gerechtsauditeurs bij Wetenschappelijk Bureau Hoge Raad, en bij Raad van State, CRvB en CBb:*
    Er is binnen het PRO de nodige weerstand tegen het laten vervallen van de eis van twee jaar buitenervaring voor deze groep. Niet valt in te zien waarom deze selecte groep een uitzonderingspositie zou moeten innemen waar het gaat om relevante maatschappelijke nevenactiviteiten. Het zou aanleiding geven tot heel veel discussie, bijv. over en met stafjuristen bij de gerechtshoven. Bovendien vist de Rechtspraak ook hiermee weer uit de eigen solitaire vijver. Het PRO **besluit** derhalve om de eis van twee jaar werkervaring niet nu en enkel voor deze groep af te schaffen. Misschien komt de twee-jaars eis op een later moment nog eens in volle omvang aan de orde.
19. *Kortere opleidingsduur voor superspecialisten om overstap naar Rechtspraak makkelijker te maken:*
    Het voorstel om deze groep feitelijk uit te zonderen van het reguliere Opleidingshuis door ze een opleiding van één dag per week te bieden, naast hun huidige professie, krijgt vooralsnog geen meerderheid in het PRO. **Afgesproken** wordt dat het voorstel verder wordt uitgewerkt en in een komende PRO-vergadering terug aan de orde komt, mede aan de hand van een advies van **Leendert Verheij** over de aspecten van het uit het Opleidingshuis halen.
20. *Kortere opleidingsduur voor supergeneralisten (high potentials) om overstap naar de Rechtspraak makkelijker te maken:*
    Ook dit voorstel verdient een **nadere uitwerking en advisering** alvorens te kunnen worden beoordeeld. Zie hiervoor onder punt 19: **advies Leendert Verheij.**

    Naar aanleiding van de punten 19 en 20 rijst de vraag naar de mogelijkheid die blijkbaar bestaat dat leden van het OM zonder enige nadere opleiding rechter worden. Die mogelijkheid is in theorie aanwezig, zo blijkt uit antwoord van Frits Bakker. In de praktijk gaat het echter vaak toch om 10 à 15 mnd. opleiding.

    De lange termijnonderwerpen (punten 22 t/m 25) worden in overeenstemming met de bestuurlijke vraag aangehouden.|
    Als nijpende kwestie vestigt Julia Mendlik echter wel de aandacht op het al lang slepende vraagstuk van het opleiden van juridisch medewerkers tot rechter in het eigen dan wel in een ander gerecht (*zie punt 24*). Na enige discussie (o.a. over de situatie in fusiegerechten met twee hoofdlocaties), wordt **afgesproken** om in het PRO van januari a.s. (*Nader RdR*: februari 2017) met prioriteit over die kwestie verder te spreken. De **werkgroepen werving/selectie en/of de overkoepelende stuurgroep** zullen met een voorstel komen. De kwestie dringt nu er al juridisch medewerkers worden geworven in verband met de implementatie van de professionele standaarden.

III. [redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 23

Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak en superspecialisten, supergeneralisten en superervaren kandidaten.

1. Inleiding

Sinds de vernieuwing van de selectie en opleiding is er nog geen beleid vastgesteld voor officieren van justitie die naar de Rechtspraak over willen stappen en evenmin voor superspecialisten. Hieronder worden de beleidsvoorstellen voor deze categorieën rechters uitgewerkt. De Raad voor de rechtspraak heeft op 9 september 2015 dit beleid als voorgenomen beleid geaccordeerd. Het PRO en de COR hebben op respectievelijk 28 september en 5 oktober 2015 ingestemd, waarna het beleid is vastgesteld.

In dit vastgestelde beleid zijn aanvullingen verwerkt in het kader van de extra benodigde rechters die de Rechtspraak nodig heeft in verband met de professionele standaarden.

Waar in dit memo het woord 'rechter' staat, kan ook 'raadsheer' gelezen worden en waar het woord 'officier van justitie' staat, kan ook 'advocaat-generaal' gelezen worden.

2. Selectie officieren van justitie die overstappen naar de Rechtspraak

2.1 Definities

In dit memo wordt onder

a. **'kandidaten'** verstaan:
   (1) **officieren van justitie** die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio-selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.
   (2) **Oud-officieren van justitie** die thans niet meer in dienst zijn van de Rechtspraak of het OM en die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.
b. **'zij-instromers'** verstaan:
   officieren van justitie die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie niet de selectieprocedure van de toenmalige Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM), Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) hebben doorlopen.

2.2. Uitgangspunten Selectie

Een 'kandidaat' behoeft niet het (volledige) selectietraject van de LSR te doorlopen als hij/zij dit reeds in het verleden heeft gedaan.

Een 'zij-instromer' moet het selectietraject van de LSR doorlopen[1], aangezien de Rechtspraak en het OM ieder eigen selectie- en opleidingscriteria kennen die zijn toegesneden op het functieprofiel van rechter dan wel officier van justitie.

Dit leidt tot het volgende voorstel:

a. Een 'kandidaat' hoeft niet het selectietraject van de LSR te doorlopen. Deze kandidaat heeft immers in het verleden het groene licht gekregen van de toenmalige SRM of CALRM.
b. Een 'kandidaat' die op het moment van solliciteren niet meer werkzaam is als officier van justitie wordt ontvangen en beoordeeld door de kleine commissie van de LSR, aangezien de kandidaat enige tijd niet meer in beeld is geweest.
c. Een 'zij-instromer' doorloopt de selectieprocedure van de LSR die leidt tot een vaste benoeming tot rechter. Deze kandidaat heeft immers alleen het eigen selectietraject van het OM doorlopen.

[1] Hieronder wordt verstaan: een analytische test, assessment bij het LTP en ontvangst door de Grote Commissie.

3. **Selectie superspecialisten**

3.1. Definitie

De Rechtspraak kent vele medewerkers, die gekenmerkt kunnen worden als specialisten, zoals bijvoorbeeld fiscalisten of specialisten op het gebied van IE. Deze notitie betreft echter superspecialisten. Onder 'superspecialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in en een autoriteit is op een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden ter vervulling van een vacature voor het rechterschap. Dit uit zich bijvoorbeeld in het feit dat de kandidaat publiceert of doceert over het specifieke juridische gebied en dat hij betrokken is bij grote zaken in deze niche. Een andere richtlijn is dat de kandidaat reeds zeer ruime werkervaring heeft in de specifieke niche. Jaarlijks trekt de Rechtspraak slechts enkele superspecialisten aan. Gebruikelijk is dat uit de vacaturetekst blijkt dat het gerecht op zoek is naar een kandidaat als hier bedoeld met vermelding van het specifieke juridische superspecialisme.

De LSR beoordeelt of kandidaten daadwerkelijk als superspecialist in voormelde zin zijn te beschouwen. In zijn algemeenheid zal daarvan geen sprake zijn, indien van betrokkene redelijkerwijs te verwachten is dat hij/zij (in de toekomst) ook in een of meer andere rechtsgebied(en) dan dat waartoe het terrein[2] van het specialisme behoort, zal (moeten) worden ingezet.

Mogelijk kan in het kader van het project loopbaanbeleid dan wel het programma kennismanagement dan wel binnen de professionele standaarden een lijst opgesteld worden van voorkomende 'superspecialismen' die de Rechtspraak kent. Deze lijst zou kunnen helpen bij de beoordeling of er sprake is van een superspecialist en kan ook behulpzaam zijn voor strategische personeelsplanning.

3.2 Selectie

De selectie van superspecialisten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om betrokkene als 'gerede kandidaat' te beschouwen.

4. Selectie supergeneralisten

4.1. Definitie

De definitie van een 'supergeneralist' is een ervaren generalist, die in twee rechtsgebieden wordt opgeleid, waarbij er gezien zijn ervaring en status een grote verwachting bestaat dat deze in zes maanden in staat is een positieve eindbeoordeling te verkrijgen. De kandidaat is een autoriteit en steekt met kop en schouders uit boven andere kandidaten. Ervaring als plaatsvervanger is een pré.

4.2 Selectie

De selectie van superspecialisten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, waarbij nadrukkelijk in de selectie wordt bezien of de kandidaat in staat is zich in zes maanden het ambt van rechter in twee rechtsgebieden eigen te maken. Het is mogelijk dat in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om betrokkene als 'gerede kandidaat' te beschouwen.

5. Selectie superervaren kandidaten

5.1. Definitie

De definitie van een 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren generalist, die in *één* rechtsgebied wordt opgeleid, waarbij er gezien zijn ervaring en status een grote verwachting bestaat dat deze in zes maanden in staat is een positieve eindbeoordeling te verkrijgen. De kandidaat is een autoriteit en steekt met kop en schouders uit boven andere kandidaten. Ervaring als plaatsvervanger is een pré.

5.2 Selectie

De selectie van superervaren kandidaten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, waarbij nadrukkelijk in de selectie wordt bezien of de kandidaat in staat is zich in zes maanden

[2] Toelichting: als de niche bijvoorbeeld ligt op het terrein van het civiele recht, wordt een superspecialist zo nodig ook op andere gebieden binnen het civiele recht ingezet. Maar het wordt anders, wanneer te verwachten is dat hij/zij ook naar Straf of Bestuur zal moeten.

het ambt van rechter eigen te maken. Het is mogelijk dat in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om betrokkene als 'gerede kandidaat' te beschouwen.

6. Algemene uitgangspunten ten aanzien van de opleiding

6.1 Uitgangspunten opleiding

a. Een algemeen aanvaard uitgangspunt binnen de Rechtspraak in eerste aanleg is de inzetbaarheid van rechters in (minimaal) twee rechtsgebieden. De basis vormt de initiële opleiding tot een generalistische rechter met een opleiding in meerdere rechtsgebieden. Uitzonderingen hierop vormen rechters die als superspecialist exclusief voor één bepaald rechtsgebied zijn aangetrokken (zie de definitie onder 3.1) en super ervaren kandidaten (zie de definitie onder 5.1).
b. Binnen de Rechtspraak in tweede aanleg is de inzetbaarheid in twee rechtsgebieden niet het uitgangspunt. Het is echter wél mogelijk kandidaten die voor inzet in meerdere rechtsgebieden worden aangetrokken in meerdere rechtsgebieden op te leiden.
c. Indien gerechtsbesturen vanwege de leeftijd van de kandidaten af willen wijken van het uitgangspunt om in twee rechtsgebieden op te leiden, dan is dit volgens het College voor de rechten van de mens alleen toelaatbaar indien er sprake is van een breder loopbaanbeleid waarbinnen dit passend is. Voorgesteld wordt om deze notie mee te geven aan de projectgroep loopbaanbeleid.
d. Overstappende officieren, superspecialisten, supergeneralisten en super ervaren kandidaten worden binnen het opleidingshuis opgeleid. Dit betekent dat alle onderdelen van de initiële opleiding (zoals het intakegesprek, de voorfase, stages, leerwerkteams en beoordeling, etc.) terugkomen in de opleiding van overstappende officieren en superspecialisten.
e. Aangezien het niet reëel en wenselijk is om bovengenoemde categorieën kandidaten met zeer veel werkervaring een opleiding van minimaal een jaar en drie maanden te bieden, worden bij de intake de opleidingstrajecten volledig op maat gemaakt. Hierbij zijn alle bepalingen ten aanzien van minimale periodes in de rio-opleiding niet van toepassing. Dit betekent dat er:
    - *geen* minimale duur van de voorfase is (normaal drie maanden);
    - *geen* minimale duur van de leerwerkomgevingen is (normaal zes maanden);
    - *geen* minimale duur van stages is (normaal vier dagen);
    - de bepaling ten aanzien van de totale tijdsbesteding aan stages over de gehele opleidingsduur niet van toepassing is; er geen minimale duur voor de totale opleiding is (normaal een jaar en drie maanden);
f. Aangezien de totale duur van de opleiding kan variëren, wordt het moment van beoordelen op maat bepaald bij de intake. Daarbij dient wel na een redelijke termijn beoordeeld te worden, bijvoorbeeld 6 maanden. Afhankelijk van de duur van de opleiding wordt bezien of het opportuun is om de kandidaat ook nog tussentijds te beoordelen, of alleen een eindbeoordeling te geven.
g. Vanuit praktisch oogpunt wordt ernaar gestreefd de onderdelen van de opleiding zoveel als mogelijk binnen blokken van drie maanden te organiseren.
h. De opleiding binnen het huidige traject zou er op basis van bovenstaande als volgt uit kunnen zien:
    - Twee weken voorfase.
    - Twee stages van één week (bijvoorbeeld een week bij het OM en een week bij een hof).
    - Zes maanden opleiding binnen het gerecht en leerwerkteam met andere rio's.
    - Zes weken benodigd voor voorbereiding beoordeling, beoordelingsadvies, beoordelingsbesluit.
    - Parallel zes weken benodigd voor aanvraag tot KB[3].
    - Benoeming tot rechter na 7,5 maanden.

7 Rechtspositioneel: benoemen met een aanwijzing in rechterschaal

a. Benoeming tot rechter-plaatsvervanger bij de start van de opleiding wordt tot uitgangspunt genomen. Dit past bij kandidaten die reeds magistraat zijn (officieren van justitie) en is een voorwaarde voor het aantrekken van kandidaten met superspecialistische kennis op een bepaald vakgebied. Van belang hierbij is dat aan de officier van justitie volledig buitengewoon verlof wordt verleend voor de duur van de opleiding tot rechter, i.c. de periode waarin betrokkene werkzaam is als rechter-plaatsvervanger (zie artikel 44, lid 3, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).

[3] Staande praktijk is dat het proces van aanvraag van KB parallel in gang wordt gezet met de beoordeling, indien er een verwachting is dat de beoordeling positief zal zijn. Indien de beoordeling dan positief blijkt te zijn, dan kan zeer snel daarna een KB volgen, indien beoordeling onverhoopt negatief is, kan de aanvraag worden ingetrokken. Dit laatste dient dan wel z.s.m. te gebeuren, voordat het KB naar betrokkene is verzonden.

b. Rechtspositioneel gezien worden overstappende OM-ers en superspecialisten niet benoemd tot rechter in opleiding, maar tot rechter-plaatsvervanger (zie onder a), waarbij door de Raad een aanwijzing wordt gegeven voor de duur van de opleiding. Op deze manier is het mogelijk een passend salaris te bieden (rechterschaal, categorie 9, o.g.v. artikel 9, eerste en derde lid, Wrra). Na afronding van het opleidingstraject en een positieve eindbeoordeling wordt de overstapper of superspecialist tot rechter benoemd. In het geval de overstappende OM-er een senior-officier, dan wel advocaat-generaal is, kunnen eventueel aanvullende afspraken worden gemaakt over het toe te kennen salaris[4].
c. Indien de opleiding met succes wordt afgerond dient het buitengewoon verlof te worden beëindigd en wordt betrokkene bij koninklijk besluit benoemd tot rechter.
d. Wordt de opleiding niet met succes afgesloten dan eindigen de aanwijzing en het buitengewoon verlof en 'valt hij terug' op zijn 'oude' functie. In dat geval is het wenselijk dat betrokkene tevens een verzoek indient tot ontslag als rechter-plaatsvervanger (ter voorkoming van onnodige procedures bij de Hoge Raad is het goed hierover vooraf goede afspraken te maken met betrokkenen).

Definitieve versie, vastgesteld op 20 oktober 2015/mh inclusief voorstel voor aanvullingen t.b.v. het PRO van 20 februari 2017.

[4] Verwezen wordt naar brieven aan de besturen van de gerechten van 12 juli 2013 (7000FBT/[redacted]) en19 januari 2012 (4647/FBT/[redacted]).

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 24

Van: [redacted] (Hof Amsterdam)
Verzonden: donderdag 26 januari 2017 15:05
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rechtbank Noord-Holland) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rechtbank Amsterdam) [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: Voorstellen kortere rio opleiding

Beste [redacted],

Op 23 en 24 januari jl. heb je het *Voorstel korter traject superspecialisten en high potentials* (hierna: Voorstel I) en het *Voorstel korter traject rio's* (hierna: Voorstel II) toegezonden aan mij als voorzitter van het landelijk overleg gerechtsbrede opleidings-coördinatoren (hierna: het LGOC) voor een reactie uiterlijk op 26 januari a.s.
Ik heb de voorstellen besproken in het DB van het LGOC overleg en hierbij de reactie van het DB.

Gezien de verstrekkende reikwijdte van de voorstellen en de beperkte reactietijd is het onmogelijk om alle leden te raadplegen.
Het DB van het LGOC is dan ook niet in staat om een reactie namens het LGOC te geven. Het mandaat reikt niet zo ver om buiten het LGOC om, maar wel namens het LGOC te reageren op de voorstellen.

Het DB verwacht dat er veel weerstand zal bestaan tegen de voorstellen.
Het gevoelen zal bestaan dat de rio-opleiding afgebroken wordt voor rio's met meer dan 5 jaar werkervaring op grond van "paniekvoetbal".

Ten aanzien van voorstel I verwacht het DB onder meer de volgende kritiek van het LGOC:

- Afschaffen analytische test is ongefundeerd. Het voornemen is kennelijk gebaseerd op ervaring dat soms kandidaten er niet doorheen komen waarvan dat wel verwacht zou worden. Dit zou wellicht een reden kunnen zijn om de test kritisch te laten toetsen door een deskundige, maar kan geen reden zijn om dit instrument over boord te gooien nu de test een betere voorspeller is dan selectiegesprekken of assessments.
- Het begrip "high potential" heeft geen onderscheidende waarde. Als het goed is, is elke rio, ook als hij/zij slechts maar twee jaar relevante werkervaring heeft, een high potential. De gegeven definitie is niet objectief vast te stellen. Betrokkenheid bij grote zaken kan juist een contra-indicatie zijn, omdat de vaardigheden van betrokkene niet zien op de gemiddelde zaak van de "gewone man of vrouw in de straat", waaruit de zaken in de rechtspraak merendeels bestaan.
- Het beoordelingssysteem wordt ook aangepast (bij traject binnen opleidingshuis) of over boord gezet (bij traject buiten opleidingshuis) voor de high potentials, dus één bepaalde groep rio's. De rechtspraak krijgt dan twee soorten beoordelingen, hetgeen onlogisch en onwenselijk voorkomt.
- Volgens het voorstel is het opleidingshuis voor de high potentials "minimaal bureaucratisch" of "minder bureaucratisch". Maar voor de niet-high potentials wordt het vermeende bureaucratische opleidingshuis gehandhaafd. Is dat logisch en wenselijk?
- Ook krijgen we met dit voorstel voor zover betreffende het traject buiten het opleidingshuis twee soorten opleiders, opleiders voor de high potentials en opleiders voor de niet-high potentials. Is dat logisch en wenselijk?
- De opleiding van zes maanden is korter dan de opleiding van de buitenstaander vóór 2014. De gemiddelde opleidingsduur was toen, voor zover het DB bekend, gemiddeld één jaar. Wat rechtvaardigt de voorgestelde verkorting?
- In het voorstel staat als voordeel van een korter traject binnen het opleidingshuis genoemd dat het traject korter is (want standaard 6 maanden). Biedt de memo voor overstappende OM-ers en superspecialisten niet ook al de mogelijkheid om de opleiding zo kort te maken als mogelijk en wenselijk in de daarvoor geëigende gevallen? Voordeel van vast houden aan de memo is dat in tegenstelling tot onderhavig voorstel, wel maatwerk wordt geleverd. Maatwerk, dat nu juist hét fundament van het bestaande opleidingshuis zou moeten zijn.

Ten aanzien van voorstel II verwacht het DB onder meer de volgende kritiek van het LGOC:

- Het volgen van een hele leerwerkomgeving van een rechtbank-rio bij een hof zal niet goed mogelijk zijn. Vele van de appelzaken lenen zich er niet voor; het werk bij een hof is een andere tak van sport; veel minder zittingswerk (in ieder geval in civiel); nauwelijks zittingswerk als enkelvoudige kamer etc. Bovendien gaan de hoven ook zelf meer rio's

aanstellen, waardoor er geen of weinig opleidingsmogelijkheden voor rechtbank-rio's resteren. Reeds thans blijkt het moeilijk te zijn om alle rechtbank-rio's die een civiele stage willen lopen bij de hoven te plaatsen. Kortom: met dit voorstel zal waarschijnlijk niet veel winst kunnen worden geboekt.
- Op de stelling dat onder de meer ervaren kandidaten (meer dan 10 jaar ervaring) geworven dient te worden voor *extra* rechters lijkt, onder meer in het kader van evenwichtige personeelsopbouw, wel het een en ander op af te dingen.

Deze lijst met punten van kritiek is niet uitputtend bedoeld en dient hoogstens als een inschatting van het DB van het gevoelen van het LGOC te worden beschouwd.

Het DB hecht er aan op te merken dat het LGOC graag constructief wil meedenken over noodzakelijke wijzigingen van het opleidingshuis, waarvoor het dan wel de tijd moet krijgen.
Ten aanzien van deze wijzigingen zou kunnen worden gedacht aan nog meer maatwerk ten aanzien van de duur (uitgaande van een minimale duur van 12 maanden) en inhoud van de opleiding, vermindering van de bureaucratische last voor de opleiders én de rio's, maatwerk in (de duur van) de voorfase door onderscheid te maken tussen rio's met beperkte en ruime ervaring, vrijstellingenbeleid formuleren ten aanzien van verplichte cursussen, rollen van diverse stakeholders (waarbij sommige meerdere rollen vervullen, waarbij vraagtekens geplaatst zouden kunnen worden of dat wenselijk is) en het mogelijk maken van verlenging van de opleiding.

De zorg van het DB is dat het principe "grote stappen, snel thuis", dat m.n. aan voorstel I ten grondslag lijkt te liggen, meestal niet tot succes (op de langere termijn) leidt.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 25

Passage Werving Selectie en Opleiding uit PRO van 24 en 25 november 2016

THEMADEEL II: WERVING, SELECTIE EN OPLEIDINGEN

In een overkoepelende notitie van de Stuurgroep WSO (bestaande uit Herma Rappa, Robine de Lange en Fred van der Winkel) van 22 november, staan de uit drie werkgroepen voortgekomen ideeën die het aantrekken, selecteren en opleiden van kandidaten voor het rechterschap kunnen bevorderen.
Vastgesteld wordt nog dat er in 2017 vanuit raio- en rio-opleiding 71 rechters kunnen worden benoemd. Dat maakt dat er per saldo voor 2017 nog een geraamd capaciteitstekort is van 99 rechters, zowel voor de vervangingsvraag vanwege natuurlijk verloop, als wegens de invoering van de professionele standaarden. Voor 2018 gaat het per saldo in totaal om een capaciteitsbehoefte van 128 rechters. Voor de komende twee jaar moet derhalve worden gerekend met een aantal nog aan te trekken rechters dat ligt tussen minimaal 150 en maximaal 240 (99 + 128 = 227 rechters).
Opmerkingen bij die aantallen zijn dat:

- De reële capaciteitsbehoefte in verband met invoering professionele standaarden nog niet bekend is, aangezien er nog geen ervaring is opgedaan met de invoering van de standaarden. Daarom zou het goed zijn om die capaciteitsvraag tussentijds te toetsen.
- Ook is in de berekende aantallen uiteraard nog geen rekening gehouden met doorwerking van de door de Stuur- en werkgroepen voorgestelde maatregelen. Zonder wetenschappelijk onderbouwing (die vanwege de korte termijn niet mogelijk was) kan echter wel worden gesteld dat wat de maatregelen opleveren in elk geval past binnen de opleidingscapaciteit.
- De ervaring leert dat er zich te weinig kwalitatief goede kandidaten voor het rechterschap melden. Recentelijk is gebleken dat bij sommige rechtbanken opvallend veel mensen die wel de intelligentietests gehaald hebben, niet door het voorgesprek komen. Dat betekent dat er feitelijk nog veel ruimere aantallen nodig zijn voor de werving. Voor de intelligentietests zelf gelden slagingspercentages van ca. 60% voor vierjarige rio's en ruim 50% voor rio's met uitgebreide ervaring. Het is nog te vroeg om een percentage te geven van mensen die door de selectie komen en de opleiding met succes doorlopen.
- Los van de toereikende centrale opleidingscapaciteit, doet zich ook de vraag voor naar het absorptievermogen van de gerechten waar het om opleidelingen gaat. Hierin doen zich grote verschillen tussen gerechten voor. Om daar inzicht in te krijgen wordt nog een uitvraag van de werkgroep van de werkgroep Opleidingen uitgezet.

Vervolgens behandelt het PRO de voorgestelde maatregelen ter bevordering van het werven, selecteren en opleiden van rechters, en dan vooral de onderscheiden quick wins en discussieonderwerpen. De daarnaast in de notitie van de stuurgroep opgenomen lange termijnonderwerpen worden aangehouden.

A. Quick wins

I. Algemene aanbevelingen

1. *Wegnemen staffel bij briefselectie structureel maken:*
   Het PRO stemt daarmee in.
2. *Afschaffen staffel bij de voorgesprekken:*
   Die maatregel kan tot een aanzienlijke toename van het aantal assessments leiden, waarbij ook niet is aan te geven wat het uitvalpercentage na de assessments is (i.v.m. de genuanceerde uitkomsten). Het PRO besluit om de staffel af te schaffen, voorlopig voor 2017. Leendert Verheij vestigt daarbij opnieuw de aandacht op de capaciteit die het van gerechten vraagt om de vele voorgesprekken te voeren.
3. *Bouwen van een nieuw ICT-Recruitmentsysteem:*
   Het systeem moet nodig gebruikersvriendelijker worden gemaakt en ondanks enkele

eerdere pogingen is het nog steeds niet gelukt om dit in het IT-portfolio te krijgen. **Herma Rappa en Peter Pulles** (IT-vraag) zullen overleggen met als doel het onderwerp hoog op de prioriteitenlijst te krijgen.

4. *Aanpassingen in sollicitatieformulier en gebruik voor meerdere procedures:*
   Het PRO is het van harte eens met het voorstel om het sollicitatieformulier kritisch te herbezien. Er wordt een relatie gelegd met het voorstel onder 3. (bouw van een nieuw recruitmentsysteem). Verder is de opvatting dat bij sollicitaties van één kandidaat naar meer gerechten het formulier niet alleen voor meer gerechten bruikbaar moet zijn, maar ook dat meer voorgesprekken overbodig zijn. Er kan worden volstaan met het voeren van één voorgesprek in de (nabijheid van de) woonplaats van de sollicitant. Dit vraagt om een grotere coördinerende rol van LSR. Het PRO besluit om die werkwijze in principe voor 2017 in te voeren. **Leendert Verheij** beijvert zich daarvoor.
5. *Bij nieuwe selectierondes een langere termijn van openstelling van vacatures hanteren:*
   Het PRO ondersteunt die gedachte van harte, waardoor meer gelegenheid moet ontstaan voor wervingsactiviteiten. Hier ligt ook een actie voor **LDCR** die vacatures langer zichtbaar zou moeten houden op de relevante mediakanalen. In zomerperiodes wordt al gewerkt met een verlengde termijn van openstelling.
6. *Meetellen van wetenschappelijke ervaring bij eis van buitenervaring:*
   Het PRO is het ermee eens om de wetenschappelijke ervaring voor 100% mee te tellen bij de beoordeling van de vraag of de kandidaat voldoet aan de eis van twee jaar buitenervaring.
7. *Uitstel / Verlenging van de termijn voor de implementatie van het plaatsvervangersbeleid met twee jaar:*
   Die vraag wordt hierna in samenhang met enkele andere vragen over plaatsvervangers (17 en 21) behandeld.

II. Aanbevelingen ten aanzien van de aanstelling

8. *Hogere beloning voor rio's met meer dan 10 jaar werkervaring*
   Een al bestaande mogelijkheid die echter (vooral door rechtbanken) weinig wordt toegepast, is het benoemen van dergelijke rio's als rechter-/raadsheer-plv. met een aanwijzing. De Raad doet daar niet moeilijk over en bij de hoven wordt er al wel gebruik van gemaakt. **Herma Rappa** checkt voor alle zekerheid nog binnen het bureau van de Raad of dit inderdaad een begaanbare weg is en zal de gerechten vervolgens informeren over de uitkomst.
   Overigens wordt een hogere bezoldiging ook bepleit voor de minder ervaren rio's (met een langer opleidingstraject dus) die eveneens menigmaal teruggaan in salaris bij hun overstap naar de Rechtspraak. Naar verluidt doet dit fenomeen zich ook voor bij overstappende OM'ers. Hier doet zich het dilemma voor dat het bieden van een hogere bezoldiging (hetgeen op zichzelf mogelijk is) tot merkwaardige verschillen in bezoldiging leidt tussen meer en minder ervaren rio's en soms zelfs ook tussen rio en opleider. Daarnaast gaan er stemmen op om de aan rio's te stellen ervaringseis te verlagen, zodat zij meer in de tred lopen met de relatief bescheiden bezoldiging voor rio's.
   Afgesproken wordt bij de evaluatie van de werving en selectie van rio's verder te kijken hoe met de salarisverschillen om te gaan.

III. Aanbevelingen gericht op werving van rio's met ruime werkervaring

9. *Intensiveer de werving door continue, inhoudelijk goede zichtbaarheid op relevante online en offline mediakanalen:*
   De aanbeveling ondervindt van alle kanten steun.
10. *Ontplooi initiatieven op de 'warme werving'*
    Allen zijn het hiermee van harte eens en zijn ervan overtuigd dat met het werven via de eigen netwerken goede resultaten kunnen worden bereikt. Een complicerende factor is

echter dat die methode niet in de pas loopt met de reguliere werving- en selectierondes voor rio's. **Herma Rappa** zal een concrete uitwerking voor dat traject laten opstellen (waaronder ook het organiseren van gesprekken met rio's e.d.).
Indachtig de gedachtewisselingen in de ochtend is een opgeworpen discussiepunt wel of het werven via eigen netwerken niet leidt tot 'klonen van onszelf' en of de diversiteit daarmee voldoende gediend is. Én er wordt voor gewaarschuwd dat het werven via eigen netwerken niet mag leiden tot het wegkapen van mensen van collega-gerechten.
Afgesproken wordt de discussie over al dergelijke aspecten op een later moment te voeren (**aandacht Herma Rappa**).

11. Benader autoriteiten op bepaald rechtsgebied (specialisten) via specifieke vakkanalen:
Iedereen stemt in met deze aanbeveling. **Herma Rappa** pakt het op.

IV. Aanbevelingen gericht op opleiden

12. Benut opleidingscapaciteit hoven door stages om te zetten in leerwerkomgeving en verkorting van de opleiding
Iedereen stemt in met deze aanbeveling, waarbij een volledige leerwerkomgeving bij (alleen) een hof van 6 tot 9 maanden in de plaats komt van de stage van 3-6 maanden.

13. Meer opleiding op het gerecht in de eerste drie maanden van de opleiding van rio's in plaats van modules persoonlijke ontwikkeling en inhoudelijke cursussen bij SSR:
Iedereen steunt dit voornemen, dat aansluit bij de evaluatie van de opleiding. De modules worden niet geschrapt, maar komen op een later moment in het opleidingstraject aan de orde.

14. Eerder moment van eindbeoordeling bij zeer goed functioneren:
Iedereen steunt die gedachte, waarbij wordt opgemerkt dat daarvoor wel de medewerking van de rio zelf benodigd is. In verband daarmee moet de mogelijkheid tot het aanvragen van een eerdere eindbeoordeling nadrukkelijker onder de aandacht worden gebracht van zowel opleiders als rio's.

15.Oppakken van diverse uitvoerende maatregelen:
Het PRO meent dat bedoelde operationele zaken gewoonweg moeten worden uitgevoerd. De **werkgroep Opleidingen** pakt dat op.
Wat daarin gemist wordt is de toename van de gemiddelde opleidingsduur van rio's met als achterliggende oorzaak het ontbreken van de mogelijkheid om de opleiding formeel te verlengen. Hoewel niemand terug wil naar die formele verlengingen, is de gedachte wel dat er nadrukkelijker aandacht moet uitgaan naar het handhaven van de modale opleidingsduur. Omdat het bestuur van het opleidende gerecht bevoegd is om daarover te beslissen, moeten de rio zelf en het bestuur worden gehoord op het moment dat een besluit moet vallen over het enige tijd continueren van een opleidingsfase.

V. Aanbevelingen vanuit de Rio-raad

16.Aanbevelingen rio-raad:
Het PRO heeft kennis genomen van de suggesties van de Rio-raad die aansluiten bij voornoemde aanbevelingen. Er bestaat dan ook steun voor dat die suggesties worden meegenomen bij het uitvoeren van de aanbevelingen waarmee is ingestemd.

B. Discussieonderwerpen

Werving en selectie van rechters-plaatsvervangers (punten 7, 17 en 21):

7. Uitstel van terugdringen aantal rechters-plaatsvervangers:
Het PRO is er geen voorstander van om het vorig jaar geformuleerde beleid nu al weer af te gelasten. Wel wordt besloten om de afbouwtermijn van twee jaar te verlengen tot vier jaar. Absolute randvoorwaarde daarbij is dat de inzet van plaatsvervangers in overeenstemming is met wat de professionele standaarden daarover aangeven.

17. Intensiveren van werving rechters-plaatsvervangers:
Het PRO onderschrijft die aanbeveling. Ten aanzien van het nemen van een extra salarismaatregel (rechters-plaatsvervangers met aanwijzing) geldt nog dat dat enkele jaren geleden is teruggedrongen om te voorkomen dat gepensioneerde voltijd-rechters via een draaideurconstructie als rechters-plaatsvervangers met een aanwijzing op oneigenlijke wijze terugkeerden in de rechtspraak. Maar voor niet-gepensioneerden is het geven van een aanwijzing nog steeds mogelijk.

21. Aanhouden als rechter-plaatsvervanger na afwijzing door LSR voor vast rechterschap:
Het huidige beleid is al dat als een gerecht kenbaar maakt aan de LSR dat de bij de selectie voor voltijds rechterschap afgewezen rechter-plaatsvervanger uitdrukkelijk wél goed functioneert in een bepaald specialisme, de commissie bereid is om ruimere criteria jegens de kandidaat in kwestie te hanteren. De hardheidsclausule daarbij is dat betrokkene dan niet als unus of als MK-voorzitter gaat zitten. Het PRO meent dat bij het verruimen van de criteria de specialisme-eis kan vervallen, zodat alleen overblijft dat betrokkene – aantoonbaar gedocumenteerd - goed functioneert als lid van een MK. Vervolgens is het zaak dat terdege wordt bewaakt dat betrokkene niet als unus of kamervoorzitter optreedt.

18. Vervallen van eis van twee jaar buitenervaring voor gerechtsauditeurs bij Wetenschappelijk Bureau Hoge Raad, en bij Raad van State, CRvB en CBb:
Er is binnen het PRO de nodige weerstand tegen het laten vervallen van de eis van twee jaar buitenervaring voor deze groep. Niet valt in te zien waarom deze selecte groep een uitzonderingspositie zou moeten innemen waar het gaat om relevante maatschappelijke nevenactiviteiten. Het zou aanleiding geven tot heel veel discussie, bijv. over en met stafjuristen bij de gerechtshoven. Bovendien vist de Rechtspraak ook hiermee weer uit de eigen solitaire vijver. Het PRO **besluit** derhalve om de eis van twee jaar werkervaring niet nu en enkel voor deze groep af te schaffen. Misschien komt de twee-jaars eis op een later moment nog eens in volle omvang aan de orde.

19. Kortere opleidingsduur voor superspecialisten om overstap naar Rechtspraak makkelijker te maken:
Het voorstel om deze groep feitelijk uit te zonderen van het reguliere Opleidingshuis door ze een opleiding van één dag per week te bieden, naast hun huidige professie, krijgt vooralsnog geen meerderheid in het PRO. **Afgesproken** wordt dat het voorstel verder wordt uitgewerkt en in een komende PRO-vergadering (januari 2017?) terug aan de orde komt, mede aan de hand van een advies van **Leendert Verheij** over de aspecten van het uit het Opleidingshuis halen.

20. Kortere opleidingsduur voor supergeneralisten (high potentials) om overstap naar Rechtspraak makkelijker te maken:
Ook dit voorstel verdient een **nadere uitwerking en advisering** alvorens te kunnen worden beoordeeld. Zie hiervoor onder punt 19: **advies Leendert Verheij.**

Naar aanleiding van de punten 19 en 20 rijst de vraag naar de mogelijkheid die blijkbaar bestaat dat leden van het OM zonder enige nadere opleiding rechter worden. Die mogelijkheid is in theorie aanwezig, zo blijkt uit antwoord van Frits Bakker. In de praktijk gaat het toch vaak om 10 à 15 mnd. opleiding.

De lange termijnonderwerpen (punten 22 t/m 25) worden in overeenstemming met de bestuurlijke vraag aangehouden.|
Als nijpende kwestie vestigt Julia Mendlik echter wel de aandacht op het al lang slepende vraagstuk van het opleiden van juridisch medewerkers tot rechter in het eigen dan wel bij een ander gerecht (*zie punt 24*). Na enige discussie (o.a. over de situatie in fusiegerechten met twee hoofdlocaties), wordt **afgesproken** om in het PRO van januari a.s. met prioriteit over die kwestie verder te spreken. De **werkgroepen werving/selectie en/of de**

overkoepelende stuurgroep zullen met een voorstel komen. De kwestie dringt nu er al juridisch medewerkers worden geworven in verband met de implementatie van de professionele standaarden.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 26

de Rechtspraak

aan	**Deelnemers Presidenten – Raad Overleg**
van	Stuurgroep WSO; Rappa, v.d. Winkel, de Lange, Tangenberg
doorkiesnummer	06-[redacted]
datum	16 februari 2017
onderwerp	Voorstellen Werving, Selectie, Opleiding n.a.v. Professionele standaarden

Oplegmemo t.b.v. Presidenten – Raad Overleg (PRO)

Datum PRO: 20 februari

Omschrijving agendapunt en verband met ruimer kader/thema:
Tijdens de PRO-tweedaagse van november zijn diverse maatregelen besproken om de werving, selectie en opleiding van rio's dusdanig aan te passen dat de Rechtspraak kan voldoen aan zijn grotere behoefte aan rechters, in verband met de invoering van de professionele standaarden.

Hoewel het PRO de meeste maatregelen in november heeft behandeld, is afgesproken dat de Stuurgroep WSO[1] op een aantal punten aanvullende voorstellen zal uitwerken. Conform afspraak presenteert de Stuurgroep hierbij nieuwe voorstellen. Deze worden ter bespreking aan het PRO aangeboeden.

Het betreft:
- Voorstel voor selectie van ambtenaren van staat bij Raad van State en gerechtsauditeurs bij de Hoge Raad
- Voorstel tot een verkorte rio-opleiding voor ervaren kandidaten
- Verscherping van het eerder vastgestelde selectiebeleid voor superspecialisten en overstappende OM-ers, gericht op selectie en opleiding in zes maanden van superspecialisten, supergeneralisten en zeer ervaren kandidaten.

Daarnaast heeft de stuurgroep twee brieven opgesteld die ter informatie met deze bundel worden meegezonden. Het betreft een brief die de procedure voor plaatsvervangers die zijn afgewezen als rechter in uitzonderlijke gevallen te behouden als plaatsvervanger en een conceptbrief die presidenten kunnen gebruiken om hun plaatsvervangers op de hoogte te stellen van wijzigingen in het plaatsvervangersbeleid.

Aard agendapunt:
Ter bespreking

Aantal bijlagen en korte omschrijving:

---

[1] Bestaande uit Herma Rappa, Fred van der Winkel, Robine de Lange, Gerard Tangenberg, en na consultatie bij Leendert Verheij

de Rechtspraak

- Voorstel tweejaarseis Raad van State en Hoge Raad
- Voorstel verkorte rio-opleiding voor kandidaten met ruime ervaring
    - Inclusief bijlage 'evaluaties intake'
- Voorstel voor opleiding voor superspecialisten, supergeneralisten en zeer ervaren kandidaten
- Reactie DB GOC's op kortere opleiding. Het commentaar van de GOC's heeft betrekking een oud voorstel en dus niet meer goed aan het document te linken is. Desalniettemin is hun commentaar meegenomen.
- Brief aan gerechten betreffende de procedure om afgewezen plaatsvervangers te behouden als plaatsvervanger
    - Inclusief handboek LSR als bijlage
- Conceptbrief voor presidenten, die presidenten kunnen gebruiken om hun plaatsvervangers op de hoogte te stellen van wijzigingen in de implementatie van het plaatsvervangersbeleid

Bestuurlijke vragen:

- **Hoe denken de leden van het PRO over het voorstel om ambtenaren van staat bij de Raad van State te laten voldoen aan de formele selectie-eis van twee jaar externe werkervaring?**
- **Hoe denken de leden van het PRO over het voorstel om gerechtsauditeurs bij de Hoge Raad te laten voldoen aan de formele selectie-eis van twee jaar externe werkervaring?**
- **Hoe denken de leden van het PRO over het voorstel verkorte rio-opleiding voor kandidaten met ruime ervaring?**
- **Hoe denken de leden van het PRO over het voorstel tot aanpassing in het beleid voor superspecialisten en overstappende OM'ers?**

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 27

Verslag van het Presidenten – Raad Overleg van 20 februari 2017 – <u>Regulier deel</u>

Aanwezig:
Van de Presidentenvergadering:
Mrs. Wiertz-Wezenbeek (plv. voorzitter), Avedissian, Blaisse, Bolt, De Greeve, Koek, Van de Laarschot, De Lange-Tegelaar, Mendlik, Naves, Philippart, Pulles, Simons, Tangenberg en Verheij.

Van de Raad voor de rechtspraak:
Mrs. Bakker, Rappa en drs. Arnoldus.

Van de Hoge Raad:
Mr. M.W.C. Feteris, President
Mr. J. Silvis, Procureur-Generaal

Secretaris: [redacted]

Verhinderingen: Van der Meer, Van der Winkel, Sterk (Rvdr) en Polak (ABRvS).

1. [redacted]

2. [redacted]

6. **Enkele voorstellen op het gebied van Werving- Selectie en Opleidingen** (vervolg op het overleg tijdens de tweedaagse van november 2016).
Het PRO heeft oriënterend gesproken over de volgende voorstellen:

* *het voorstel om voor ambtenaren van staat bij de Raad van State en gerechtsauditeurs bij het Wetenschappelijk Bureau van de Hoge Raad de eis van twee jaar buitenervaring te laten vervallen.*
Het nu zonder enige evaluatie schrappen van de ervaringseis zou, gelet op de eerdere weloverwogen beslissingen tot handhaving van die eis voor ook deze twee groepen, bestuurlijk inconsequent zijn. En een aantal leden van de vergadering ziet er ook het risico van een hellend vlak in waar het gaat om de kwaliteitsvereisten voor toelating als rechter. Dat de stuurgroep WSO desondanks het voorstel hier heeft ingebracht, heeft te maken met de behoefte aan goede kandidaat-rechters, en ziet overigens enkel op het wegnemen van de *formele* belemmering van het zonder meer niet kunnen solliciteren. Met het voorstel is voorts aangehaakt bij de tot voor kort geldende overgangsbepaling t.a.v. kandidaten uit HR en RvSt., die solliciteren nog wel mogelijk maakte. Tot slot heeft de stuurgroep opgemerkt dat er ook in de huidige regeling al een hardheidsclausule is opgenomen die het omzeilen van de twee jaarseis in theorie mogelijk maakt.
Het PRO **spreekt af** dat er een **uitgeschreven voorstel** in het PRO komt, met als elementen:
- aanhaken bij de mogelijkheden die de bestaande hardheidsclausule biedt en attenderen op het invulling geven daaraan;
- maar dan niet alleen voor de twee genoemde groepen juristen, maar over de volle linie ook voor auditeurs CRvB en CBb en stafjuristen bij de gerechten;
- het moet daarbij dan echt gaan om 'toptalenten' die er via nevenactiviteiten blijk van hebben gegeven over zodanige maatschappelijke ervaring te beschikken dat de eis van twee jaar buitenervaring in voldoende mate wordt gecompenseerd;
- gerechtsbesturen hebben een serieuze verantwoordelijkheid in het onderscheiden en voordragen van die toptalenten bij LSR. Zij zullen daartoe in eigen huis een kleine 'vlootschouw' houden. Door de eis van voordracht door een gerechtsbestuur (geldt ook voor Hoge Raad en Raad van State) wordt ook aan verwachtingenmanagement onder juristen gedaan.

* *Het voorstel om het opleidingstraject voor rio's met ruime werkervaring, te bekorten; annex*

* *de voorstellen over de selectie en opleiding van overstappende officieren van justitie, super-specialisten, supergeneralisten en superervaren kandidaten:*

De voorstellen hebben als doel om niet op voorhand de mogelijkheid van een opleiding van slechts zes maanden uit te sluiten. Dat brengt met zich mee dat maatwerk moet kunnen worden geboden en dat gerechtsbesturen en opleiders er wat dat betreft 'bovenop moeten zitten'. Om dit uit te leggen bij de vergadering van gerechtsopleiders en bij de Landelijke beoordelings-commissie gaan **Herma Rappa, Marieke Koek, Robine de Lange en Henk Naves** gezamenlijk het gesprek met die gremia aan.

Het begrip 'supergeneralisten' wordt uit de notitie over de selectie en opleiding geschrapt, omdat die categorie te weinig onderscheidend is ten opzichte van andere rio's, gelet ook de selectie-wijze en de opleiding in twee rechtsgebieden.

* *De brief van de Raad van 16 februari met de procedure voor afgewezen plaatsvervangers (voor vast rechterschap); en*

* *de modelbrief voor plaatsvervangers over het verruimen van de implementatietijd voor beleid terzake de inzet van rechter- en raadsheer-plaatsvervangers,*

beide brieven worden voor kennisgeving aangenomen.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 28

de Rechtspraak

aan	**Deelnemers Presidenten – Raad Overleg**
van	Stuurgroep WSO; Rappa, v.d. Winkel, de Lange, Tangenberg
doorkiesnummer	06[redacted]
datum	29 maart 2017
onderwerp	Voorstellen Werving, Selectie, Opleiding n.a.v. Professionele standaarden

Oplegmemo t.b.v. Presidenten – Raad Overleg (PRO)

Datum PRO: 24 april

Omschrijving agendapunt en verband met ruimer kader/thema:
Tijdens de PRO-tweedaagse van november zijn diverse maatregelen besproken om de werving, selectie en opleiding van rio's dusdanig aan te passen dat de Rechtspraak kan voldoen aan zijn grotere behoefte aan rechters, in verband met de invoering van de professionele standaarden.

Hoewel het PRO de meeste maatregelen in november heeft behandeld, is afgesproken dat de Stuurgroep WSO[1] op een aantal punten aanvullende voorstellen zal uitwerken. Deze zijn in februari reeds aan de orde geweest. Conform afspraak presenteert de Stuurgroep hierbij nieuwe voorstellen. Deze worden ter bespreking aan het PRO aangeboden.

Aard agendapunt:
Ter bespreking

Aantal bijlagen en korte omschrijving:
- Voorstel uitzondering selectie-eis tweejaar externe ervaring
- Voorstel voor opleiding voor en superervaren kandidaten
    - Bijlage: oorspronkelijke memo Superspecialisten en overstappende OM-ers
- Voorste SummerCourt

Bestuurlijke vragen:
- **Hoe denken de leden van het PRO over het voorstel om in uitzonderlijke gevallen kandidaten voor de Rio-opleiding uit te zonderen voor de formele selectie-eis van twee jaar externe ervaring?**
- **Hoe denken de leden van het PRO over het voorstel tot aanpassing in het beleid voor superspecialisten en overstappende OM'ers?**
- **Hoe denken de leden van het PRO over het voorstel om SummerCourt-studenten beter aan de Rechtspraak te binden?**

---

[1] Bestaande uit Herma Rappa, Fred van der Winkel, Robine de Lange, Gerard Tangenberg, en na consultatie bij Leendert Verheij

de Rechtspraak

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 29

Selectie en opleiding 'superervaren kandidaten'

Achtergrond

De Rechtspraak heeft sinds 20 oktober 2015 beleid vastgesteld t.a.v. de werving van superspecialisaten en Officieren van Justitie. Dit beleid beschrijft de voorwaarden waaronder overstappende Officieren van Justitie (en Advocaten-Generaal) en superspecialisten (juristen gespecialiseerd in een niche) kunnen worden geselecteerd en opgeleid tot rechter of raadsheer. Dit aanvullende beleid was nodig, omdat beide categorieën kandidaten ervaren en gewenste toevoegingen zijn aan het rechtersbestand en ze met de reguliere wervingseisen (op te leiden in minimaal 2 rechtsgebieden) vaak buiten de boot vielen. Het beleid maakt het voor deze categorieën aantrekkelijker om over te stappen naar de Rechtspraak, vanwege het versoepelen van selectie-eisen en opleiding – afhankelijk van voorervaring en met behoud van de geldende kwaliteit.

Vanwege de invoering van de professionele standaarden is de Rechtspraak op zoek naar nieuwe rechters: behalve beginnende rechters zijn uiteraard ook zeer ervaren kandidaten nodig. Een interessante doelgroep hiervoor vormt de groep van zeer ervaren juristen, die geen superspecialist of overstappende OM-er zijn. Omdat zij niet in voorgenoemd beleid zijn opgenomen, komen zij niet in aanmerking voor een verkorte opleidingsduur (die is normaal gesproken ten minste 1 jaar en 3 maanden[1]). Dat maakt overstappen niet aantrekkelijk. De Rechtspraak wil deze groep kandidaten beter kunnen werven. Met deze aanpassing wordt aansluiting gezocht bij de bij de gerechtshoven reeds bestaande en gebruikte mogelijkheid om zeer ervaren kandidaten op te leiden in één rechtsgebied en in een periode van 6-9 maanden.

Opdracht

Het PRO heeft de Stuurgroep Werving, Selectie en Opleiding de opdracht gegeven om beleid te formuleren waarmee zeer ervaren kandidaten (superervaren kandidaten) gemakkelijker kunnen worden aangetrokken als rechterlijk ambtenaar.

Aanbeveling

De stuurgroep beveelt het PRO aan om aan te sluiten bij de bestaande regeling voor superspecialisten en overstappende OM-ers, zodat superervaren kandidaten gemakkelijker kunnen worden geworven en sneller inzetbaar zijn als rechter. Daartoe zullen de volgende toevoegingen worden gedaan aan het geldende, bijgevoegde beleidsstuk. Deze wijzigingen zijn in rood aangegeven.

- **Toevoeging van de definitie van superervaren kandidaat** (na hoofdstuk 3, in de vorm van een nieuw hoofdstuk 4.1):
  De 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren **generalist**, met meer dan vijftien jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau – maar die geen superspecialist is of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij civiel effect hebben behaald). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat **zij met kop en schouders uitsteken** boven andere belangstellenden voor het rechterschap. Dit uit zich in het feit dat de kandidaat bijvoorbeeld doceert als hoogleraar op de universiteit en/of wetenschappelijke publicaties op zijn/haar naam heeft staan, als advocaat in grote rechtszaken heeft opgetreden, zeer ruime werkervaring heeft in zijn/haar vakgebied en als partner werkt bij een (groot) advocatenkantoor. Ervaring als plaatsvervanger is een pré.
- **Selectie van superervaren kandidaten:** (in de vorm van een nieuw hoofdstuk 4.2)
  De **Landelijke Selectiecommissie rechters** beoordeelt of de kandidaat inderdaad als superervaren kandidaat te beschouwen is. De selectie van superervaren kandidaten verloopt volgens de **standaard selectieprocedure** voor rechterlijke ambtenaren, tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om de kandidaat als gerede kandidaat te bestempelen.
- Superervaren kandidaten zijn dusdanig ervaren, dat zij in beginsel worden aangetrokken om inzetbaar te zijn in **één rechtsgebied**. Deze bepaling zou moeten worden toegevoegd aan het geldende beleidsstuk over superspecialisten en OM'ers, in lijn met de bepaling die hierover geldt voor superspecialisten (*aanpassing van 4.1.a*).
- Het feit dat zij in één rechtsgebied worden opgeleid laat onverlet dat het gerechtsbestuur ze naderhand eventueel ook in een **ander rechtsgebied** - waarin ze eerder ervaring hebben opgedaan - kan plaatsen. Deze aanpak is reeds gebruikelijk bij hoven, en vanwege de schat aan ervaring die de superervaren kandidaat met zich meebrengt, is dit te rechtvaardigen (*aanvulling aan 4.1.b*).

[1] Art 5 lid 2 van het BORO lijkt te moeten worden aangepast om de reeds gebruikelijke verkorte opleidingsduur mogelijk te maken

- Superervaren kandidaten worden **binnen het opleidingshuis** opgeleid, zoals superspecialisten en overstappende OM'ers, conform artikel 4.1.d van het bijgevoegde memo.
- Superervaren kandidaten worden geacht binnen **zes tot negen maanden** te kunnen worden opgeleid (inclusief beperkte voorfase). Dit geldt ook voor superspecialisten (Artikel 4.1.e kan daarop worden aangepast).
- Superervaren kandidaten genieten dezelfde rechtspositionele status als superspecialisten. (Hoofdstuk 4.2 van het bijgevoegde memo moet daarop worden aangepast):
- Aan 4.2.b kan aan de zin "waarbij door de Raad een aanwijzing wordt gegeven voor de duur van de opleiding" de zinsnede "plus 3 maanden" worden toegevoegd. De eindbeoordeling moet namelijk bij een korte opleidingsduur aan het eind van de opleiding plaatsvinden. Pas daarna kan het KB worden aangevraagd. Dat betekent in de praktijk dat de benoeming tot rechter niet aansluitend aan de opleiding kan plaatsvinden. Met een langere benoeming als plaatsvervanger blijven deze mensen inzetbaar.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 30

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak en superspecialisten

1. Inleiding

Sinds de vernieuwing van de selectie en opleiding is er nog geen beleid vastgesteld voor officieren van justitie die naar de Rechtspraak over willen stappen en evenmin voor superspecialisten. Hieronder worden de beleidsvoorstellen voor deze categorieën rechters uitgewerkt. De Raad voor de rechtspraak heeft op 9 september 2015 dit beleid als voorgenomen beleid geaccordeerd. Het PRO en de COR hebben op respectievelijk 28 september en 5 oktober 2015 ingestemd, waarna het beleid is vastgesteld.

Waar in dit memo het woord 'rechter' staat, kan ook 'raadsheer' gelezen worden en waar het woord 'officier van justitie' staat, kan ook 'advocaat-generaal' gelezen worden.

2. Selectie officieren van justitie die overstappen naar de Rechtspraak

2.1 Definities
In dit memo wordt onder

a. **'kandidaten'** verstaan:
   (1) **officieren van justitie** die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio-selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.
   (2) **Oud-officieren van justitie** die thans niet meer in dienst zijn van de Rechtspraak of het OM en die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio-selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.
b. **'zij-instromers'** verstaan:
   officieren van justitie die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie **niet** de selectieprocedure van de toenmalige Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM), Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) hebben doorlopen.

2.2. Uitgangspunten Selectie
Een 'kandidaat' behoeft niet het (volledige) selectietraject van de LSR te doorlopen als hij/zij dit reeds in het verleden heeft gedaan.
Een 'zij-instromer' moet het selectietraject van de LSR doorlopen[1], aangezien de Rechtspraak en het OM ieder eigen selectie- en opleidingscriteria kennen die zijn toegesneden op het functieprofiel van rechter dan wel officier van justitie.

Dit leidt tot het volgende voorstel:

a. Een 'kandidaat' hoeft niet het selectietraject van de LSR te doorlopen. Deze kandidaat heeft immers in het verleden het groene licht gekregen van de toenmalige SRM of CALRM.

[1] Hieronder wordt verstaan: een analytische test, assessment bij het LTP en ontvangst door de Grote Commissie.

b. Een 'kandidaat' die op het moment van solliciteren niet meer werkzaam is als officier van justitie wordt ontvangen en beoordeeld door de kleine commissie van de LSR, aangezien de kandidaat enige tijd niet meer in beeld is geweest.
c. Een 'zij-instromer' doorloopt de selectieprocedure van de LSR die leidt tot een vaste benoeming tot rechter. Deze kandidaat heeft immers alleen het eigen selectietraject van het OM doorlopen.

3. Selectie superspecialisten

3.1. Definitie
De Rechtspraak kent vele medewerkers, die gekenmerkt kunnen worden als specialisten, zoals bijvoorbeeld fiscalisten of specialisten op het gebied van IE. Deze notitie betreft echter *super*specialisten. Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in en een autoriteit is op een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden ter vervulling van een vacature voor het rechterschap. Dit uit zich bijvoorbeeld in het feit dat de kandidaat publiceert of doceert over het specifieke juridische gebied en dat hij betrokken is bij grote zaken in deze niche. Een andere richtlijn is dat de kandidaat reeds zeer ruime werkervaring heeft in de specifieke niche. Jaarlijks trekt de Rechtspraak slechts enkele superspecialisten aan. Gebruikelijk is dat uit de vacaturetekst blijkt dat het gerecht op zoek is naar een kandidaat als hier bedoeld met vermelding van het specifieke juridische superspecialisme.
De LSR beoordeelt of kandidaten daadwerkelijk als superspecialist in voormelde zin zijn te beschouwen. In zijn algemeenheid zal daarvan geen sprake zijn, indien van betrokkene redelijkerwijs te verwachten is dat hij/zij (in de toekomst) ook in een of meer andere rechtsgebied(en) dan dat waartoe het terrein[2] van het specialisme behoort, zal (moeten) worden ingezet.
Mogelijk kan in het kader van het project loopbaanbeleid dan wel het programma kennismanagement dan wel binnen de professionele standaarden een lijst opgesteld worden van voorkomende 'superspecialismen' die de Rechtspraak kent. Deze lijst zou kunnen helpen bij de beoordeling of er sprake is van een superspecialist en kan ook behulpzaam zijn voor strategische personeelsplanning.

3.2 Selectie
De selectie van superspecialisten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om betrokkene als 'gerede kandidaat' te beschouwen.

4. Algemene uitgangspunten ten aanzien van de opleiding van overstappers en superspecialisten

4.1 Uitgangspunten opleiding
a. Een algemeen aanvaard uitgangspunt binnen de Rechtspraak in eerste aanleg is de inzetbaarheid van rechters in (minimaal) twee rechtsgebieden. De basis vormt de initiële opleiding tot een generalistische rechter met een opleiding in meerdere rechtsgebieden.

[2] Toelichting: als de niche bijvoorbeeld ligt op het terrein van het civiele recht, wordt een superspecialist zo nodig ook op andere gebieden binnen het civiele recht ingezet. Maar het wordt anders, wanneer te verwachten is dat hij/zij ook naar Straf of Bestuur zal moeten.

Uitzonderingen hierop vormen rechters die als superspecialist exclusief voor één bepaald rechtsgebied zijn aangetrokken (zie de definitie onder 3.1).

b. Binnen de Rechtspraak in tweede aanleg is de inzetbaarheid in twee rechtsgebieden niet het uitgangspunt. Het is echter wél mogelijk kandidaten die voor inzet in meerdere rechtsgebieden worden aangetrokken in meerdere rechtsgebieden op te leiden.
c. Indien gerechtsbesturen vanwege de leeftijd van de kandidaten af willen wijken van het uitgangspunt om in twee rechtsgebieden op te leiden, dan is dit volgens het College voor de rechten van de mens alleen toelaatbaar indien er sprake is van een breder loopbaanbeleid waarbinnen dit passend is. Voorgesteld wordt om deze notie mee te geven aan de projectgroep loopbaanbeleid.
d. Overstappende officieren en superspecialisten worden binnen het opleidingshuis opgeleid. Dit betekent dat alle onderdelen van de initiële opleiding (zoals het intakegesprek, de voorfase, stages, leerwerkteams en beoordeling, etc.) terugkomen in de opleiding van overstappende officieren en superspecialisten.
e. Aangezien het niet reëel en wenselijk is om overstappende officieren en superspecialisten met zeer veel werkervaring een opleiding van minimaal een jaar en drie maanden te bieden, worden bij de intake de opleidingstrajecten volledig op maat gemaakt. Hierbij zijn alle bepalingen ten aanzien van minimale periodes in de rio-opleiding *niet* van toepassing. Dit betekent dat er:
   - *geen* minimale duur van de voorfase is (normaal drie maanden);
   - *geen* minimale duur van de leerwerkomgevingen is (normaal zes maanden);
   - *geen* minimale duur van stages is (normaal vier dagen);
   - de 10% bepaling ten aanzien van de totale tijdsbesteding aan stages over de gehele opleidingsduur *niet* van toepassing is;
   - er *geen* minimale duur voor de totale opleiding is (normaal een jaar en drie maanden);
f. Aangezien de totale duur van de opleiding kan variëren, wordt het moment van beoordelen op maat bepaald bij de intake. Daarbij dient wel na een redelijke termijn beoordeeld te worden, bijvoorbeeld 6 maanden. Afhankelijk van de duur van de opleiding wordt bezien of het opportuun is om de kandidaat ook nog tussentijds te beoordelen, of alleen een eindbeoordeling te geven.
g. Vanuit praktisch oogpunt wordt ernaar gestreefd de onderdelen van de opleiding zoveel als mogelijk binnen blokken van drie maanden te organiseren.

4.2 <u>Rechtspositioneel</u>

a. Benoeming tot rechter-plaatsvervanger bij de start van de opleiding wordt tot uitgangspunt genomen[3]. Dit past bij kandidaten die reeds magistraat zijn (officieren van justitie) en is een voorwaarde voor het aantrekken van kandidaten met superspecialistische kennis op een bepaald vakgebied. Van belang hierbij is dat aan de officier van justitie volledig buitengewoon verlof wordt verleend voor de duur van de opleiding tot rechter, i.c. de periode waarin betrokkene werkzaam is als rechter-plaatsvervanger (zie artikel 44, lid 3, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).
b. Rechtspositioneel gezien worden overstappende OM-ers en superspecialisten niet benoemd tot rechter in opleiding, maar tot rechter-plaatsvervanger (zie onder a), waarbij door de Raad een aanwijzing wordt gegeven voor de duur van de opleiding. Op deze manier is het mogelijk een

[3] Dit is in de initiële opleiding tot rechter pas mogelijk na het eerste curriculum van drie maanden.

passend salaris te bieden (categorie 9, o.g.v. artikel 9, eerste en derde lid, Wrra). Na afronding van het opleidingstraject en een positieve eindbeoordeling wordt de overstapper of superspecialist tot rechter benoemd. In het geval de overstappende OM-er een senior-officier, dan wel advocaat-generaal is, kunnen eventueel aanvullende afspraken worden gemaakt over het toe te kennen salaris[4].

c. Indien de opleiding met succes wordt afgerond dient het buitengewoon verlof te worden beëindigd en wordt betrokkene bij koninklijk besluit benoemd tot rechter (dit is een opvolgende benoeming in een rechterlijk ambt, waarmee de benoeming tot officier komt te vervallen).
d. Wordt de opleiding niet met succes afgesloten dan eindigen de aanwijzing en het buitengewoon verlof en 'valt hij terug' op zijn 'oude' functie. In dat geval is het wenselijk dat betrokkene tevens een verzoek indient tot ontslag als rechter-plaatsvervanger (ter voorkoming van onnodige procedures bij de Hoge Raad is het goed hierover vooraf goede afspraken te maken met betrokkenen).

[4] Verwezen wordt naar brieven aan de besturen van de gerechten van 12 juli 2013 (7000FBT[redacted]) en19 januari 2012 (4647/FBT[redacted]).

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 31

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Aan: Centrale Ondernemingsraad

Afdeling HRM&OO

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t (088) 361 00 00
f (088) 361 00 22
www.rechtspraak.nl

datum 20 juni 2017
contactpersoon [redacted]
doorkiesnummer 06-[redacted]
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk UIT 10427 HRM&OO/[redacted]
onderwerp Uitbreiding rechterscapaciteit

Geachte voorzitter en leden van de COR,

Zoals reeds bekend wil de Rechtspraak haar rechterscapaciteit uitbreiden. Dit in verband met de invoering van de professionele standaarden en de extra capaciteit die daarvoor nodig is. Dankzij deze extra capaciteit kan de kwaliteit van het rechtspreken worden gehandhaafd en zal de werkdruk onder rechters op termijn worden beheerst. Tevens is geconstateerd dat opengestelde rio-plaatsen regelmatig onderbezet blijven, vanwege onder andere te weinig respons op vacatures, onvoldoende kwalitatief goede kandidaten en daardoor een hoog afvalpercentage tijdens de selectieprocedure. Daarom is er op korte termijn een structurele extra instroom van rechters nodig, waarvoor maatregelen moeten worden genomen.

Met het oog op het vergroten van de rechterscapaciteit hebben de Raad en de gerechtsbesturen in het PRO on de periode november 2016 tot en met mei 2017 ingestemd met een aantal maatregelen op het gebied van werving, selectie en opleiding. Het betreffen hoofdzakelijk uitvoerende en organisatorische maatregelen, zoals het intensiveren van de werving, het verruimen van de openstellingstermijn van vacatures en het wegnemen van de staffels bij de briefselectie en de voorgesprekken. Ook zullen gerechten – daar waar mogelijk – bewuster gebruik maken van reeds bestaande mogelijkheden, zoals het attenderen op de mogelijkheid van eerder aanvragen van een eindbeoordeling door zeer goed functionerende rio's en het hoger belonen van excellente kandidaten met meer dan 10 jaar werkervaring.

Graag deel ik met u het overzicht van de in voormelde periode gemaakte afspraken, die ik als bijlage ter informatie met deze brief meezend.

Eén onderwerp leg ik ter **instemming aan u voor**. Het betreft het voorgenomen besluit om in specifieke gevallen relevante (on)bezoldigde nevenervaring mee te laten tellen als werkervaring buiten de rechterlijke organisatie – wat een van de formele vereisten is om geselecteerd te kunnen worden tot rio. Het gaat hierbij hoofdzakelijk – maar niet uitsluitend – om gerechtsauditeurs bij het wetenschappelijk bureau van de Hoge Raad, het CBb of de CRvB en ambtenaren van staat bij de Raad van State die niet beschikken over tenminste twee jaar externe werkervaring. Daarnaast zijn er mogelijk interessante kandidaten in de zwaarste categorie stafjuristen (schaal 12 ARAR) bij de gerechten. Bijgaand voorstel licht de omstandigheden waaronder deze kandidaten geselecteerd kunnen worden toe.

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Gelet op artikel 27 lid 1 sub f van de WOR, verzoek ik u in te stemmen met het voornemen om in uitzonderlijke gevallen (on)bezoldigde nevenervaring mee te laten tellen als invulling van de vereiste van het hebben van tenminste twee jaar externe relevantie werkervaring. Het Presidium van het LSR is bevoegd om de inhoudelijke beoordeling te kunnen maken of een kandidaat over voldoende ervaring beschikt.

Tot slot wil ik u meegeven dat de Raad voor de rechtspraak en de gerechtsbesturen de instroom van nieuwe rechters inzake de capaciteitsuitbreiding nauwlettend volgen. De genomen maatregelen lijken tot dusver hun vruchten af te werpen, met het werven van een groot aantal rechters in opleiding in de eerste helft van 2017. Uiteraard houden Raad en gerechtsbesturen ook bij toekomstige ontwikkelingen de vinger aan de pols.

Hoogachtend,

[redacted]

Mr. H. Rappa-Velt
Lid Raad voor de rechtspraak

Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten

1. Inleiding

Sinds de vernieuwing van de selectie en opleiding is er nog geen beleid vastgesteld voor officieren van justitie die naar de Rechtspraak over willen stappen en evenmin voor superspecialisten. Hieronder worden de beleidsvoorstellen voor deze categorieën rechters uitgewerkt. De Raad voor de rechtspraak heeft op 9 september 2015 dit beleid als voorgenomen beleid geaccordeerd. Het PRO en de COR hebben op respectievelijk 28 september en 5 oktober 2015 ingestemd, waarna het beleid is vastgesteld. Waar in dit memo het woord 'rechter' staat, kan ook 'raadsheer' gelezen worden en waar het woord 'officier van justitie' staat, kan ook 'advocaat-generaal' gelezen worden.

Tijdens het PRO van 22 mei 2017 zijn ook super-ervaren kandidaten toegevoegd aan het reeds geldend beleid.

2. Selectie officieren van justitie die overstappen naar de Rechtspraak

2.1 Definities
In dit memo wordt onder

a. **'kandidaten'** verstaan:
   (1) **officieren van justitie** die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio-selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.
   (2) **Oud-officieren van justitie** die thans niet meer in dienst zijn van de Rechtspraak of het OM en die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio-selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.
b. **'zij-instromers'** verstaan:
   officieren van justitie die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie **niet** de selectieprocedure van de toenmalige Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM), Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) hebben doorlopen.

2.2. Uitgangspunten Selectie
Een 'kandidaat' behoeft niet het (volledige) selectietraject van de LSR te doorlopen als hij/zij dit reeds in het verleden heeft gedaan. Een 'zij-instromer' moet het selectietraject van de LSR doorlopen[1], aangezien de Rechtspraak en het OM ieder eigen selectie- en opleidingscriteria kennen die zijn toegesneden op het functieprofiel van rechter dan wel officier van justitie.

Dit leidt tot het volgende voorstel:

a. Een 'kandidaat' hoeft niet het selectietraject van de LSR te doorlopen. Deze kandidaat heeft immers in het verleden het groene licht gekregen van de toenmalige SRM of CALRM.
b. Een 'kandidaat' die op het moment van solliciteren niet meer werkzaam is als officier van justitie wordt ontvangen en beoordeeld door de kleine commissie van de LSR, aangezien de kandidaat enige tijd niet meer in beeld is geweest.
c. Een 'zij-instromer' doorloopt de selectieprocedure van de LSR die leidt tot een vaste benoeming tot rechter. Deze kandidaat heeft immers alleen het eigen selectietraject van het OM doorlopen.

[1] Hieronder wordt verstaan: een analytische test, assessment bij het LTP en ontvangst door de Grote Commissie.

3. Selectie superspecialisten

3.1 Definitie
De Rechtspraak kent vele medewerkers, die gekenmerkt kunnen worden als specialisten, zoals bijvoorbeeld fiscalisten of specialisten op het gebied van IE. Deze notitie betreft echter *super*specialisten. Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in en een autoriteit is op een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden ter vervulling van een vacature voor het rechterschap. Dit uit zich bijvoorbeeld in het feit dat de kandidaat publiceert of doceert over het specifieke juridische gebied en dat hij betrokken is bij grote zaken in deze niche. Een andere richtlijn is dat de kandidaat reeds zeer ruime werkervaring heeft in de specifieke niche. Jaarlijks trekt de Rechtspraak slechts enkele superspecialisten aan. Gebruikelijk is dat uit de vacaturetekst blijkt dat het gerecht op zoek is naar een kandidaat als hier bedoeld met vermelding van het specifieke juridische superspecialisme.

De LSR beoordeelt of kandidaten daadwerkelijk als superspecialist in voormelde zin zijn te beschouwen. In zijn algemeenheid zal daarvan geen sprake zijn, indien van betrokkene redelijkerwijs te verwachten is dat hij/zij (in de toekomst) ook in een of meer andere rechtsgebied(en) dan dat waartoe het terrein[2] van het specialisme behoort, zal (moeten) worden ingezet.

Mogelijk kan in het kader van het project loopbaanbeleid dan wel het programma kennismanagement dan wel binnen de professionele standaarden een lijst opgesteld worden van voorkomende 'superspecialismen' die de Rechtspraak kent. Deze lijst zou kunnen helpen bij de beoordeling of er sprake is van een superspecialist en kan ook behulpzaam zijn voor strategische personeelsplanning.

3.2 Selectie
De selectie van superspecialisten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om betrokkene als 'gerede kandidaat' te beschouwen.

4. Selectie super-ervaren kandidaten

4.1 Definitie
De 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren generalist, met meer dan vijftien jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau – maar die geen superspecialist is of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij civiel effect hebben behaald). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap. Dit uit zich in het feit dat de kandidaat bijvoorbeeld doceert als hoogleraar op de universiteit en/of wetenschappelijke publicaties op zijn/haar naam heeft staan, als advocaat in grote rechtszaken heeft opgetreden, zeer ruime werkervaring heeft in zijn/haar vakgebied en als partner werkt bij een (groot) advocatenkantoor. Ervaring als plaatsvervanger is een pré.

4.2 Selectie
De Landelijke Selectiecommissie rechters beoordeelt of de kandidaat inderdaad als superervaren kandidaat te beschouwen is. De selectie van superervaren kandidaten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om de kandidaat als gerede kandidaat te bestempelen.

[2] Toelichting: als de niche bijvoorbeeld ligt op het terrein van het civiele recht, wordt een superspecialist zo nodig ook op andere gebieden binnen het civiele recht ingezet. Maar het wordt anders, wanneer te verwachten is dat hij/zij ook naar Straf of Bestuur zal moeten.

5. Algemene uitgangspunten ten aanzien van de opleiding van overstappers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten

5.1 Uitgangspunten opleiding

a. Een algemeen aanvaard uitgangspunt binnen de Rechtspraak in eerste aanleg is de inzetbaarheid van rechters in (minimaal) twee rechtsgebieden. De basis vormt de initiële opleiding tot een generalistische rechter met een opleiding in meerdere rechtsgebieden.

   Uitzonderingen hierop vormen rechters die als superspecialist exclusief voor één bepaald rechtsgebied zijn aangetrokken (zie de definitie onder 3.1).

   Ook voor superervaren kandidaten geldt dat zij in beginsel worden aangetrokken om inzetbaar te zijn in één rechtsgebied en conform worden opgeleid. Het feit dat zij in één rechtsgebied worden opgeleid laat onverlet dat het gerechtsbestuur ze naderhand eventueel ook in een ander rechtsgebied - waarin ze eerder ervaring hebben opgedaan - kan plaatsen. Deze aanpak is reeds gebruikelijk bij hoven, en vanwege de schat aan ervaring die de superervaren kandidaat met zich meebrengt, is dit te rechtvaardigen (zie 5.1.b).

b. Binnen de Rechtspraak in tweede aanleg is de inzetbaarheid in twee rechtsgebieden niet het uitgangspunt. Het is echter wél mogelijk kandidaten die voor inzet in meerdere rechtsgebieden worden aangetrokken in meerdere rechtsgebieden op te leiden.

c. Indien gerechtsbesturen vanwege de leeftijd van de kandidaten af willen wijken van het uitgangspunt om in twee rechtsgebieden op te leiden, dan is dit volgens het College voor de rechten van de mens alleen toelaatbaar indien er sprake is van een breder loopbaanbeleid waarbinnen dit passend is. Voorgesteld wordt om deze notie mee te geven aan de projectgroep loopbaanbeleid.

d. Overstappende officieren, superspecialisten en super-ervaren kandidaten worden binnen het opleidingshuis opgeleid. Dit betekent dat alle onderdelen van de initiële opleiding (zoals het intakegesprek, de voorfase, stages, leerwerkteams en beoordeling, etc.) terugkomen in de opleiding van overstappende officieren, superspecialisten en super-ervaren kandidaten.

e. Aangezien het niet reëel en wenselijk is om overstappende officieren, superspecialisten en super-generalisten met zeer veel werkervaring een opleiding van minimaal een jaar en drie maanden te bieden, worden bij de intake de opleidingstrajecten volledig op maat gemaakt. Hierbij zijn alle bepalingen ten aanzien van minimale periodes in de rio-opleiding *niet* van toepassing. Dit betekent dat er:
   - *geen* minimale duur van de voorfase is (normaal drie maanden);
   - *geen* minimale duur van de leerwerkomgevingen is (normaal zes maanden);
   - *geen* minimale duur van stages is (normaal vier dagen);
   - de 10% bepaling ten aanzien van de totale tijdsbesteding aan stages over de gehele opleidingsduur *niet* van toepassing is;
   - er *geen* minimale duur voor de totale opleiding is (normaal een jaar en drie maanden);
   - de opleidingsduur wordt in beginsel bepaald op 12 maanden, en geselecteerde kandidaten krijgen dan ook een aanstelling conform deze periode.
   - het opleidingsprogramma en de beoordelingsmomenten zijn echter dusdanig ingericht dat de opleiding afgerond kan zijn en de eindbeoordeling kan plaatsvinden in 7 maanden (inclusief voorfase), zodat dan verkorting van de *opleidingsduur* mogelijk is. Dit verdient de voorkeur boven een aanstelling en opleidingsduur van 7 maanden met verlengingsmogelijkheid, omdat verlenging als negatief wordt ervaren. De praktijk is bovendien dat lang niet iedere kandidaat in zo korte tijd opgeleid kan worden.

f. Aangezien de totale duur van de opleiding kan variëren, wordt het moment van beoordelen op maat bepaald bij de intake. Daarbij dient wel na een redelijke termijn beoordeeld te worden, bijvoorbeeld 6 maanden. Afhankelijk van de duur van de opleiding wordt bezien of het opportuun is om de kandidaat ook nog tussentijds te beoordelen, of alleen een eindbeoordeling te geven.

g. Vanuit praktisch oogpunt wordt ernaar gestreefd de onderdelen van de opleiding zoveel als mogelijk binnen blokken van drie maanden te organiseren.

5.2 Rechtspositioneel

a. Benoeming tot rechter-plaatsvervanger bij de start van de opleiding wordt tot uitgangspunt genomen[3]. Dit past bij kandidaten die reeds magistraat zijn (officieren van justitie) en is een voorwaarde voor het aantrekken van kandidaten met superspecialistische kennis op een bepaald vakgebied. Ook super-ervaren kandidaten komen hiervoor in aanmerking. Van belang hierbij is dat aan de officier van justitie (indien hij geen ontslag neemt) volledig buitengewoon verlof wordt verleend voor de duur van de opleiding tot rechter, i.c. de periode waarin betrokkene werkzaam is als rechter-plaatsvervanger (zie artikel 44, lid 3, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).

b. Rechtspositioneel gezien worden overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten niet benoemd tot rechter in opleiding, maar tot rechter-plaatsvervanger (zie onder a), waarbij door de Raad een aanwijzing wordt gegeven voor de duur van de opleiding plus drie maanden. Op deze manier is het mogelijk overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten een passend salaris te bieden (categorie 9, o.g.v. artikel 9, eerste en derde lid, Wrra). Na afronding van het opleidingstraject en een positieve eindbeoordeling wordt de overstapper, superspecialist of super-ervaren kandidaat tot rechter benoemd. In het geval de overstappende OM-er een senior-officier, dan wel advocaat-generaal is, kunnen eventueel aanvullende afspraken worden gemaakt over het toe te kennen salaris.[4]

c. Indien de opleiding met succes wordt afgerond dient het buitengewoon verlof te worden beëindigd en wordt betrokkene bij koninklijk besluit benoemd tot rechter (dit is een opvolgende benoeming in een rechterlijk ambt, waarmee de benoeming tot officier komt te vervallen).

d. Wordt de opleiding niet met succes afgesloten dan eindigen de aanwijzing en het buitengewoon verlof en 'valt hij terug' op zijn 'oude' functie. In dat geval is het wenselijk dat betrokkene tevens een verzoek indient tot ontslag als rechter-plaatsvervanger (ter voorkoming van onnodige procedures bij de Hoge Raad is het goed hierover vooraf goede afspraken te maken met betrokkenen).

Definitieve versie, vastgesteld op 20 oktober 2015/[redacted]
Aangepast en vastgesteld op 22 mei 2017/[redacted]

[3] Dit is in de initiële opleiding tot rechter pas mogelijk na het eerste curriculum van drie maanden

[4] Verwezen wordt naar brieven aan de besturen van de gerechten van 12 juli 2013 (7000FBT/[redacted]) en 19 januari 2012 (4647/FBT/[redacted]).

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 32

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Aan: de leden van de COR
i.a.a.:
de presidenten van de gerechten
de leden van de stuurgroep Initiële Opleiding
de voorzitter van het college van bestuur SSR
de rio-raad

Afdeling HRM&OO

bezoekadres
Kneuterd jk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t (088) 3610000
f (088) 3610022
www.rechtspraak.nl

datum 5 januari 2021
van Areane Dorsman
contactpersoon [redacted]
doorkiesnummer 06[redacted]
faxnummer 088-3610022
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk UIT 12407 HRM&OO/[redacted]
onderwerp Verkorting duur rio-opleiding (definitief besluit)

Geachte leden van de COR,

Bij memo van 2 november 2020 heeft de Raad de COR verzocht in te stemmen met het voorgenomen besluit tot verkorting van de rio-opleiding. Dit voorgenomen besluit leidt tot wijziging van het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding (hierna: het Opleidingsstatuut). Dit is een regeling op het gebied van personeelsopleiding als bedoeld in artikel 27, lid 1 onder f van de WOR.

Bij brief van 18 december 2020 heeft u ingestemd met het voorgenomen besluit. Ik dank u daarvoor. Aan die instemming heeft u de volgende voorwaarden verbonden:

1. De verkorting van de opleidingstermijn mag op generlei wijze afbreuk doen aan de vereiste kwaliteit van de 'af te leveren' rechter.
2. De effecten die het verkorten van de opleidingstermijn met zich brengen dienen op adequate wijze en binnen een tijdsbestek waarop een deugdelijke bijsturing mogelijk is, te worden gemonitord.
3. De gang van zaken rond de opleiding waarin de tijdsduur is gewijzigd dient jaarlijks te worden geëvalueerd.

In het eerstvolgende overleg van de Stuurgroep Initiële Opleiding zullen afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de effecten van de verkorting van de duur van de rio-opleiding kunnen worden gemonitord.

De wijzigingen van het Opleidingsstatuut en de daarbij behorende bijlagen zullen ingaan op 1 januari 2021[redacted]

[redacted]

Met vriendelijke groet[redacted]

[redacted]

Areane Dorsman[redacted]
Lid Raad voor de rechtspraak

Persoonsgegevens worden, voor zover nodig voor een goede procesvoering, opgenomen in een registratiesysteem van de Raad voor de rechtspraak

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 33

Overzicht maatregelen Werving, Selectie, Opleiding

Genomen tijdens PRO van november 2016, februari 2017 en mei 2017

	Genomen besluit	Waar raadpleegbaar
1	De tijdelijke maatregel van het wegnemen van de staffel bij de briefselectie wordt structureel	*Zie memo Werving §4* en *memo Selectie, p.2*
2	De staffel die wordt gehanteerd bij de voorgesprekken wordt afgeschaft: alle kandidaten die voldoende overtuigen gaan door naar het assessment	*Zie memo Selectie, p.2*
3	Er zal onderzoek worden gedaan naar de bouw van een nieuw ICT-recruitmentsysteem: het huidige systeem werkt belemmerend voor potentiële kandidaten	*Zie memo Werving §4* en *memo Selectie, p.1*
4	Bij bovenstaand onderzoek wordt met name het sollicitatieformulier voor rio's kritisch bekeken. Er zal worden overwogen of alle invulvelden nodig en zinvol zijn en te gebruiken zijn voor meerdere gelijktijdig lopende procedures	*Zie memo Werving §4*
5	De openstellingstijd van vacatures wordt verlengd van 2 naar 4 weken	*Zie memo Selectie, p.1*
6	Wetenschappelijke ervaring wordt niet voor 50% maar voor 100% meegeteld bij de beoordeling van de vraag of een kandidaat voldoet aan de eis van twee jaar buitenervaring	*Zie memo Selectie, p.2*
7	De implementatietijd van het plaatsvervangersbeleid (waarmee het aantal plaatsvervangers wordt teruggedrongen) wordt met twee jaar uitgesteld , zodat de Rechtspraak gedurende die twee extra jaren meer gebruik kan maken van rechter-plaatsvervangers.	*Zie bijgaande voorbeeldbrief aan gerechten, waarmee presidenten hun plaatsvervangers op de hoogte kunnen stellen van uitstel van het beleid.*
8	De arbeidsvoorwaarden van de rio vormen een belemmering voor de werving van excellente kandidaten met meer dan tien jaar werkervaring. Binnen de huidige praktijk worden zij ingeschaald in schaal 9a. Er wordt aanbevolen om deze categorie medewerkers hoger te belonen. De mogelijkheden daartoe zijn: - de benoeming als rechter/raadsheer-plaatsvervanger met een aanwijzing voor rechtbanken en hoven. - Aanstelling als een rechterplaats-vervanger in een hogere trede van categorie 9 dan de eerste (met toestemming van de Raad).	*Zie memo Werving §3.1*
9	De werving wordt geintensiveerd door continue, inhoudelijk goede zichtbaarheid op de relevante online en offline mediakanalen; 2 keer per jaar 2-4 weken is niet toereikend	*Zie memo Werving §3.1.2*
10	Initiatieven op de warme werving worden ontplooid: de collegiale benadering blijkt effectief voor deze doelgroep.	*Zie memo Werving §3.1.3*
11	Autoriteiten op een bepaald rechtsgebied (specialisten) zullen via specifieke vak-kanalen worden benaderd: AFM, DNB, Belastingdienst, etc.	*Zie memo Werving §3.3*
12	De opleidingscapaciteit van hoven zullen worden benut door stages bij het hof om te zetten in een volledige leerwerkomgeving en de opleiding met 3 tot 6 maanden te verkorten	*Zie memo Opleidingen, nr.2*
13	Volgens het PRO volgen rio's in de voorfase van hun opleiding teveel modules persoonlijke ontwikkeling en inhoudelijke cursussen bij SSR. Dit komt de cursusintensiteit niet ten goede. Volgens het PRO zouden ze juist die eerste drie maanden van hun opleiding meer opleiding op het gerecht moeten genieten. Dit komt de cursusintensiteit ten goede, evenals inzage in hun persoonlijke ontwikkeling	*Zie memo Opleidingen, nr.5*

14	Bij zeer goed functioneren is het mogelijk om eerder een eindbeoordeling aan te vragen. Het beoordelingsreglement voorziet hierin. Dit vraagt flexibiliteit en een signalerende functie bij zowel rio als praktijkopleider. Het PRO beveelt aan hier meer gebruik van te maken	*Zie memo Opleidingen, nr.6*
15	De werving van rechter-plaatsvervangers kan worden geïntensiveerd. Tevens zou kunnen worden bezien voor welke groep een extra salarismaatregel nodig is De extra inzet van rechter-plaatsvervangers is een maatregel waarmee relatief eenvoudig extra capaciteit kan worden geworven.	*Zie memo Werving §3.1*
16	Momenteel dienen rechter-plaatsvervangers die de stap naar de Landelijke Selectiecommissie nemen, maar hier geen positieve beoordeling krijgen, hun plaatsvervangerschap op te geven. Zodoende worden deze medewerkers gestraft voor hun initiatief. Het PRO wil voorstellen om deze rechter-plaatsvervangers niet meer hun plaatsvervangerschap te ontnemen, maar ze enkel niet meer als unus in te zetten – daarvoor is een reeds bestaande procedure. Hier zou meer gebruik van moeten worden gemaakt	*Zie brief waarin deze procedure wordt uitgelegd*
17	Vanwege de eis van twee jaar buitenervaring zijn gerechtsauditeurs bij het Wetenschappelijk Bureau van de Hoge Raad, de Raad van State, het CBB en de CRvB moeilijk aan te trekken. Buitenervaring is echter een belangrijke kwaliteitseis voor leden van de rechterlijke macht. Om deze groepen beter te kunnen bereiken legt de Raad bijgaand voorstel **ter instemming** voor aan de COR	*Zie bijgaande notitie over de tweejaars-eis voor specifieke groepen, ter instemming*
18	Het streven naar een kortere opleidingsduur voor superervaren kandidaten om hen de overstap naar Rechtspraak makkelijker te maken heeft geresulteerd in uitbreiding van de notitie omtrent de overstap van OM'ers en de opleiding van superspecialisten, die reeds in 2015 is vastgesteld.	*Zie bijgaande notitie over super-ervaren kandidaten*

de Rechtspraak

aan	PRO
van	werkgroep Werving rio's
datum	11 november 2016
bijlage(n)	4
onderwerp	Voorstellen vergroting werving rechters

Memo

Vanuit het PRO is de opdracht verstrekt voorstellen te doen om op korte termijn meer rechters te werven, te selecteren en te behouden voor de rechtspraak. Een drietal werkgroepen is met deze opdracht aan de slag gegaan. De werkgroep werving biedt u hierbij de aanbevelingen aan om de werving van rechters te intensiveren. Dit memo is een verkortte weergave van hetgeen in de werkgroep aan de orde is geweest. Een uitvoeriger weergave daarvan treft u als bijlage aan.

De uitwerking is vorm gegeven langs de lijn van de verschillende doelgroepen die hiertoe te benaderen zijn. Daarbij is een onderscheid gemaakt naar aanbevelingen die op korte termijn resultaat kunnen genereren en aanbevelingen voor de lange termijn. Tevens wordt een aantal algemene aanbevelingen gedaan en wordt ingegaan op financiële aspecten en planning en organisatie.

Aanbevelingen voor de korte termijn

Aanbevelingen voor de korte termijn betreffen met name de doelgroep rio's met ruime werkervaring. Anders dan de rio's met beperkte werkervaring zijn zij immers sneller inzetbaar, hetgeen tegemoetkomt aan de huidige vraag. Daartoe worden de volgende suggesties gedaan:

Ten aanzien van de werving:

- Intensiveer de werving door continue, inhoudelijk goede zichtbaarheid op de relevante online en offline mediakanalen; 2 keer per jaar 2/ 4 weken is niet toereikend.
- Intensiveer de werving van rechter- plaatsvervangers
- Ontplooi initiatieven op de "warme werving"; de collegiale benadering blijkt effectief voor deze doelgroep (desgewenst kunnen hiertoe later nog suggesties worden aangereikt).
- Benader autoriteiten op een bepaald rechtsgebied (specialisten) via specifieke vak kanalen; AFM, DNB, Belastingdienst zijn voorbeelden.

Ten aanzien van de aanstelling:

- Maak eenduidige afspraken over inschaling; de inschaling blijkt een belemmering te kunnen zijn om potentiële kandidaten uit deze doelgroep aan te trekken. Formuleer eenduidige regels voor de inschaling van rio's. Definieer spelregels om de startende rechter hoger in te kunnen schalen als de eerste trede van categorie 9 zodat hier voorafgaand aan de start van de opleiding al afspraken over gemaakt kunnen worden.

Ten aanzien van de inhoud:

- Neem de belemmeringen tot overstappen weg voor advocaten en OM collega's (met name als er opnieuw een opleiding moet worden gevolgd neemt de animo af), voor interne collega's, en voor gerechtsauditeurs van het Wetenschappelijk Bureau van de Hoge Raad, van de Raad van State, het College Beroep Bedrijfsleven en de Centrale Raad van Beroep (vanwege de eis van buitenervaring). Beperk de voorfase van de rio opleiding tot een minimum of bouw meer flexibiliteit in zodat combinatie met het werken in de leerwerkomgeving mogelijk is.

Aanbevelingen voor de lange termijn

Aanbevelingen voor de langere termijn betreffen veelal de doelgroep rio's met weinig werkervaring. Omdat zij na binnenkomst doorgaans nog langere tijd in opleiding zijn, zal dit niet op korte termijn tegemoet komen aan de huidige vraag.

De volgende suggesties worden gedaan;

- Heroverweeg de eis van buitenervaring voor studenten; deze eis leidt ertoe dat high potentials niet direct vanuit de universiteit naar de Rechtspraak kunnen doorstromen. Zij komen dan doorgaans niet na 2-6 jaar alsnog. Heroverweeg deze eis ook voor stagiaires, buitengriffiers en juridisch medewerkers. Ook zij stromen nu moeizaam door.
- Zorg ervoor dat talentvolle studenten "in beeld blijven" door hen te volgen en regelmatig contact te onderhouden.
- Zoek aansluiting bij de groep jonge advocaten die vastloopt in de advocatuur vanwege een gebrek aan commerciële inslag; zij kunnen zeer wel geschikt zijn voor de rechtspraak. Pas de buiteneis hier meer flexibel toe.
- Overweeg om de begrenzing voor de inschaling van rio's met beperkte voorervaring af te schaffen. Spreek hierbij duidelijke kaders af op basis waarvan de inschaling bij benoeming tot rio plaatsvindt.

Algemene aanbevelingen

Los van het bovenstaande heeft de werkgroep een aantal algemene aanbevelingen die de werving kunnen helpen bevorderen:

- Neem de staffel bij de briefselectie permanent weg; dit is vooralsnog tijdelijk ingezet.
- Zoek of bouw een nieuw ICT systeem; het huidige systeem werkt belemmerend op potentiële sollicitaties.
- Bekijk het sollicitatieformulier kritisch en overweeg of alle invulvelden nodig en zinvol zijn.
- Zet meer in op diversiteit bij de werving; bepaalde doelgroepen voelen zich onvoldoende aangesproken om te solliciteren. Pas de werving aan op de specifieke doelgroep.

de Rechtspraak

Financiële, planmatige en organisatorische aspecten

Tot slot wil de werkgroep aandacht vragen voor het feit dat intensivering van de werving met extra kosten gepaard zal gaan. Daarbij wordt vooralsnog gedacht aan het volgende:

- Kosten van extra wervingsactiviteiten (materiële kosten)
- Personele kosten (ondersteuning werving- en selectieproces; hoort voor een deel bij de werkgroep selectie thuis)
- Kosten van een ander ICT systeem

Daarnaast is van groot belang dat er een duidelijke opdracht, opdrachtgever, budget en tijdpad beschikbaar komt voor de implementatie van de voorstellen.

Werkgroep Werving
November 2016

Nadere onderbouwing aanbevelingen Werkgroep Voorstellen Vergroting Werving Rechters

1. Opdracht

Vanuit het PRO is een drietal werkgroepen ingericht dat de opdracht heeft gekregen voorstellen te doen om meer rechters te *werven, te selecteren en te behouden* voor de Rechtspraak. De werkgroepen houden zich respectievelijk bezig met de werving, de selectie en de opleiding van nieuwe rechters in opleiding. Voor de totale projectopdracht wordt verwezen naar bijlage 1. De Werkgroep Voorstellen Vergroting Werving Rechters (verder te noemen werkgroep werving[1]) heeft zich gericht op het volgende: breng de (nieuwe) mogelijkheden (en belemmeringen) in kaart om het effect van de werving te vergroten en ervoor te zorgen dat we een beter aanbod van potentiële rechters, zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin, krijgen. In het navolgende wordt daarop ingegaan.

2. Aanpak

De werkgroep heeft geconstateerd dat er 1) te weinig brieven binnen komen, 2) te weinig diversiteit in het aanbod zit (aanbod man/vrouw, culturele diversiteit, diversiteit in expertise) en 3) niet voldoende kwaltatief goede kandidaten uit de werving komen. Voor de invulling van de opdracht heeft de werkgroep een onderscheid gemaakt tussen de verschillende doelgroepen waaruit kan worden geworven, waarbij mogelijke belemmeringen zijn benoemd en voorstellen worden gedaan om daaraan tegemoet te komen. Daarnaast is de werkgroep gekomen tot een aantal algemene aanbevelingen, dat voor alle doelgoepen van toepassing is. Bij alle aanbevelingen heeft de werkgroep vooral gezocht naar maatregelen die op korte termijn kunnen helpen de instroom van nieuwe rechters te doen verhogen (quick wins), maar zij heeft ook maatregelen meegenomen die op lange termijn kunnen bijdragen aan de doelstellingen.

3. Doelgroepen

Grofweg is de totale doelgroep waaruit nieuwe rechters geworven kunnen worden onder te verdelen in kandidaten met veel ervaring (rio ruim, meer dan 5 jaar werkervaring), met weinig ervaring (rio beperkt, 2-5 jaar werkervaring, wordt mogelijk 2-6 jaar) en specialisten. Voorts wordt aandacht besteed aan de groep overstappende OM-ers en is een groep in kaart gebracht die in feite niet aan de eisen voor de selectie voldoet (geen buitenervaring), maar die niet onbesproken mag blijven. Daarover hieronder meer.

<u>Rio's met ruime werkervaring</u>

3.1.1 Advocaten in de leeftijdscategorie 30-55 jaar

Voor de groep advocaten in de leeftijdscategorie 30- 55 jaar zou de **overstap makkelijker kunnen worden gemaakt**. Het huidige traject is daartoe belemmerend. Gedacht kan worden aan het aanbieden van een opleidingstraject binnen een rechtbank, waarna pas bij succes de formele overstap wordt gerealiseerd. Daarna zal natuurlijk nog een (kortere) opleiding in het opleidingshuis moeten volgen, maar de betreffende kandidaat weet dan al dat hij of zij grote kans heeft daar door te komen.

[1] De werkgroep bestaat uit mw. mr. R.G.de Lange- Tegelaar (Rechtbank Rotterdam), mw. mr. E. de Rooij (Rechtbank Amsterdam), [redacted] (Rechtbank Amsterdam), dhr. mr. A. de Lange (Hof Den Haag), [redacted] (Raad voor de Rechtspraak), [redacted] (Raad voor de Rechtspraak), [redacted] (LDCR), en [redacted] (LDCR)

Daarnaast heeft de werkgroep geconstateerd dat de arbeidsvoorwaarden –met name tijdens de rio periode- belemmerend kunnen zijn voor potentiële kandidaten uit deze doelgroep. **De werkgroep bepleit eenduidige afspraken te maken met alle gerechten over de inschaling als rio. Daarbij wordt gedacht aan het definiëren van spelregels om de startende rechter hoger in te kunnen schalen als in de eerste trede van categorie 9, zodat hier voorafgaand aan de start van de opleiding al afspraken over gemaakt kunnen worden.** Een andere optie is hen eerst tijdelijk als rechter plaatsvervanger met aanwijzing aan te stellen, waardoor ze een hoger salaris kunnen ontvangen.

Daarnaast kan bezien worden of rechter- plaatsvervangers vaker gericht kunnen worden geworven. Bijvoorbeeld advocaten die hun loopbaan in de advocatuur hebben beëindigd en niet afhankelijk zijn van de inkomsten van het rechterswerk. Bezien zou moeten worden voor welke groep een extra salarismaatregel nodig is.

3.1.2 Extra wervingsactiviteiten

De huidige werving op deze doelgroep lijkt doeltreffend, maar zou kunnen worden aangevuld. De werkgroep bepleit een continue zichtbaarheid op relevante online en offline mediakanalen, niet slechts 2 keer per jaar 2 of 4 weken (kracht van de herhaling; bijvoorbeeld Advocatie.nl; Recht.nl; Intermediair.nl; NRC en Social Media; inhoudelijk verhaal brengen via Story-telling/advertorials).

3.1.3 "Warme werving"

Voorts wordt de zogenaamde "warme werving" bepleit. Vanuit gerechten kan veel meer worden ingezet op de collegiale benadering van *vakgenoten uit de regio* met het verzoek of zij interesse hebben in het ambt van rechter. De doelgroep lijkt beter benaderbaar op deze wijze dan via de reguliere kanalen, wellicht omdat zij primair niet op zoek zijn naar een nieuwe betrekking, dus daartoe min of meer verleid moeten worden**. De werkgroep bepleit dat elk gerechtsbestuur hierop initiatieven ontplooit**.

3.1.4 Stafjuristen

Voorts wil de werkgroep bepleiten dat de belemmeringen die er zijn om goede, eigen mensen (stafjuristen) door te laten stromen, weg genomen worden. Daarbij wordt vooral gedacht aan de eis van buitenervaring. De meningen zijn weliswaar verdeeld over de vraag of de interne doelgroep voldoende potentie heeft voor het ambt van rechter, maar er zal altijd een selectiemoment blijven waar dat beoordeeld kan worden. Met de huidige belemmeringen kunnen mensen (zonder buitenervaring) niet of heel moeilijk doorstromen en dat wordt als onwenselijk beschouwd.

3.1.5 Gerechtsauditeurs

Tot slot is gesproken over de eis van buitenervaring voor *gerechtsauditeurs van het Wetenschappelijk Bureau van de Hoge Raad, van de Raad van State, van het College van Beroep voor het Bedrijfsleven en van de Centrale Raad van Beroep* . Door deze eis is de mogelijkheid van aantrekken van kandidatenuit uit deze groep nu ook beperkt. **De werkgroep adviseert te overwegen of de eis van buitenervaring hier –al dan niet tijdelijk- zou kunnen vervallen.**

3.2 Rio's met beperkte werkervaring

3.2.1 Raio's 2.0

In de werkgroep is opgemerkt dat het feit dat studenten met veel potentie (high potentials) door de eis van 2 jaar buitenervaring worden "weg gekaapt" door andere werkgevers zoals advocatuur en OM, waardoor ze voor de Rechtspraak verloren gaan. Zij solliciteren doorgaans niet na 2 tot 5 jaar alsnog bij de Rechtspraak. Voorheen was dit minder het geval omdat studenten rechtstreeks vanuit

de universiteiten konden instromen. De vraag is of hier de eis van buitenervaring kan vervallen om deze instroom weer te doen verhogen. Geconstateerd is, dat dit ertoe zou leiden dat de betreffende kandidaat binnen de dienstbetrekking bij de Rechtspraak alsnog 2 jaar ervaring elders (via stage) moet opdoen. Anders gezegd, in tijd zal het niet veel opleveren, in het binnenhalen van high potentials wellicht wel. Dit wordt gezien als een mogelijkheid die niet snel tot een quick win zal leiden, maar wel op de lange termijn effect kan hebben. Ondanks het feit dat recentelijk is herbevestigd dat de buiteneis in stand moet blijven (zie bijlage 2, notitie instroom en bekostiging vierjarig rio traject voor de volledige overwegingen), **wil de werkgroep bepleiten hier in het licht van de huidige problematiek nogmaals naar te kijken.**

Verder is de *groep stagiaires en buitengriffiers* specifiek genoemd, die wellicht later in hun loopbaan als rechter zou kunnen instromen. Zij moeten -nog meer dan nu- gebonden worden aan de Rechtspraak, bijvoorbeeld door borrels of netwerkbijeenkomsten. Dit zou zelfs voor HBO recht studenten aan de orde kunnen zijn, gelet op het feit dat zij vaak het WO in stromen. Hierbij kan gedacht worden aan het navolgende:

- LDCR HR recruitment heeft al een masterclass in samenwerking met de SSR ontwikkeld om rechten studenten en young professionals te binden en te boeien voor de Rechtspraak als werkgever. Deze masterclass heet Meesterklas en wordt 4 keer per jaar georganiseerd voor 25 studenten per keer. Met deze groep wordt contact gehouden.
- SummerCourt: jaarlijks evenement vanuit de Rechtspraak en het OM voor 80 3^{e} en 4^{e} jaars studenten. WinterCourt vindt een half jaar later plaats als alumni evenement om de studenten te binden
- “Headhunting” via hoogleraren die tevens rechter zijn intensiveren (inzicht in wie dat zijn verkrijgen via SSR). Dit werkt drempelverlagend, zij spreken de geschikte studenten direct aan: ‘’Wel eens gedacht aan de Rio?”
- Onderzoek doen naar hoeveel studenten doorstromen vanuit het HBO naar WO
- Samenwerking met online platform Business Talent Network versterken: maakt de verbinding tussen bedrijven en hoog opgeleiden studenten via vacatures/blogs/events/traineeships

In de werkgroep is geopperd om studenten als juridisch medewerker aan te trekken en dan na twee jaar in te laten stromen. Dat stuit nu –net als hiervoor genoemd- op de eis van buitenervaring**. De werkgroep adviseert ook de groep juridisch medewerkers mee te nemen in een mogelijke heroverweging van de buiteneis.**

3.2.2 Jonge Advocaten/ Young Potentials
Voorts is geconstateerd dat er binnen de doelgroep rio’s met beperkte een *groep jonge advocaten* is, die vastloopt in de advocatuur vanwege een minder commerciële inslag, maar die prima zou passen binnen de Rechtspraak. Ook zij lopen echter aan tegen de eis van twee jaar buitenervaring, omdat zij weliswaar buitenervaring hebben, maar nog geen twee jaar. **Ook hier wordt bepleit meer flexibel om te gaan met de buiteneis.**

Deze groep zou actief benaderd kunnen worden op de navolgende wijze:

- Online advertenties / advertorials / direct-mail inzetten via de algemene beroepsopleiding van de advocatenorde/CPO centrum voor postacademisch onderwijs: https://www.beroepsopleiding.advocatenorde.nl/
- Samenwerking met grote (bv. Zuidas) advocatenkantoren meer opzoeken en loopbaan beleid ontwikkelen voor deze groep

- Continue zichtbaar zijn online onder deze doelgroep d.m.v. niche en vakinhoudelijke online kanalen i.p.v. 2-4 weken per jaar: kracht van herhaling (zie hiervoor)

3.2.3 Tot slot
Gelet op het feit dat dit waarschijnlijk allen rio's zullen zijn die een langer opleidingstraject nodig hebben, zullen deze maatregelen niet direct tegemoet komen aan de wens om snel meer rechters te werven die ook binnen afzienbare tijd inzetbaar zijn. **De werkgroep adviseert dan ook voor de korte termijn in te zetten op de doelgroep met ruime ervaring en de specialisten, maar voor de langere termijn ook naar bovenstaande aanbevelingen of suggesties te kijken.**

3.3 Specialisten

De doelgroep specialisten betreft advocaten en hoogleraren, vaak ouder dan 55 jaar en ouder, die een autoriteit zijn op een bepaald rechtsgebied. Zij kunnen bijvoorbeeld worden benaderd via de Vereniging voor bedrijfsjuristen, uit Autoriteiten als de AFM, de Nederlandse Bank en uit de vakvereniging voor fiscalisten. Ten aanzien van deze doelgroep wordt het volgende voorstel gedaan:

- Mediamix van print en online inzetten om deze doelgroep te bereiken; zie eerder succes Fiscalisten werving 8 rechtbanken
- Samenwerking versterken/ gezamenlijk loopbaanbeleid ontwikkelen met specifieke organisaties (bijvoorbeeld de Belastingdienst voor de doelgroep Fiscalisten)

3.4 Overstappende OM-ers

Bijzondere aandacht verdient nog de groep overstappende OM-ers. Deze doelgroep is onder te verdelen in de subgroep Superspecialisten, (Beoogd) generalist; oud raio en (Beoogd) generalist; niet oud raio. Voor wat betreft het salaris stelt de werkgroep vast dat bij alle subgroepen een detacheringsconstructie wordt toegepast tijdens de opleiding, zodat er in het algemeen geen probleem is m.b.t. het salaris[2]. Natuurlijk geldt hierbij als voorwaarde wel, dat het OM hieraan moet willen meewerken.

3.4.1 Superspecialisten
Met de huidige ter zake geldende regeling (Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak en superspecialisten, zie bijlage 3) is beoogd de overstap voor specialisten te vergemakkelijken. In de praktijk blijkt dit (nog) niet zo te werken. Knelpunten zitten in:

- Het in de praktijk van de LSR gehanteerde uitgangspunt dat de opleiding minimaal 6-9 maanden moet duren (ivm beoordelingstermijn en voorfase)
- Het verbranden van de schepen voordat aan de opleiding wordt begonnen

Om deze knelpunten weg te nemen moet het mogelijk zijn de beoogd overstapper eerst als rechter-plaatsvervanger naar de grote commissie van de LSR te laten gaan en hem daarna informeel (maar wel met een schriftelijk plan van de rechtbank) op te leiden zonder dat hij overstapt. Als deze periode (van minimaal 3 maanden) naar genoegen van beide partijen is afgesloten (met een schriftelijk oordeel) volgt de formele overstap met een periode van maximaal 3 maanden in het opleidingenhuis. Het (rechters)salaris wordt betaald door middel van een aanwijzing. Het risico voor de overstapper wordt hiermee sterk gereduceerd terwijl de opleiding wel wordt afgesloten met een formele beoordeling.

[2] Het verschil tussen 1e klas ovj en rechter - en in voorkomende gevallen tussen HOvJ en (sr) rechter- wordt tijdens de detachering iha betaald door het OM, waarna in dergelijke gevallen aan het einde van de opleiding benoeming als sr. rechter plaatsvindt met bijbehorend salaris.

3.4.2 Beoogd generalist, oud raio/ niet oud raio
Deze subgroepen onderscheiden zich uitsluitend van elkaar in de selectiefase. Sommigen OM collega's hebben de raio-selectie al doorlopen, waardoor alleen beperkte selectie hoeft plaats te vinden ("de kleine commissie"). Als zij echter een ander selectietraject hebben doorlopen, waarop alleen maar getoetst is of ze een goede Officier van Justitie zullen zijn, dan moeten zij de gehele selectieprocedure ("grote commissie") doorlopen. Daarnaast geldt voor alle medewerkers van het OM dat ze een opleidingsperiode als rio dienen te doorlopen. Het animo om een de overstap te maken neemt daardoor af, zelfs als men daarin wel interesse heeft. **De werkgroep bepleit deze belemmering weg te nemen en een overstap voor OM collega's gemakkelijker te maken door de opleiding niet langer dan 6 maanden te laten duren en geen voorfase te hanteren.**

4. Algemene aanbevelingen

De werkgroep wil bepleiten dat het wegnemen van de staffel bij de briefselectie van de LSR, die nu reeds als tijdelijke maatregel is ingevoerd, structureel wordt gemaakt. Op deze wijze kunnen veel meer, kwalitatief goede kandidaten doorstromen de selectie in.

Daarnaast wil de werkgroep meegeven dat het huidige ICT systeem dat wordt gebruikt voor de werving, belemmerend werkt. Het complexe sollicitatie proces dat de Rechtspraak heeft zorgt voor verlies van goede kandidaten. Arbeidsmarktcommunicatie- onderzoeken tonen aan dat 30 vragen in een sollicitatieformulier zorgen voor 50% afbreuk. De Rechtspraak heeft 14 hoofdstukken vol vragen. Het systeem heeft daarnaast ook vaak storing in het weekend en kan na 21u niet ingevuld worden. Bovendien moet voor iedere sollicitatie binnen dezelfde openstellingsperiode alle informatie opnieuw worden ingevoerd. **De werkgroep wil bepleiten hier een alternatief voor te bedenken.**

Tot slot bestaat een grote wens tot **meer diversiteit** (*multicultureel en/of sociaal-economisch*) te komen bij het aantrekken van nieuwe rechters. Daartoe kunnen de volgende middelen worden ingezet:

- Samenwerking met multiculturele platformen als Young Global People versterken
- Contacten met het OM aanhalen mbt diversiteitsproject daar

Drempel verlagend:

- Ambassadeurs inzetten: bijvoorbeeld [redacted]
- 3e weg benutten; hier zou nu al multicultureel talent zitten
- Ook hier geldt de kracht van de rechter-hoogleraar die multiculturele student aanspreekt: ''heb je er weleens aan gedacht…"
- Maatschappelijke ervaring eis anders insteken: op doelgroep niveau. Per doelgroep onderzoeken wat de juiste definitie is die aanspreekt
- Woordvoerders vanuit gemeenten benaderen die de doelgroep kennen

5. Financiële overwegingen

De werkgroep wil de aandacht vragen voor het feit, dat extra werving niet zal slagen zonder extra investering. Wervingsuitingen kosten vanzelfsprekend geld, zeker als er vanwege een doelgroepenbeleid op meerdere plaatsen tegelijk wordt ingezet. Voor wat betreft deze extra kosten wordt hieronder een globale eerste indicatie gegeven.

Onderdeel	**Geschatte kosten**	**Planning (afhankelijk van beslissingsproces)**
Media-mix Specialist bv. Fiscalist	€ 12.000 over 8 rechtbanken	6-12 maanden
RIO ruim continue zichtbaar aan media per jaar	€ 25.000 - € 50.000 Online print	6-12 maanden
RIO beperkt continue zichtbaar aan media per jaar	€ 25.000 - € 50.000 Online print	6-12 maanden

Daarnaast vraagt de ondersteuning van het wervingsproces ook extra mankracht. Op dit moment resulteert de werving in ongeveer 50 kandidaten per jaar. Bij een veelvoud van die uitkomst zal ook de ondersteuning navenant uitgebreid moeten worden.

Een nieuw IT systeem zal ook kostbaar zijn. Een indicatie daarvan is nog lastig te geven, omdat deze afhangt van de keuze die daarin wordt gemaakt.

Voorts zal ook een uitbreiding van kosten in de selectie aan de orde zijn, vanwege een verhoging van het aantal analytische testen en de inzet van LTP, alsmede van de LSR zelf. Die kosten zullen bij deze werkgroep buiten beschouwing blijven, aangezien zij de selectie betreffen.

6. Planning en Organisatie

Hoewel de noodzaak tot snelle verbetering wordt onderkend, acht de werkgroep het van groot belang dat er ook met de nodige zorgvuldigheid wordt gekeken naar alle acties/ verbetervoorstellen. Sommigen daarvan zijn snel te realiseren, met name als het om online activiteiten gaat. Anderen voorstellen zullen meer tijd vragen. Voor een goed resultaat is het belangrijk dat die tijd wordt genomen.

Voorts is van belang dat er een duidelijke opdracht, opdrachtgever, budget en tijdpad beschikbaar komt voor de implementatie van de voorstellen. Wie is er straks bevoegd om besluiten te nemen in dit proces en wat zijn daarbij de randvoorwaarden. Daaraan zal nader invulling gegeven moeten worden.

de Rechtspraak

Rechtbank Oost-Brabant

aan Stuurgroep werven, selecteren en opleiden RIO's
van Werkgroep selectie RIO's
datum 9 november 2016
onderwerp Selectie RIO's

Memo selectie RIO's

De werkgroep selectie RIO's, bestaande uit Leendert Verheij, Leo Gruiters, [redacted] en Patricia Messer, heeft van de stuurgroep de volgende opdracht gekregen:

"Breng de (nieuwe) mogelijkheden (en belemmeringen) in kaart om het effect van de selectie te verhogen en meer potentiële geschikte rechters in opleiding te krijgen die na hun opleiding benoembaar blijken. Alles is bespreekbaar.

Welke aanpassingen zijn er in de selectie nodig om in grote behoefte aan nieuwe rechters te voorzien en op de wervingsinspanningen aan te sluiten?

Graag in deze werkgroep ook mogelijkheden tot verhoging van instroom kandidaten met een diverse (culturele, man/vrouw etc.) achtergrond meenemen. Zorg dat de werkgroepen Werving en Opleiding jullie ideeën mee kunnen nemen bij de uitvoering van hun opdracht.

Inventariseer risico's en indicaties voor financiën, capaciteit en inspanning van diverse partijen."

Op 3 november 2016 heeft een eerste VC-bijeenkomst plaatsgevonden, waaraan behalve Leo Gruiters, [redacted] en Patricia Messer hebben deelgenomen:
- [redacted] (stafmedewerker RvdR met opleiding in portefeuille)
- [redacted] (lid LSR)
- [redacted] (secretaris LSR)

Op 8 november heeft een VC-bijeenkomst plaatsgevonden met Leendert Verheij, [redacted] (LTP), [redacted] en Patricia Messer.

De aanbevelingen:

Algemeen:
- ten behoeve van Werving: overweeg voorafgaand van de openstelling van een nieuwe selectieronde een langere openstelling van de vacatures zodat er meer ruimte is voor wervingsactiviteiten en vacatures langer in beeld zijn met kans op meer/betere kandidaten (gekwalificeerde kandidaten met een goede baan denken langer na over een loopbaanstap).
- zorg dat het LSR-aanmeldsysteem stabiel is en klantvriendelijk of ontwikkel een nieuw systeem. Toelichting: gebleken is dat het systeem geregeld uitvalt, waardoor kandidaten de gevraagde gegevens opnieuw moet invullen. Bovendien moet voor iedere rechtbank waar wordt

de Rechtspraak

Rechtbank Oost-Brabant

gesolliciteerd een nieuw formulier worden ingevuld. Gegevens kunnen niet worden gekopieerd als men ervoor kiest voor meerdere rechtbanken te solliciteren. Dit is schadelijk voor het imago van de Rechtspraak; kandidaten haken af.

Selectie-eisen briefselectie:
- maak de op dit moment tijdelijke maatregel van het wegnemen van de staffel bij de briefselectie structureel.
- tel wetenschappelijke ervaring niet voor 50%, maar voor 100% mee. Er is onvoldoende reden om wetenschappelijke werkervaring minder zwaar te laten meetellen bij de beoordeling van de vraag of een kandidaat voldoet aan de eis van twee jaar buitenervaring.

Analytische test:
- handhaaf de analytische test en pas de inhoud en norm van die test niet aan.
Toelichting: in het gesprek met [redacted] (LTP) is aan de orde gekomen in hoeverre de analytische test een onterecht obstakel vormt voor kandidaten met een andere culturele achtergrond. De analytische test is zo veel mogelijk cultuurwaardenvrij. Dat neemt niet weg dat kandidaten met een andere culturele achtergrond op de verbaal analytische test vaker onvoldoende scoren. Dit vormt echter geen reden om de norm of de inhoud van de test bij te stellen: het verbaal analytisch vermogen is een belangrijke voorwaarde voor het met succes kunnen afronden van de opleiding.
Verder is besproken of er aanwijzingen zijn dat de matrix veel “false negative” uitslagen geeft. Toegelicht is dat de score die op de matrix moet worden gehaald de score is van het gemiddelde academische niveau van mensen met een vergelijkbare opleiding. Die score heeft een belangrijke voorspellende waarde ten aanzien van het succesvol kunnen afronden van de opleiding. Wanneer de norm naar beneden zou worden bijgesteld zou dat leiden tot meer “false positive” uitslagen, hetgeen weer zou leiden tot een grotere uitval tijdens de opleiding.
Tot slot is bij deze aanbeveling betrokken dat er herkansingsregels bestaan, die het mogelijk maken dat kandidaten (onder bepaalde voorwaarden) de analytische test kunnen herkansen.

Voorgesprekken:
- schaf de staffel af die wordt gehanteerd bij de voorgesprekken. Alle kandidaten die tijdens de voorgesprekken in voldoende mate overtuigen gaan door naar het assessment.

Interviews door de LSR:
In het gesprek met [redacted] is besproken dat ieder interview het risico van onbewuste discriminatie in zich draagt, waardoor het risico bestaat dat kandidaten met een andere culturele achtergrond ten onrechte niet door een selectie komen. Door LSR worden alle aanbevelingen die naar aanleiding van wetenschappelijke onderzoeken zijn gedaan om dat zoveel mogelijk te voorkomen (interview protocolleren, diverse samenstelling van de selectiecommissie, onafhankelijke derde bij beraadslagingen van de commissies) al opgevolgd. Bovendien wordt de komende LSR-dag aandacht besteed aan het thema discriminatie.

de Rechtspraak

Rechtbank Oost-Brabant

Tot slot is opgemerkt dat onlangs door het LTP is meegelopen tijdens een selectiedag van de LSR en dat men onder de indruk was van de professionaliteit van de selectiegesprekken.
De werkgroep heeft gelet hierop geen aanbevelingen over dit onderdeel van de selectie.

Doorgroeimogelijkheden juridisch medewerkers:
- overwogen kan worden juridisch medewerkers die niet voldoen aan het huidige vereiste van twee jaar buitenervaring een assessment aan te bieden, zodat een betere inschatting kan worden gemaakt of zij tzt de procedure bij de LSR met succes kunnen doorlopen. Als het assessment met een positief advies wordt afgerond kan de rechtbank desgewenst een detachering aanbieden of het opbouwen van de benodigde buitenervaring op een andere manier faciliteren.

Onderscheid opleiding RIO's met beperkte ervaring en opleiding RIO's met ruime ervaring:
Gesproken is over de vraag of het onderscheid tussen RIO's met beperkte ervaring en RIO's met ruime ervaring zinvol is of juist onterechte obstakels opwerpt. In de praktijk blijkt in ieder geval dat het nogal eens voorkomt dat een kandidaat van de ene procedure naar de andere moet worden verwezen, omdat blijkt dat hij/zij net een maand te kort heeft voor de ene opleiding of een maand te veel voor de andere. Mogelijk verliezen we daardoor kandidaten onderweg. Omdat het onderscheid tussen de twee opleidingen en het afschaffen er van echter veel meer consequenties heeft, die wij binnen het bestek van de ons gegeven opdracht niet volledig kunnen overzien, adviseren wij deze vraag expliciet mee te nemen in de evaluatie van de initiële opleiding.

Financiën en capaciteit:
Meer kandidaten en meer vacatures heeft gevolgen voor de inzet en capaciteit ten behoeve van selectie:

- Secretariaat LSR (uitbreiding)
- Leden LSR (meer zittingsdagen selecteurs/uitbreiding selecteurs)
- HRM adviseurs bij de voorgesprekken (uitbreiding adviseurs)
- LTP (afnemen meer analytische tests en assessments)

Afhankelijk van mate van uitbreiding en toename tests en assessment is meer budget nodig.

Namens de werkgroep,
Patricia Messer

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Aan de presidenten van de rechtbanken
de presidenten van de gerechtshoven
de presidenten van de bijzondere colleges

Afdeling HRM&OO

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t (088) 361 00 00
f (088) 361 00 22
www.rechtspraak.nl

datum 16 februari 2017
contactpersoon [redacted]
doorkiesnummer 06-[redacted]
faxnummer 088-[redacted]
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk UIT 10185 HRM&OO/[redacted]
onderwerp Procedure afgewezen plaatsvervanger

Geachte heer, mevrouw,

Graag breng ik onderstaande bijzondere procedure met betrekking tot rechters-plaatsvervangers onder uw aandacht. Deze procedure geeft in uitzonderlijke gevallen gerechten enige ruimte om kwalitatieve en ervaren rechters- en raadsheren-plaatsvervangers alsnog te behouden voor de Rechtspraak als zij hebben gesolliciteerd voor een vaste functie als rechter of raadsheer en tijdens deze procedure zijn afgevallen

Toelichting
Het gebeurt regelmatig dat rechters- of raadsheren-plaatsvervangers solliciteren voor een vaste functie als rechter of raadsheer. Als zij in deze procedure zijn opgenomen, maar vervolgens afvallen (bij de analytische test of na de eindgesprekken) kunnen zij niet langer worden ingezet als plaatsvervanger en worden zij geacht hun plaatsvervangerschap op te geven. Dit is voor veel kandidaten een bittere pil. Het is aan te bevelen kandidaten daar tijdens eventuele (oriënterende) gesprekken op te wijzen.

In bepaalde situaties kan worden afgeweken van deze regel. In december 2008 heeft de Presidentenvergadering afgesproken dat als de LSR het gerecht heeft geïnformeerd over de afwijzing van de betrokken kandidaat, de president van het gerecht een commissie - bestaande uit de portefeuillehouder van de Raad voor de rechtspraak, de voorzitter van de LSR, en de desbetreffende president zelf - kan vragen om te bezien of er omstandigheden zijn die kunnen leiden tot continuering van de inzet van de plaatsvervanger. Deze omstandigheden kunnen zijn dat de betrokkene uitdrukkelijk goed functioneert binnen een bepaald specialisme of - aantoonbaar gedocumenteerd (functioneringsverslag) - goed functioneert als lid van een meervoudige kamer. De absolute voorwaarde hierbij is dat betrokkene vervolgens niet als unus of als voorzitter van een meervoudige kamer functioneert.

Het is aan de kandidaat om zijn gerecht te informeren over het verloop van de procedure. Het presidium van de LSR wijst erop dat er situaties kunnen zijn waarin de plaatsvervanger bij meerdere gerechten wordt ingezet. Het is aan de president van het gerecht zoals vermeld op het plaatsingsbesluit van de plaatsvervanger alertheid te betrachten en ook andere gerechten te informeren over het al dan niet beëindigen van het plaatsvervangerschap.

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

De procedure staat uitgelegd in het handboek voor de gerechten van de LSR, waarvan de meest recente versie te raadplegen is op de teamsite van de LSR. Gemakshalve wordt deze ook als bijlage aan de brief toegevoegd.

Ik hoop u hierbij voldoende te hebben geïnformeerd

Hoogachtend,

[redacted]

Mr. H. Rappa-Velt
Lid Raad voor de rechtspraak

de Rechtspraak

Dienstencentrum
Rechtspraak

Handboek voor de gerechten

Selectieprocedures
voor benoeming in een rechterlijke functie

Landelijke Selectiecommissie Rechters (LSR)

datum	Januari 201
Contactgegevens	Secretariaat LSR
versie	1.1

Inhoudsopgave

1 INLEIDING 4

2 UITGANGSPUNTEN 6

3 SELECTIEPROCEDURE 7

3.1 LANDELIJK 7
3.2 LOKAAL 7

4 CATEGORIEËN RECHTERLIJK AMBTENAREN 9

4.1 RECHTER IN OPLEIDING MET BEPERKTE WERKERVARING 10
4.1.1 Openstellen vacatures 10
4.2 RECHTER IN OPLEIDING MET RUIME WERKERVARING 11
4.2.1 Openstellen vacatures 11
4.2.2 Verwerking sollicitaties 11
4.2.3 Informatieverstrekking 12
4.3 GEREDE KANDIDAAT 13
4.3.1 Te volgen procedure 13
4.4 EEN VASTE FUNCTIE ALS RAADSHEER (RAADSHEER IN OPLEIDING) 14
4.4.1 Inleiding 14
4.4.2 Te volgen procedure 14
4.5 ONBEZOLDIGD RAADSHEER- OF RECHTER-PLAATSVERVANGER UNUS ONBEZOLDIGD RAADSHEER- OF RECHTER-PLAATSVERVANGER VOORZITTER MK BEZOLDIGD RAADSHEER- OF RECHTER-PLAATSVERVANGER MET AANWIJZING 16
4.5.1 Inleiding 16
4.5.2 Te volgen procedure 16
4.5.3 Aanmelding 17
4.6 ONBEZOLDIGD RAADSHEER- OF RECHTER-PLAATSVERVANGER 18
4.6.1 Te volgen procedure 18
4.6.2 Aanmelding 18
4.7 IDR-KANDIDAAT 19
4.7.1 Te volgen procedure 19
4.8 SELECTIE EN OPLEIDING OVERSTAPPENDE OFFICIEREN VAN JUSTITIE NAAR DE RECHTSPRAAK EN SUPERSPECIALISTEN 20
4.9 SELECTIE EN OPLEIDING SUPERSPECIALISTEN 21
4.10 HERINTREDENDE RECHTERS 22

5 VOLLEDIGE PROCEDURE 23

5.1.1 Briefselectie 23
5.1.2 Antecedentenonderzoek 24
5.1.3 Analytische test 24
5.1.4 Voorgesprek met de LSR 25
5.1.5 Assessment 27
5.1.6 Aanschrijven referenten 28
5.1.7 Eindgesprekken LSR 28
5.1.8 Selectiegesprek lokaal 29
5.1.9 Intakecommissie 30

5.1.10 Opleiding 31
5.1.11 Evaluatie 31

1 Inleiding

In februari 2013 heeft de Raad voor de rechtspraak (Raad) het nieuwe ontwerp voor de opleiding van rechters en raadsheren vastgesteld. Met de komst van het nieuwe opleidingshuis is het onderscheid tussen Raio, Rio en de zogenaamde derde weg kandidaat (IDR-kandidaat) vervallen en wordt alleen nog gesproken over Rio's: rechters en raadsheren in opleiding.

Voor wat betreft de werving en selectie van Rio's wordt in de nieuwe initiële opleiding onderscheid gemaakt tussen twee groepen Rio's:

- Rio's met ruime werkervaring, dat wil zeggen dat de kandidaat ten tijde van de sollicitatie beschikt over minimaal vijf jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen als jurist (waarvan minstens twee jaar buiten de Rechtspraak), die minimaal een jaar en drie maanden worden opgeleid en maximaal drie jaar en zes maanden. De opleiding kent vier startmomenten per jaar: januari, april, juli en oktober.
- Rio's met beperkte werkervaring, dat wil zeggen dat de kandidaat ten tijde van de sollicitatie beschikt over minimaal twee en maximaal zes jaar juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist (waarvan ten minste twee jaar buiten de rechterlijke organisatie) die in beginsel de maximale vierjarige opleiding volgen. Deze opleiding kent twee startmomenten per jaar: april en oktober.

  Kandidaten die beschikken over vijf tot zes jaar juridisch relevante werkervaring na afstuderen kunnen solliciteren op vacatures voor kandidaten met beperkte ervaring (rio beperkt), maar ook op vacatures voor kandidaten met ruime ervaring (rio ruim), of op beide. Aan kandidaten wordt de keuze gelaten een afweging te maken in welke categorie hij of zij het beste tot zijn/haar recht denkt te komen en waar hij/zij denkt een goede kans te maken ten opzichte van de andere sollicitanten.

  Als de sollicitatie is ingediend, kan het evenwel gebeuren dat de briefselectiecommissie, tijdens de briefselectie, of het gerecht in latere instantie tijdens de procedure de kandidaat zal vragen van categorie te wisselen. Dit wordt dan met de kandidaat besproken.

De rechter in opleiding kan eerst tot rechter worden benoemd als hij voldoet aan de eis dat hij zes jaar juridisch relevante werkervaring heeft opgedaan na het afstuderen als jurist. De (werk)ervaring die wordt opgedaan in de opleiding, telt (dus) mee voor zesjaarseis.

In het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren is geregeld aan welke eisen het juridisch diploma moet voldoen wil men benoembaar zijn tot rechter. Die eisen houden in dat men ten minste grondige kennis van en inzicht in drie van de vijf volgende rechtsgebieden (de drie-uit-vijf-eis) is verkregen:

a. burgerlijk recht, met inbegrip van burgerlijk procesrecht;
b. strafrecht, met inbegrip van strafprocesrecht;
c. bestuursrecht, met inbegrip van bestuursprocesrecht;
d. staatsrecht;
e. belastingrecht.

Tot de drie rechtsgebieden behoren in ieder geval twee van de rechtsgebieden, genoemd in de onderdelen a tot en met c.

Kandidaten met een diploma met "civiel effect" voldoen aan de drie-uit-vijf-eis.

Op het voorgaande zijn twee uitzonderingen mogelijk:

1. Kandidaten met een zeer ruime werkervaring die niet voldoen aan de drie-uit-vijf-eis kunnen worden benoemd als zij specifieke kennis op hebben op een bepaald rechtsgebied.
2. Voor kandidaten met zowel een diploma fiscale economie als fiscaal recht met civiel effect geldt dat hun werkervaringsjaren worden geteld vanaf het moment van werken na het afstuderen als fiscaal econoom.

De selectieprocedures voor de beide Rio-functies zijn nagenoeg gelijk aan elkaar. In het wervingstraject geldt voor kandidaten met ruime voorervaring dat ze bij meerdere openstellingen op een onbeperkt aantal vacatures mogen solliciteren. Voor kandidaten met beperkte voorervaring voor de vierjarige opleiding geldt bij de openstelling (voor de opleiding van april of oktober) dat ze voor maximaal twee gerechten per keer mogen opteren. Conform het advies van de Projectgroep Vernieuwing Selectie is de duur van de selectieprocedure verkort. In totaal duurt de procedure nu elf weken, waarvan acht weken voor de landelijke procedure en drie weken voor de lokale procedure.

De Landelijke selectiecommissie rechters (LSR) toetst in de selectieprocedure of een kandidaat in beginsel geschikt is voor het rechterschap. In samenspraak met de SSR bepaalt het gerecht de uiteindelijke opleidingsduur van de door de LSR aanbevolen kandidaat.

Het handboek is aangepast en afgestemd op de nieuwe selectieprocedure van de LSR. Besluiten die naar aanleiding van een tussentijdse evaluatie[1] van de selectieprocedure zijn genomen door de Raad zijn in het handboek verwerkt. Dit handboek is in het bijzonder bedoeld voor degenen die betrokken zijn bij de beschreven procedures. In het handboek zijn de verschillende stappen in de selectieprocedure voor rechter in opleiding beschreven. Daarnaast zijn de selectieprocedures voor gerede kandidaat, raadsheer, raadsheer- en rechter-plaatsvervanger, overstappende OM'ers/ superspecialisten en "herintredende rechters" beschreven. Het onlangs vastgestelde beleid met betrekking tot de benoemingsvereisten voor fiscaal-economen is ook opgenomen.

Vragen over de procedures kunnen gesteld worden aan het secretariaat van de LSR via 088 - 361 1025 of LSR@rechtspraak.nl. Het secretariaat is het centrale aanmeldingspunt voor en coördineert de landelijke selectie van kandidaten die zijn aangemeld voor een (opleidings)plaats bij een gerecht.

L. Verheij
Voorzitter LSR, januari 2017 (gewijzigde versie)

[1] Brief aan de voorzitters van de gerechtsbesturen van 13 maart 2014, UIT7858/HRM O&O/MH/ci, tussentijdse evaluatie selectie

2 Uitgangspunten

Onderstaand zijn de uitgangspunten voor de selectieprocedure voor rechter in opleiding, raadsheer in opleiding en (on)bezoldigd raadsheer- en rechter-plaatsvervanger zoals die vanaf 2006 door de Raad zijn vastgesteld, weergegeven.
Daarnaast heeft de Raad op 14 maart 2012 (brief aan de gerechten van 20 maart 2012, mailbericht aan de gerechten van 17 juni 2013) besloten dat in de periode van 1 januari 2014 tot 1 januari 2016 ieder gerecht jaarlijks drie vacatures voor de vierjarige opleiding dient open te stellen. Vanaf 1 januari 2016 dienen de gerechten jaarlijks twee vacatures voor de vierjarige opleiding open te stellen.

- Naast het opleiden van de verplichte vierjarige Rio's per jaar, leiden gerechten alleen iemand op als er zicht is op een vacature binnen dat gerecht. Als het gerecht een vacature openstelt, garandeert het dat een kandidaat bij succesvolle afronding van de opleiding binnen redelijke termijn een vaste benoeming tot rechter krijgt. Een gerecht kan de kandidaat door een ander gerecht laten opleiden en na een succesvolle afronding daarvan de kandidaat binnen het gerecht laten benoemen.
- Kandidaten solliciteren gericht op een vacature van een bepaald gerecht.
- Een kandidaat doorloopt eerst de landelijke selectieprocedure via de LSR en vervolgens na het verkrijgen van het groene licht, de lokale selectieprocedure. De landelijke selectieprocedure en de lokale selectieprocedure dienen elkaar zoveel mogelijk aan te vullen en zo weinig mogelijk doublure te vertonen.
- Het secretariaat coördineert de landelijke selectieprocedure en stelt jaarlijks een planning vast.
- Bij de beoordeling door de LSR van de geschiktheid van een kandidaat voor het rechterschap wordt uitgegaan van het landelijk functieprofiel van een rechter/raadsheer, zoals te vinden op www.werkenbijderechtspraak.nl en Intro landelijk HRM.
- De selectie van Rio's met een vierjarige opleiding en de selectie van Rio's met een opleiding van kortere duur verlopen via een zoveel mogelijk uniforme procedure.
- De bepaling van de opleidingsduur valt buiten het bereik van de LSR. De LSR toetst of de kandidaat al dan niet geschikt is om binnen maximaal vier jaar te worden opgeleid tot rechter.

De LSR besluit via daartoe vastgestelde selectieprocedures of een kandidaat in beginsel geschikt wordt geacht voor het rechterschap. De vastgestelde profielen voor de functie van rechter en raadsheer zijn hierbij leidend. Nadat kandidaten door de LSR geschikt zijn geacht voor het rechterschap is het aan het gerecht te bepalen welke van de geschikte kandidaten de vacature(s) mogen vervullen. Nadat het gerecht de keuze heeft bepaald, stelt het gezamenlijk met SSR door middel van een intakecommissie in een gesprek met de kandidaat de opleidingsduur vast.

3 Selectieprocedure

3.1 Landelijk

De LSR besluit via daartoe vastgestelde selectieprocedures of een kandidaat in beginsel geschikt wordt geacht voor het rechterschap. De vastgestelde profielen voor de functie van rechter en raadsheer zijn hierbij leidend.

De selectieprocedures die binnen het taakgebied van de LSR liggen, betreffen de selectie van:

- rechter in opleiding met ruime respectievelijk met beperkte ervaring (Rio);
- gerede kandidaat;
- raadsheer in opleiding;
- onbezoldigd raadsheer- of rechter-plaatsvervanger unus, BOPZ of voorzitter meervoudige kamer (MK);
- bezoldigd raadsheer- of rechter-plaatsvervanger met aanwijzing;
- raadsheer- of rechter-plaatsvervanger.
- IDR-kandidaat.

Het gebeurt regelmatig dat rechters- of raadsheren plaatsvervangers solliciteren voor een vaste functie als rechter of raadsheer. Als zij in deze procedure zijn opgenomen, maar vervolgens afvallen (bij de analytische test of na de eindgesprekken) kunnen zij niet langer worden ingezet als plaatsvervanger en worden zij geacht hun plaatsvervangerschap op te geven. Dit is voor veel kandidaten een bittere pil. Het is aan te bevelen kandidaten daar tijdens eventuele (oriënterende) gesprekken op te wijzen.

Slechts in zeer uitzonderlijke situaties kan worden afgeweken van deze regel. In december 2008 heeft de Presidentenvergadering afgesproken dat als de LSR het gerecht informeert over de afwijzing van de betrokken kandidaat, de President van het gerecht een commissie bestaande uit de portefeuillehouder Rvdr, de voorzitter LSR, en de president zelf kan vragen om te bezien of er omstandigheden zijn die kunnen leiden tot continuering van de inzet van de plaatsvervanger.

Het is aan de kandidaat om zijn gerecht te informeren over het verloop van de procedure. Het Presidium van de LSR wijst erop dat er situaties kunnen zijn waarin de plaatsvervanger bij meerdere gerechten wordt ingezet. Het is aan de president van het gerecht dat vermeld staat op het plaatsingsbesluit van de plaatsvervanger, om andere gerechten te informeren over het plaatsvervangerschap dat moet worden beëindigd.

3.2 Lokaal

De lokale selectie richt zich erop de juiste kandidaat op de juiste plaats te krijgen. Om dat te toetsen, kan het gerechtsbestuur een eigen aanvullend profiel opstellen voor de betreffende vacature, dat past binnen het personeelsbeleid van het gerecht. Dit plaatselijke profiel past vanzelfsprekend binnen het algemeen landelijk functieprofiel.

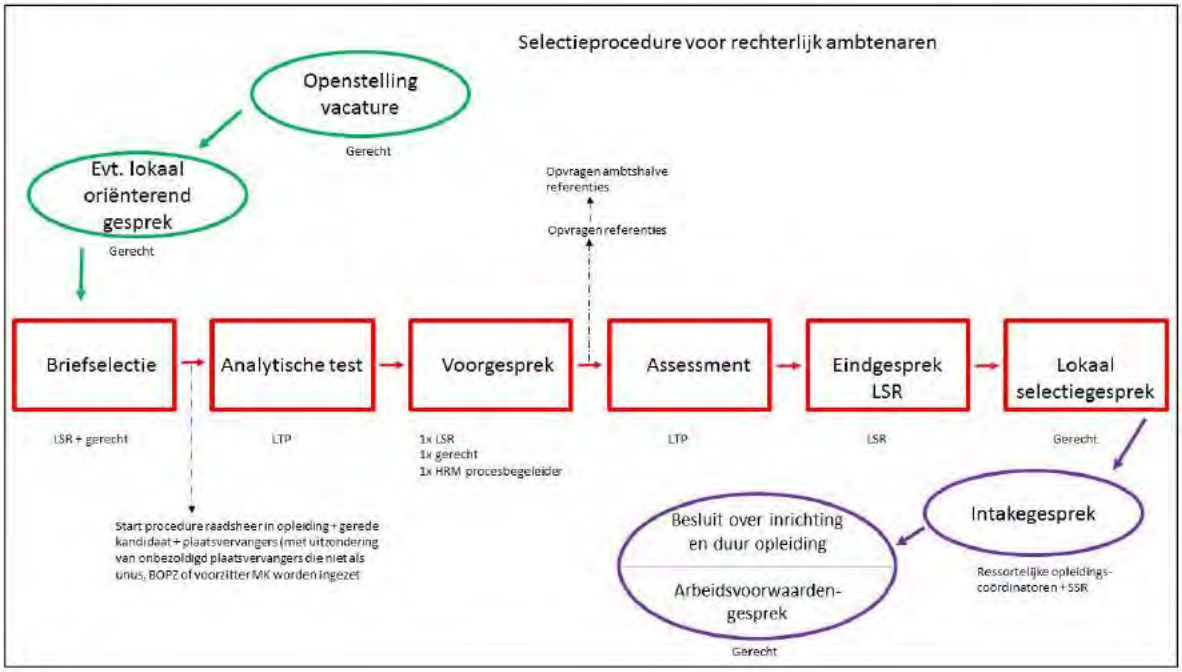
Wanneer het gerecht op zoek is naar specialisten (bijvoorbeeld fiscalisten), wijst het bestuur van het gerecht daarop bij het verzoek aan de LSR om openstelling van de vacature. De LSR hanteert dit als

uitgangspunt bij de selectie voor de betreffende vacature – met dien verstande dat ook voor deze kandidaten geldt dat zij in alle opzichten dienen te voldoen aan de algemene competentie-eisen –, en zal in de tekst van de vacature vermelden aan welke bijzondere vereisten de kandidaten dienen te voldoen.

Voor fiscalisten hanteert de LSR bij de selectie van kandidaat-rechters de eis dat de kandidaat moet beschikken over zes jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen als jurist of als fiscaal econoom. Overigens blijft van kracht (wettelijk vereiste), dat men pas tot de selectie kan worden toegelaten, nadat men is afgestudeerd als fiscaal jurist.

4 Categorieën rechterlijk ambtenaren

In onderstaande figuur is de volledige selectieprocedure schematisch weergegeven. In de hierop volgende paragrafen wordt per categorie aangegeven welke stappen uit de procedure moeten worden gevolgd.



4.1 Rechter in opleiding met beperkte werkervaring

4.1.1 Openstellen vacatures

Vacatures voor de functie van rechter in opleiding met beperkte werkervaring worden twee keer per jaar opengesteld. De rechtbanken ontvangen van het secretariaat een bericht met daarin de uiterlijke datum waarop moet worden doorgegeven of en hoeveel vacatures voor het gerecht worden opengesteld. Als een gerecht afwijkt van het landelijk afgesproken aantal van twee per jaar, moet deze keuze gemotiveerd worden en moet ruim voor de genoemde uiterlijke datum om vrijstelling worden gevraagd bij de Raad.

De selectieprocedure bij de LSR is aan een strakke planning gebonden. Voor een goed verloop van het plaatsingsproces is het van belang dat de benodigde informatie tijdig bij het secretariaat LSR wordt aangeleverd.

Het landelijke selectietraject duurt maximaal elf weken. Er zijn veel verschillende partijen bij betrokken. Na afronding van de landelijke selectie vinden aansluitend de lokale gesprekken en de intake bij de SSR plaats. Ook deze activiteiten zijn aan een strakke planning gebonden.

Om deze planningen te kunnen realiseren is het voor de LSR noodzakelijk om tijdig over alle informatie te beschikken. Dit geldt zowel voor de bevestiging of een rechtbank al dan niet mee doet met een selectieprocedure, als voor het tijdig ontvangen van eventuele lokale aanvullingen op de landelijke vacaturetekst.

De planningen zijn bij alle rechtbanken bekend. Als de LSR de benodigde informatie niet tijdig ontvangt, kan het gebeuren dat vacatures minder dan vier weken worden opengesteld. Dit kan het aantal geschikte kandidaten dat zich aanmeldt nadelig beïnvloeden.

Het secretariaat stelt de vacature met vermelding van een vacaturenummer open op www.werkenbijderechtspraak.nl. Voor deze openstelling wordt het landelijk vastgestelde functieprofiel gebruikt. Rechtbanken krijgen op de website de gelegenheid om aanvullende lokale informatie te plaatsen.

Daarnaast wordt er ook aandacht gevestigd via Linkedin en Twitter. De rechtbanken kunnen deze berichten in de sociale media ook delen om ze lokaal onder de aandacht te brengen. Het team Arbeidsmarktcommunicatie/Recruitment kan hierbij ondersteunen. [redacted] is hiervoor aanspreekpunt en telefonisch bereikbaar via: 06 [redacted].

De rechtbank kan besluiten de vacature ook in andere media te plaatsen. Dit organiseert de rechtbank zelf. De kosten daarvan komen voor rekening van de rechtbank. Bij plaatsing in digitale media kan de link naar het digitale sollicitatieformulier worden gekopieerd van www.werkenbijderechtspraak.nl. Bij plaatsing in andere (niet-digitale) media dient te worden verwezen naar de aanmeldingsmogelijkheid op www.werkenbijderechtspraak.nl. Voorts dient het vacaturenummer dat door het secretariaat aan de vacature is toegekend, te worden vermeld; de sluitingsdatum en de verdere planning dienen met het secretariaat te worden afgestemd.

4.2 Rechter in opleiding met ruime werkervaring

4.2.1 Openstellen vacatures

Vacatures voor een rechter in opleiding met ruime werkervaring worden vier keer per jaar opengesteld. De rechtbanken ontvangen van het secretariaat een bericht met daarin de uiterlijke datum waarop moet worden doorgegeven of en zo ja, hoeveel vacatures voor het gerecht worden opengesteld.

De selectieprocedure bij de LSR is aan een strakke planning gebonden. Voor een goed verloop van het plaatsingsproces is het van belang dat de vacaturetekst tijdig bij het secretariaat LSR wordt aangeleverd.

Het landelijke selectietraject duurt maximaal elf weken. Er zijn veel verschillende partijen bij betrokken. Na afronding van de landelijke selectie vinden aansluitend de lokale selecties en de intake bij de SSR plaats. Ook deze activiteiten zijn aan een strakke planning gebonden.

Om deze planningen te kunnen realiseren is het voor de LSR noodzakelijk om tijdig over alle informatie te beschikken. Dit geldt zowel voor de bevestiging of een rechtbank al dan niet mee doet met een selectieprocedure, als voor het tijdig ontvangen van eventuele lokale vacatureteksten.
De planningen zijn bij alle rechtbanken bekend. Als de LSR de benodigde informatie niet tijdig ontvangt, kan het gebeuren dat vacatures minder dan de afgesproken vier weken worden opengesteld. Dit kan het aantal geschikte kandidaten dat zich aanmeldt nadelig beïnvloeden.

Vacatures worden gepubliceerd op www.werkenbijderechtspraak.nl. De rechtbank en het secretariaat stellen in overleg de definitieve vacaturetekst en lay-out vast. Er wordt uitgegaan van een standaardtekst, welke kan worden aangepast aan lokale wensen. Wanneer sterk wordt afgeweken van de standaardtekst/lay-out, wordt de vacaturetekst ter beoordeling voorgelegd aan de voorzitter van de LSR en de portefeuillehouder LSR van de Raad.
In de vacaturetekst wordt minstens opgenomen:

- aanduiding van de rechtbank en plaats(en) van tewerkstelling;
- vermelding van het landelijk functieprofiel van een rechter al dan niet aangevuld met het aanvullende lokale functieprofiel of aanvullende lokale functievereisten;
- gerecht (en plaats(en) van tewerkstelling) waar de vacature wordt opengesteld;
- verwijzing naar www.werkenbijderechtspraak.nl; voor verdere informatie over de selectieprocedure en werken bij de rechtspraak;
- sluitingsdatum van de vacature;
- planning van de diverse gesprekken en bijeenkomsten (doorlooptijd van de selectieprocedure);
- naam en contactgegevens van de contactpersoon bij de rechtbank;
- een link naar het digitale sollicitatieformulier.

Wanneer de rechtbank op zoek is naar een specialist en de LSR hiermee rekening dient te houden bij de selectie, dient dit ook bij aanmelding van de vacature vermeld te worden.

4.2.2 Verwerking sollicitaties

Het secretariaat ontvangt en verwerkt de sollicitatieformulieren. De kandidaat ontvangt hier autmatisch een bevestiging van. Aan de hand van het sollicitatieformulier toetst de LSR of een kandidaat voldoet aan de op www.werkenbijderechtspraak.nl vermelde formele selectievereisten. Kandidaten die niet voldoen aan de formele vereisten ontvangen hierover bericht van het secretariaat.

4.2.3 Informatieverstrekking

4.2.3.1 Selectieprocedure

Op www.werkenbijderechtspraak.nl is informatie over het selectietraject beschikbaar. Van de site kunnen het landelijk rechtersprofiel, de lijst met leden van de LSR en een salaristabel worden gedownload.

Het secretariaat verstrekt op verzoek ook telefonisch of per mail (LSR@rechtspraak.nl) informatie over de selectieprocedure. Hiervoor geldt een dagelijks spreekuur, van 10.00 uur tot 12.00 uur.

4.2.3.2 Vacaturemelder

Belangstellenden voor de vacatures voor Rio's met ruime werkervaring kunnen zich per e-mail (LSR@rechtspraak.nl) aanmelden voor de zogenaamde 'vacaturemelder'. Bij een (te verwachten) openstelling stelt het secretariaat deze kandidaten hiervan per mail op de hoogte. Deze vacaturemelder geldt niet voor de vacatures voor Rio's met beperkte werkervaring.

Kandidaten die al groen licht hebben gekregen van de LSR worden door het secretariaat op de lijst voor de vacaturemelder geplaatst. Ook ontvangt de rechtbank een lijst met namen van kandidaten die binnen een termijn van één jaar een positief advies van de LSR hebben ontvangen.

4.2.3.3 Vacature/functie

Voor inhoudelijke informatie over een vacature kan een belangstellende contact opnemen met de contactpersoon van het betreffende gerecht. Over het algemeen is dit de president, een bestuurslid of een plaatsvervanger van de president. De naam van de contactpersoon alsmede de contactgegevens wordt bij vacatures voor Rio's met beperkte werkervaring vermeld op de site www.wordrechter.nl. Bij Rio's met ruime werkervaring worden deze gegevens vermeld in de vacaturetekst.

Op www.werkenbijderechtspraak.nl wordt belangstellenden aangeraden van deze mogelijkheid gebruik te maken. Van contactpersonen (en presidenten) wordt verwacht dat zij zich hiervoor beschikbaar stellen. Op deze manier kunnen wederzijdse indrukken worden opgedaan. Deze indrukken kunnen worden gebruikt bij de briefselectie.

4.3 Gerede kandidaat

Voor een gerede kandidaat gelden dezelfde eisen aan vooropleiding als voor Rio's met ruime werkervaring. Als het een gerede kandidaat voor een rechtbank betreft dient deze kandidaat daarnaast (op het moment van benoeming) minimaal zes jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen te hebben, waarvan ten minste twee jaar buiten de Rechtspraak.

Als het een gerede kandidaat voor een gerechtshof of bijzonder college betreft dient deze kandidaat daarnaast (op het moment van benoeming) minimaal tien jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen te hebben, waarvan ten minste twee jaar buiten de Rechtspraak. Ook is voor alle gerede kandidaten aantoonbare maatschappelijke ervaring een vereiste.

4.3.1 Te volgen procedure

De gerede kandidaat wordt door het bestuur van een gerecht voorgedragen aan de voorzitter van het Presidium. In de voordracht kan de president erop wijzen dat die kandidaat van het roulatiebeleid zal worden uitgezonderd. De voorzitter van de LSR beslist na overleg met de overige leden van het Presidium of de kandidaat kan worden aangemerkt als gerede kandidaat met inachtneming van de volgende criteria:

a. de externe kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
b. het gerechtsbestuur maakt aannemelijk dat die combinatie aansluit op een specifieke behoefte van het gerecht;
c. op basis van specifieke vereisten voor de Rio-functie en de onder a. vermelde kwaliteiten mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
d. er is slechts een zeer geringe opleidingsinspanning nodig.

Het Presidium draagt zorg voor een uniform beleid ten aanzien van de aanmerking van kandidaten tot gerede kandidaat.

Indien de voorzitter op het verzoek positief beslist, hoeft de rechtbank geen vacature open te stellen. De gerede kandidaat dient vervolgens de volledige selectieprocedure van de LSR te doorlopen, met uitzondering van de briefselectie en het voorgesprek.

De LSR neemt de aanmelding in behandeling zodra het digitale sollicitatieformulier van de kandidaat is ontvangen.

4.4 Een vaste functie als raadsheer (raadsheer in opleiding)

4.4.1 Inleiding

Om in aanmerking te komen voor een vaste functie als raadsheer dient de kandidaat aan dezelfde eisen aan vooropleiding te voldoen als voor Rio's met beperkte of ruime werkervaring. Daarnaast dienen kandidaten (op het moment van benoeming) te voldoen aan de eis van minimaal tien jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen, waarvan ten minste twee jaar buiten de Rechtspraak. Ook aantoonbare maatschappelijke ervaring is een vereiste. De eis van twee jaar relevante juridische werkervaring buiten de Rechtspraak geldt niet als betrokkene al werkzaam is als officier van justitie of advocaat-generaal.

Toegang tot de procedure leidend tot een benoeming in een functie van raadsheer (in opleiding) is alleen mogelijk als het bestuur van het gerechtshof of bijzonder college waar de kandidaat benoemd wil worden in een brief gericht aan het Presidium verzoekt de selectieprocedure met kandidaat te starten.

4.4.2 Te volgen procedure

Voor een vaste functie als raadsheer (raadsheer in opleiding) geldt een landelijke selectieprocedure via de LSR. Ten opzichte van de selectie voor rechter in opleiding kent deze procedure geen briefselectie en geen voorgesprek. De kandidaat doet wel een analytische test, een assessment en voert de eindgesprekken. Tevens wordt de justitiële documentatie opgevraagd en worden de referenten aangeschreven.

Het gebeurt regelmatig dat rechters- of raadsheren plaatsvervangers solliciteren voor een vaste functie als rechter of raadsheer. Als zij in deze procedure zijn opgenomen, maar vervolgens afvallen (bij de analytische test of na de eindgesprekken) kunnen zij niet langer worden ingezet als plaatsvervanger en worden zij geacht hun plaatsvervangerschap op te geven. Dit is voor veel kandidaten een bittere pil. Het is aan te bevelen kandidaten daar tijdens eventuele (oriënterende) gesprekken op te wijzen.

Slechts in zeer uitzonderlijke situaties kan worden afgeweken van deze regel. In december 2008 heeft de Presidentenvergadering afgesproken dat als de LSR het gerecht informeert over de afwijzing van de betrokken kandidaat, de President van het gerecht een commissie bestaande uit de portefeuillehouder Rvdr, de voorzitter LSR en de president zelf kan vragen om te bezien of er omstandigheden zijn die kunnen leiden tot continuering van de inzet van de plaatsvervanger.

Het is aan de kandidaat om zijn gerecht te informeren over het verloop van de procedure. Het Presidium van de LSR wijst erop dat er situaties kunnen zijn waarin de plaatsvervanger bij meerdere gerechten wordt ingezet. Het is aan de president van het gerecht dat vermeld staat op het plaatsingsbesluit van de plaatsvervanger, om andere gerechten te informeren over het plaatsvervangerschap dat moet worden beëindigd.

N.B. Als een gerechtshof meerdere kandidaten wil aanbevelen voor een opengestelde vacature, dan verloopt voor deze kandidaten de procedure gelijk aan de procedure voor de Rio's bij de rechtbanken.

4.4.2.1 Aanmelding

Om in aanmerking te komen voor de functie van raadsheer dient de aanmelding van de kandidaat vergezeld te worden door een brief van de president van het betreffende gerecht (Hof/Bijzonder College) waarin staat dat dit gerecht belangstelling voor de kandidaat heeft. Deze brief kan door het

gerecht aan de kandidaat worden verzonden, zodat de kandidaat deze bij zijn/haar aanmelding kan voegen of de kandidaat kan deze rechtstreeks aan het LSR sturen.

De LSR neemt de aanmelding pas in behandeling wanneer zowel het digitale sollicitatieformulier van de kandidaat als de brief van de president van het betreffende gerecht zijn ontvangen.

4.5 Onbezoldigd raadsheer- of rechter-plaatsvervanger unus Onbezoldigd raadsheer- of rechter-plaatsvervanger voorzitter MK Bezoldigd raadsheer- of rechter-plaatsvervanger met aanwijzing

4.5.1 Inleiding

Er is een aantal categorieën plaatsvervangers:

- onbezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervanger unus, waaronder BOPZ;
- onbezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervanger, voorzitter MK;
- bezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing;
- onbezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervanger, die niet als unusrechter of voorzitter MK wordt ingezet;

Voor al deze plaatsvervangers gelden dezelfde eisen aan vooropleiding en werkervaring als voor respectievelijk de Rio met ruime werkervaring (paragraaf 4.2) en de raadsheer in opleiding (hoofdstuk 7). Ook aantoonbare maatschappelijke ervaring is een vereiste.

Alle bovengenoemde categorieën plaatsvervangers, met uitzondering van onbezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervangers, die niet als unusrechter of voorzitter MK wordt ingezet, worden getoetst op basis van het rechters- of raadsherenprofiel. Bij het verlenen van ‘groen licht’ wordt een kandidaat geschikt geacht voor het ambt van rechter of raadsheer.

In tegenstelling tot kandidaten uit de rio-procedures is er voor deze kandidaten geen verplichte opleiding. Uit antwoorden op vragen in de selectieprocedure blijkt met enige regelmaat dat kennelijk met de kandidaat (nog) in het geheel niet over enige vorm van opleiding binnen het gerecht is gesproken. Als deze kandidaten zich later aanmelden bij de LSR voor een vaste benoeming als rechter of raadsheer krijgen zij namelijk de status ‘groen licht’. Zij ondergaan niet opnieuw de landelijke selectie, maar – mogelijk – evenmin een opleiding die ook maar enigszins vergelijkbaar is met de afgesproken initiële opleiding.

4.5.2 Te volgen procedure

Toegang tot de selectieprocedure is voor deze groepen plaatsvervangers alleen mogelijk op voordracht van het gerechtsbestuur. Alle bovengenoemde categorieën plaatsvervangers, met uitzondering van onbezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervangers, die niet als unusrechter of voorzitter MK wordt ingezet, doorlopen de landelijke selectieprocedure met uitzondering van de briefselectie en de voorgesprekken.

Bij onbezoldigd rechter- of raadsheer plaatsvervangers (die dus niet worden ingezet als unus, BOPZ of voorzitter MK) toetsen de lid-secretarissen de aanmelding – in de regel – op grond van de door de kandidaat verstrekte schriftelijke informatie en de (zo nodig ambtshalve) ingewonnen inlichtingen omtrent diens persoon. Indien daarvoor aanleiding is, zal het Presidium over de aanmelding beslissen.

Het gebeurt regelmatig dat rechters- of raadsheren plaatsvervangers solliciteren voor een vaste functie als rechter of raadsheer. Als zij in deze procedure zijn opgenomen, maar vervolgens afvallen (bij de

analytische test of na de eindgesprekken) kunnen zij niet langer worden ingezet als plaatsvervanger en worden zij geacht hun plaatsvervangerschap op te geven. Dit is voor veel kandidaten een bittere pil. Het is aan te bevelen kandidaten daar tijdens eventuele (oriënterende) gesprekken op te wijzen.

Slechts in zeer uitzonderlijke situaties kan worden afgeweken van deze regel. In december 2008 heeft de Presidentenvergadering afgesproken dat als de LSR het gerecht informeert over de afwijzing van de betrokken kandidaat, de President van het gerecht een commissie bestaande uit de portefeuillehouder Rvdr, de voorzitter LSR, en de president zelf kan vragen om te bezien of er omstandigheden zijn die kunnen leiden tot continuering van de inzet van de plaatsvervanger.

Het is aan de kandidaat om zijn gerecht te informeren over het verloop van de procedure. Het Presidium van de LSR wijst erop dat er situaties kunnen zijn waarin de plaatsvervanger bij meerdere gerechten wordt ingezet. Het is aan de president van het gerecht dat vermeld staat op het plaatsingsbesluit van de plaatsvervanger, om andere gerechten te informeren over het plaatsvervangerschap dat moet worden beëindigd.

4.5.3 Aanmelding

Om in aanmerking te komen voor één van de bovengenoemde functies als raadsheer- of rechter-plaatsvervanger dient de aanmelding van de kandidaat vergezeld te worden door een brief van de president van het betreffende gerecht (Hof/Bijzonder College/rechtbank) waarin staat dat dit gerecht belangstelling heeft voor de kandidaat. Deze brief kan door het gerecht aan de kandidaat worden verzonden, zodat de kandidaat deze bij zijn/haar aanmelding kan voegen of de kandidaat kan deze rechtstreeks aan het LSR sturen.

De LSR neemt de aanmelding pas in behandeling wanneer het digitale sollicitatieformulier van de kandidaat als de brief van de president van het betreffende gerecht zijn ontvangen.

4.6 Onbezoldigd raadsheer- of rechter-plaatsvervanger

Voor onbezoldigd raadsheer- of rechter-plaatsvervangers gelden dezelfde eisen aan vooropleiding en werkervaring als voor respectievelijk de Rio met ruime werkervaring (paragraaf 4.2) en de raadsheer in opleiding. Ook aantoonbare maatschappelijke ervaring is een vereiste.

Toegang tot de selectieprocedure is voor deze groepen plaatsvervangers alleen mogelijk op voordracht van het gerechtsbestuur.

4.6.1 Te volgen procedure

Bij onbezoldigd rechter- of raadsheer plaatsvervangers (die dus niet worden ingezet als unus, BOPZ of voorzitter MK) toetsen de lid-secretarissen de aanmelding – in de regel – op grond van de door de kandidaat verstrekte schriftelijke informatie en de (zo nodig ambtshalve) ingewonnen inlichtingen omtrent diens persoon. Ook worden de justitiële gegevens opgevraagd. Indien daarvoor aanleiding is, zal het Presidium over de aanmelding beslissen.

4.6.2 Aanmelding

Om in aanmerking te komen voor een functie als onbezoldigd raadsheer- of rechter-plaatsvervanger dient de aanmelding van de kandidaat vergezeld te worden door een brief van de president van het betreffende gerecht (Hof/Bijzonder College/rechtbank) waarin staat dat dit gerecht belangstelling voor de kandidaat heeft. Deze brief wordt door het gerecht aan de kandidaat gezonden, zodat de kandidaat deze bij zijn/haar aanmelding kan voegen.

De LSR neemt de aanmelding pas dan in behandeling als zowel het digitale sollicitatieformulier van de kandidaat als de brief van de president van het betreffende gerecht zijn ontvangen.

4.7 IDR-kandidaat

Per 1 juli 2013 is het IDR-traject vervallen. Dat impliceert dat de landelijke uniforme procedure ‘interne doorstroom naar het rechterschap’ met ingang van 1 juli 2013 is komen te vervallen. De procedure blijft nog wel van kracht voor gerechtsambtenaren of gerechtsauditeurs die voor 1 juli 2013 zijn gestart aan de IDR-procedure, met uitzondering van de duur van de buitenstage voor interne doorstromers die na 31 december 2012 zijn toegelaten tot een IDR-traject. De Raad voor de rechtspraak heeft de gerechten hierover per brief van 22 oktober 2012 geïnformeerd (zie bijlage 4). Voor de LSR betekent dit dat er zich de komende jaren nog IDR-kandidaten zullen melden. Hierbij is het volgende van belang:

- Voor interne doorstromers die voor 31 december 2012 zijn toegelaten tot een IDR-traject . geldt de nieuwe selectie-eis van twee jaar relevante werkervaring buiten de rechterlijke organisatie niet. Wel moeten zij conform de procedure ‘interne doorstroom naar rechterschap’ een buitenstage van één jaar hebben gevolgd.
- Voor interne doorstromers die tussen 1 januari 2013 en 1 juli 2013 zijn toegelaten tot een IDR-traject heeft de Raad voor de rechtspraak besloten dat zij een buitenstage van twee jaar in plaats van één jaar moeten volgen (voor zover zij niet al eerder twee jaar buitenervaring hebben opgedaan). Voor het overige is de procedure ‘interne doorstroom naar het rechterschap’ op deze groep interne doorstromers onverkort van toepassing.
- Per 1 juli 2013 is de procedure interne doorstroom naar rechterschap vervallen. Interne doorstromers van na die datum dienen te voldoen aan de nieuwe selectie-eisen en worden rechtspositioneel gelijkgesteld aan zij-instromers.

Gezien het bovenstaande is het voor de LSR van belang om te weten op welk moment interne doorstromers zijn toegelaten tot het IDR-traject. Om die reden dienen IDR-kandidaten te beschikken over een aanbevelingsbrief van hun eigen gerecht waarin de datum van toelating tot het IDR-traject staat vermeld.

Een IDR-kandidaat die in de laatste fase van het IDR-traject zit, dat wil zeggen minder dan zes maanden buitenstage heeft te gaan, mag alvast deelnemen aan de landelijke selectieprocedure LSR als er een recente positieve tussentijdse beoordeling ligt, die de verwachting rechtvaardigt dat de buitenstage met goed gevolg zal worden voltooid. Uiteraard blijft ook bij het verkregen ‘groene licht’ van de LSR de voorwaarde bestaan dat de kandidaat de buitenstage met goed gevolg heeft voltooid.

De verwachting is dat – gezien het feit dat er geen nieuwe IDR-kandidaten meer aangenomen kunnen worden – het laatste nog lopende IDR-traject in de loop van 2017 wordt afgerond.

4.7.1 Te volgen procedure

Voor IDR-kandidaten geldt een landelijke selectieprocedure via de LSR. Ten opzichte van de selectie voor rechter in opleiding kent deze procedure geen briefselectie en voorgesprek. IDR-kandidaten doen wel een analytische test, een assessment en voeren de eindgesprekken. Tevens wordt de justitiële documentatie opgevraagd en worden de referenten aangeschreven.
De LSR neemt de aanmelding pas in behandeling wanneer zowel het digitale sollicitatieformulier van de kandidaat als de brief van de president van het betreffende gerecht zijn ontvangen.

4.8 Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak en superspecialisten

Het gerecht meldt de overstappende OM'er aan bij de LSR. De kleine commissie beoordeelt vervolgens of de kandidaat wel/niet/deels de procedure moet volgen.

Het is niet nodig het CJD te bevragen. Bij kandidaten uit het eigen arrondissement van de betrokken rechtbank is het niet nodig een ambtshalve referentie op te vragen. Wel zal een verzoek worden gericht aan de hoofdofficier van dit arrondissement. Bij een kandidaat uit een ander arrondissement zal een ambtshalve referentie worden opgevraagd bij de president en bij de hoofdofficier.

4.9 Selectie en opleiding superspecialisten

De selectie van superspecialisten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om betrokkene als ‘gerede kandidaat’ te beschouwen. Hiervoor geldt de procedure zoals omschreven onder 4.3 in deze handleiding.

4.10 Herintredende rechters

Een rechter die op het moment van solliciteren niet zodanig werkzaam is wordt ontvangen en beoordeeld door een afvaardiging van het Presidium aangezien de kandidaat enige tijd niet meer in beeld is geweest. In uitzonderingsgevallen kan hiervan worden afgeweken als naar het oordeel van het Presidium geen twijfel bestaat over de geschiktheid van de kandidaat. Wel wordt in die situatie justitiële documentatie opgevraagd.

5 Volledige procedure

5.1.1 Briefselectie

5.1.1.1 Werkwijze

De briefselectie geschiedt op basis van beoordeling en vergelijking van de brieven en cv's van alle kandidaten, waarbij in het bijzonder gelet wordt op de motivatie, alsmede de juridische en maatschappelijke ervaring (waaronder nevenactiviteiten) en belangstelling.

Kandidaten, die in het kader van een andere sollicitatie (mits niet langer dan één jaar geleden) reeds het 'groene licht' van de LSR hebben ontvangen, doch nog niet elders zijn benoemd, doen eveneens mee in de briefselectie, wanneer zij zich opnieuw hebben aangemeld voor een openstaande vacature. Na positieve besluitvorming bij de briefselectie zal het dossier van deze kandidaten worden aangeboden aan het gerecht voor de lokale selectie.

5.1.1.2 Deelnemers

De briefselectie geschiedt in beginsel door (een van) de lid-secretarissen van de LSR, een vertegenwoordiger van het gerecht waar de vacature beschikbaar is en de coördinator van het secretariaat (tezamen aangeduid als de briefselectiecommissie). De vertegenwoordiger van het gerecht wordt door het secretariaat daarvoor uitgenodigd.

De briefselectie vindt plaats in Den Haag in het gebouw van de Raad of in het Paleis van Justitie. Uit praktische overwegingen kan worden besloten om de briefselectie te laten plaatsvinden via een videoverbinding. De dossiers van de kandidaten worden door het secretariaat vóór de bijeenkomst op de afgeschermde pagina van de betreffende rechtbank op de teamsite geplaatst. Uit het oogpunt van privacy dient de briefselecteur van de rechtbank de dossiers te vernietigen nadat de briefselectie heeft plaatsgevonden.

5.1.1.3 Resultaat

Het uitgangspunt bij de briefselectie is dat alle, door de briefselectie goed bevonden, kandidaten de analytische test mogen gaan maken. De LSR is echter wel gebonden aan de beschikbare capaciteit. Als er veel geschikte kandidaten zijn, dan kan dit betekenen dat er extra dagen gepland moeten worden om de voorgesprekken te voeren. Om planningsproblemen te voorkomen, wordt er op voorhand voor ieder gerecht van uitgegaan dat er **(maximaal)** twee dagen nodig zullen zijn.

Over het resultaat van de briefselectie worden de kandidaten schriftelijk geïnformeerd door het secretariaat van de LSR. Afgewezen kandidaten wordt de mogelijkheid geboden telefonisch contact op te nemen met de coördinator van het secretariaat om terugkoppeling te krijgen over de reden van de afwijzing.

De president of contactpersoon van de rechtbank ontvangt van de LSR schriftelijk een opgave van de kandidaten die bij de briefselectie zijn geselecteerd om de verdere procedure te mogen volgen.

Kandidaten die bij de briefselectie niet zijn geselecteerd voor het vervolg van de selectie voor de openstaande vacature, kunnen in beginsel onbeperkt solliciteren op nieuwe Rio-vacatures. Uitzondering hierop zijn de kandidaten die reeds het 'groene licht' van de LSR ontvingen, maar niet door de lokale selectie zijn gekomen. Zij kunnen gedurende een jaar, rekenend vanaf de datum van afwijzing, onbeperkt solliciteren op openstaande vacatures, daarna mogen zij twee jaar niet solliciteren op een rechterlijke functie. Na deze periode zullen zij als zij in aanmerking willen komen voor een rechterlijke functie, de procedure opnieuw moeten doorlopen.

5.1.2 Antecedentenonderzoek

Wanneer sprake is van justitiële antecedenten, oordeelt het Presidium – met inachtneming van de richtlijnen zoals vermeld op www.werkenbijderechtspraak.nl – of deze prohibitief zijn voor een benoeming. Indien wordt geoordeeld dat de antecedenten prohibitief zijn wordt de selectieprocedure niet voortgezet. De kandidaat wordt door de LSR van dit besluit op de hoogte gesteld.

Het beleid van de LSR bij de toetsing van een kandidaat met justitiële documentatie is opgenomen in bijlage 1.

Wanneer sprake is van justitiële antecedenten, oordeelt het Presidium – met inachtneming van de richtlijnen zoals vermeld op www.werkenbijderechtspraak.nl – of deze prohibitief zijn voor een benoeming. Bij een negatief oordeel voor het antecedentenonderzoek wordt de selectieprocedure niet voortgezet. De kandidaat wordt door de LSR van dit besluit op de hoogte gesteld.

De kandidaat wordt zelf in de gelegenheid gesteld om de rechtbank hiervan op de hoogte te stellen. Wanneer de kandidaat hiervan afziet, stelt de LSR de rechtbank op de hoogte.

Wanneer de wachttermijn die verbonden is aan de prohibitieve antecedenten is verstreken (zie www.werkenbijderechtspraak.nl) kan een kandidaat opnieuw solliciteren.

5.1.3 Analytische test

Wanneer een kandidaat bij de briefselectie is geselecteerd, wordt er een (eerste) analytische test afgenomen. De analytische test wordt afgenomen door het LTP op één van de locaties van het LTP. Kandidaten ontvangen van LTP voorafgaand aan de analytische test een schriftelijke instructie. Kandidaten krijgen ter plaatse van het LTP de scores te horen. In bepaalde gevallen, indien de score van de kandidaat minimaal afwijkt van de normscore, krijgt de kandidaat op dezelfde dag een herkansingsmogelijkheid aangeboden. Het beleid daaromtrent wordt vastgesteld door het Presidium en is vastgelegd in bijlage 2.
Het secretariaat informeert vervolgens de kandidaat of de procedure met hem of haar al dan niet wordt voortgezet.

De analytische test richt zich op het abstractievermogen, het verbaal analytisch vermogen en de taalvaardigheid van de kandidaat. Een kandidaat dient op de onderdelen abstractievermogen resp. verbaal analytisch vermogen van de analytische test de door de LSR vastgestelde normscore te behalen, waaruit blijkt dat de kandidaat beschikt over een bovengemiddeld academisch denkniveau. Als een kandidaat die normscore niet haalt, wordt de selectieprocedure beëindigd en geldt een wachttijd van drie jaren. Als een kandidaat al werkzaam is als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger kan deze ook niet meer als plaatsvervanger worden ingezet (zie ook kader onder 3.1).

Lukt het de kandidaat niet om aan de normscore te voldoen, dan geldt een wachttijd van drie jaren. Indien de scores van de kandidaat voldoen aan de norm wordt de kandidaat uitgenodigd voor een voorgesprek met de LSR.

Kandidaten die zich na de analytische tests gedurende het selectietraject (op welk moment ook) terugtrekken uit de procedure mogen gedurende drie jaar niet solliciteren op een rechterlijke functie, tenzij door het Presidium, in het licht van concrete zeer bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld ernstige ziekte als aanleiding voor het terugtrekken) anders wordt beslist.

5.1.4 Voorgesprek met de LSR

Voor elke vacature stelt het Presidium een dagcommissie voorgesprek samen. De dagcommissie bestaat zoals bepaald in artikel 11 van de Regeling LSR uit:

- een lid of plaatsvervanger LSR, zijnde een rechterlijk ambtenaar met rechtspraak belast;
- een bestuurslid of een rechterlijk ambtenaar van het gerecht waar de vacature is, aangewezen door het bestuur van dat gerecht;
- een HRM-adviseur, die tevens als procesbewaker optreedt.

De dagvoorzitter is altijd een lid LSR met rechtspraak belast. De gesprekken beginnen om 09.00 uur en vinden plaats bij de Raad voor de rechtspraak, Kneuterdijk 1 te Den Haag. De dagcommissie voorgesprek spreekt maximaal 6 kandidaten per dag. In uitzonderlijke gevallen kunnen dit er 8 zijn.

Eén voorgesprek
Kandidaten die op meerdere vacatures hebben gesolliciteerd, voeren slechts één voorgesprek. De dagcommissie beoordeelt de kandidaat dus niet alleen voor de rechtbank waarvan de vertegenwoordiger die dag aanwezig is, maar ook namens de andere overige betrokken rechtbanken.

Het uitgangspunt is dat de kandidaat het voorgesprek voert met de dagcommissie voor het gerecht dat het dichtste bij zijn/haar woonplaats ligt, of dat de voorkeur heeft van de kandidaat. Het secretariaat kan hier omwille van de planning van afwijken.

Groen licht
Kandidaten die in een eerdere procedure het ‘groene licht’ van de LSR hebben verkregen, voeren niet opnieuw het voorgesprek. Na positieve besluitvorming in de briefselectie wordt het dossier door het secretariaat overgedragen aan het gerecht voor de lokale selectie.

5.1.4.1 Doel voorgesprek

De dagcommissie voorgesprek krijgt geen inzage in de testresultaten van de kandidaten. Bij het samenstellen van de dagcommissie voorgesprek checkt het secretariaat of er mogelijk sprake is van een functionele relatie tussen een kandidaat en een lid en neemt hierover in voorkomende gevallen contact op met betrokkene(n). De leden checken zelf of onder de kandidaten personen zijn waarover zij niet willen/kunnen oordelen. Wanneer een lid niet wil/kan oordelen meldt deze dit per omgaande bij het secretariaat LSR. Bezien wordt dan of vervanging van het betrokken lid nodig is.

De dagcommissie voorgesprek heeft als taak het selecteren van kandidaten die in aanmerking komen om het assessment en het eindgesprek te doorlopen.

Indien mogelijk stuurt het secretariaat een week voor datum van de selectievergadering de selectiedossiers (sollicitatieformulier, eventueel door de kandidaat aangeleverde referenties en/of getuigschriften, bul, cijferlijst e.d.) en het selectierooster inclusief agenda's en de samenstelling van de dagcommissie naar de leden van die dagcommissie.

Op de dag zelf ontvangt en begeleidt een medewerker van het secretariaat de leden van de dagcommissie voorgesprek en de kandidaten.

5.1.4.2 Inrichting voorgesprek

Het voorgesprek duurt ongeveer 30 minuten per kandidaat. Doel van het voorgesprek is een eerste toetsing of de kandidaat in beginsel geschikt is voor een rechterlijke functie. Het gesprek richt zich op de motivatie van de kandidaat, diens overtuigingskracht, de mondelinge uitdrukkingsvaardigheid en diens beeld van de geambieerde functie. Voor het voeren van het voorgesprek is een agenda (met handleiding) opgesteld door LTP.

Het uitgangspunt is dat bij twijfel, de kandidaat het assessment mag gaan maken en voor de eindgesprekken zal worden uitgenodigd.

5.1.4.3 Beraadslaging en resultaat voorgesprek

Na afloop van het voorgesprek vullen de drie leden van de dagcommissie voorgesprek afzonderlijk, duidelijk leesbaar en met een korte toelichting per onderdeel, het beoordelingsformulier (zie bijlage 3) in. Er vindt overleg over het eindoordeel plaats.

Na afloop van de beraadslaging leveren de leden van de dagcommissie voorgesprek alle bescheiden (dossier en uitslag analytische test) van de voorgesprekken in bij de secretaris. Het resultaat van de beraadslaging wordt de kandidaat uiterlijk de eerste werkdag na het voorgesprek telefonisch medegedeeld door het secretariaat. De kandidaat krijgt hiervan ook nog een schriftelijke bevestiging.

Bij een positief resultaat wordt de kandidaat door het assessmentbureau uitgenodigd voor het assessment. Bij een negatief resultaat wordt de procedure beëindigd. Deze beslissing geldt alleen in deze procedure. Bij een volgende sollicitatie binnen twee jaar is het niet nodig dat de kandidaat de analytische test opnieuw maakt. De test heeft een geldigheidsduur van twee jaar.

Gedurende deze twee jaar mag de kandidaat deelnemen aan maximaal drie voorgesprekken. Als de kandidaat ook bij het derde gesprek afvalt, moet er toch van uit worden gegaan dat zijn potentiële geschiktheid als rechter niet wordt waargemaakt. Met ingang van de datum van het derde gesprek geldt dan vervolgens een wachttijd van drie jaar.

Als een kandidaat al werkzaam is als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger wordt er voorts vanuit gegaan dat deze ook niet meer als plaatsvervanger zal optreden. Bij een sollicitatie na de wachttijd moet de kandidaat de analytische test opnieuw maken.

Alle betrokken rechtbanken worden door de LSR schriftelijk geïnformeerd over de uitkomst van de voorgesprekken.

5.1.4.4 Toelichting afwijzing na voorgesprek

Op verzoek van de afgewezen kandidaat kan de dagvoorzitter voorgesprek de kandidaat de beslissing van de commissie (telefonisch) toelichten. De dagvoorzitter brengt hierin de overwegingen van de commissie duidelijk over aan de kandidaat en gaat niet in discussie over het oordeel van de commissie. Er wordt geen uitspraak gedaan over de stemverhouding. Van het telefoongesprek maakt de dagvoorzitter korte aantekeningen, die aan het dossier worden toegevoegd. Als de verwachting bestaat dat de kandidaat zich op bepaalde punten kan ontwikkelen attendeert de dagvoorzitter hem daarop.

5.1.5 Assessment

In grote lijnen richt het assessment zich op:
• intelligentie, waaronder (verbaal) analytisch (denk)vermogen;
• uitdrukkingsvaardigheid;
• wijze van werken, waaronder besluitvaardigheid;
• sociaal gedrag, waaronder evenwichtigheid;
• integriteit.

Het LTP nodigt de kandidaten uit voor het assessment, aan de hand van de lijst met kandidaten die het secretariaat LSR heeft verstrekt. Het assessment bestaat uit een gesprek met een adviseur van het LTP, het invullen van een aantal persoonlijkheidsvragenlijsten en het afleggen van een aantal testen. In totaal beslaat het assessment ongeveer 5 uur.

De resultaten van het assessment worden door een psycholoog van LTP met de kandidaat besproken voorafgaand aan de eindgesprekken. Het assessmentrapport is een rapport op basis van statistische predictie, waardoor de conclusie uit het rapport in belangrijke mate gebaseerd is op statistische gegevens (evidence based). Ongeacht de uitkomst van het assessmentrapport gaat de kandidaat door naar het eindgesprek (behoudens stopzetting procedure: zie hierna).

De kandidaat kan LTP meedelen geen toestemming te geven om de assessmentrapportage aan de LSR door te sturen. De selectieprocedure wordt dan stopgezet. Er geldt dan een wachttermijn van drie jaar voor de kandidaat – te rekenen vanaf het moment van de aanmelding bij de LSR – voordat deze zich weer kan aanmelden voor een rechterlijke functie. Als een kandidaat al werkzaam is als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger kan deze ook niet meer als plaatsvervanger worden ingezet.

De rapportage bevat, zo nodig en mogelijk, een bijlage met daarin aandachtspunten voor de kandidaat tijdens de opleiding. De aandachtspunten worden, nadat het positieve eindoordeel van de commissie heeft verkregen, door de kandidaat aan de intakecommissie ter beschikking gesteld voor het bepalen van de duur en inhoud van de opleiding.

De resultaten worden door LTP gecommuniceerd met de kandidaat en de opgestelde rapportage is (uitsluitend) bedoeld voor de LSR. De rapportage wordt niet ter beschikking gesteld aan de lokale selectiecommissie. Het is niet toegestaan dat de rechtbank voor, tijdens of na de selectieprocedure de kandidaat om het assessmentrapport of de bijlage met aandachtspunten vraagt.

5.1.6 Aanschrijven referenten

Kandidaten worden op het sollicitatieformulier gevraagd om ten minste twee referenten op te geven (bij voorkeur uit de recente werksfeer). Deze referenties worden in het algemeen na het voorgesprek opgevraagd.

Als de kandidaat advocaat of (kandidaat-)notaris is of een juridische functie bekleedt of heeft bekleed bij een gerecht of bij het openbaar ministerie worden daarnaast door de LSR ambtshalve referenties opgevraagd. Omdat het aanvragen van ambtshalve referenties vaak veel tijd in beslag neemt vraagt de LSR deze vaak al vóór het voorgesprek aan. Indien naar het oordeel van de LSR uit de ambtshalve referentie blijkt dat er beletselen zijn voor het vervolgen van de procedure, dan zal aan de betrokken President worden gevraagd een toelichting te geven aan de kandidaat. Zo nodig zal de LSR de kandidaat daarna uitnodigen voor een gesprek.

Wanneer een referentie daartoe aanleiding geeft, kan het Presidium besluiten de selectieprocedure niet voort te zetten. De kandidaat wordt door de LSR van dit besluit op de hoogte gesteld.

5.1.7 Eindgesprekken LSR

Alle kandidaten die zijn uitgenodigd voor het assessment, worden uitgenodigd voor het eindgesprek, behoudens de kandidaten die het LTP geen toestemming geven om de assessmentrapportage aan de LSR door te sturen

5.1.7.1 Inrichting eindgesprek

Het Presidium stelt een dagcommissie eindgesprek samen. De dagcommissie voor het eindgesprek bestaat uit zes leden van de LSR, drie extern en drie intern. In de dagcommissie eindgesprek heeft in ieder geval zitting een officier van justitie of een advocaat, zijnde een van de drie externe leden. De dagvoorzitter eindgesprek is een lid LSR met rechtspraak belast.

Bij de beraadslagingen van de dagcommissie eindgesprekken treedt de lid-secretaris van de LSR op als voorzitter.

Het eindgesprek geeft inzicht in de functie van rechter en verkrijgt een indruk van de persoon in wijze van optreden en evenwichtigheid. Hierbij wordt meer inzicht verkregen in de persoonlijke kwaliteiten van de kandidaat, bijvoorbeeld op het gebied van besluitvaardigheid en zelfstandigheid.

Ook de maatschappelijke oriëntatie van de kandidaat komt nadrukkelijk aan de orde.
In het eindgesprek heeft de kandidaat de mogelijkheid zijn eigen standpunt over (de uitslag van) het assessmentrapport toe te lichten.

5.1.7.2 Beraadslaging en resultaat eindgesprekken

Bij de beraadslaging is een lid-secretaris aanwezig. De lid-secretaris treedt op als voorzitter, bewaakt het (groeps)proces en de uniformiteit, waarschuwt voor valkuilen in redeneringen en geeft – zo mogelijk – uitleg bij technische vragen over het assessmentrapport. Indien nodig is het assessmentbureau telefonisch bereikbaar op selectiedagen. Ook bewaakt de lid-secretaris het beleid en de besluiten van het Presidium tijdens de beraadslaging.

Er wordt na afloop van de gesprekken door de dagcommissie eindgesprek integraal beraadslaagd over de kandidaat, waarna de leden tot hun definitieve oordeel komen. Ieder lid bespreekt de kandidaat aan

de hand van de agenda/het gesprek van diens subcommissie en geeft als oordeel positief of negatief. Het assessmentrapport wordt bij de beoordeling betrokken.

Op basis van een meerderheid van stemmen geeft de LSR een positief of negatief oordeel over de kandidaat. Wanneer de stemverhouding eindigt in 3:3 wordt dat beschouwd als onvoldoende draagvlak en geldt dat als een negatief oordeel. De lid-secretaris en de dagvoorzitter nemen samen de lijst met kandidaten door en ondertekenen het formulier met alle resultaten, dat wordt meegenomen door de medewerker van het secretariaat.

Uiterlijk de eerste werkdag na het selectiegesprek vernemen de kandidaten van het secretariaat telefonisch het resultaat van de beraadslaging en het oordeel van de LSR. In alle gevallen volgt een schriftelijke bevestiging van het resultaat.

Het secretariaat gaat niet in op inhoudelijke vragen. Voor het krijgen van een inhoudelijke toelichting meldt het secretariaat het telefoonnummer van de dagvoorzitter en het tijdstip waarop deze bereikbaar is voor een toelichting op het oordeel van de LSR.

Een afgewezen kandidaat heeft geen mogelijkheid tot een herkansing en heeft een wachttermijn van drie jaar. Tegen het oordeel van de commissie staat geen beroep open, tenzij een kandidaat stelt dat de gevolgde procedure onjuist is geweest, in welk geval de kandidaat zich kan wenden tot de voorzitter LSR. De voorzitter LSR gaat in dat geval niet in op de inhoud van het oordeel van de dagcommissie maar gaat slechts na of de juiste procedure gevolgd is. Mocht dat niet het geval zijn dan kan de voorzitter het presidium voorstellen te beslissen dat er een mogelijkheid van herkansing wordt geboden.

Als een kandidaat, die al werkzaam is als rechter- of raadsheer-plaatsvervanger, niet geschikt wordt bevonden voor een vaste rechterlijke functie, kan deze in beginsel niet meer als plaatsvervanger worden ingezet.

5.1.8 Selectiegesprek lokaal

5.1.8.1 Dossier

Wanneer alle kandidaten voor een bepaalde vacature door de LSR zijn ontvangen voor een eindgesprek, zendt het secretariaat kopieën van de selectiedossiers van de aanbevolen kandidaten collectief aan de rechtbank.

Het dossier bestaat uit:

- de sollicitatiebrief;
- het sollicitatieformulier inclusief pasfoto;
- alle referenties;
- het advies van de LSR;
- een kopie van het paspoort;
- een kopie van de bul en de cijferlijst.

Het dossier bevat **niet** het assessmentrapport. Dat is slechts bestemd voor de LSR en de kandidaat. De aandachtspunten voor de opleiding van de kandidaat tot rechter worden door de kandidaat ter beschikking gesteld aan de intakecommissie voor het bepalen van de opleidingsduur en de inhoud van de opleiding. Het is niet toegestaan dat de rechtbank voor of tijdens de selectieprocedure de kandidaat

om het assessmentrapport of de bijlage met aandachtspunten vraagt. Als kandidaten zelf het assessmentrapport ter beschikking willen stellen, dient het gerecht dit niet te accepteren.

5.1.8.2 Lokaal selectiegesprek

De rechtbank nodigt de door de LSR geselecteerde kandidaten uit voor het lokale selectiegesprek met de lokale selectiecommissie. De lokale commissie toetst of de kandidaat past in het in de vacature benoemde profiel en toetst op samenwerking- en teamaspecten en richt zich op de plaatsbaarheid van de kandidaat bij de betreffende rechtbank (juiste persoon op de juiste plaats). Voorts maakt zij een inschatting van de te verwachten opleidingsduur. De rechtbank kan desgewenst bijzondere aspecten meenemen, zoals bijvoorbeeld op het gebied van (specifieke) juridische terreinen.

Het is voorgekomen dat kandidaten die voldoen aan de eisen voor ‘Rio ruim’, tijdens de lokale selectie wordt aangeraden de volgende keer te mee te doen met de procedure voor ‘Rio beperkt’. Als argument hiervoor wordt gegeven dat de kandidaat nog ‘te licht’ wordt bevonden voor een opleidingsplek voor kandidaten met ruime werkervaring.

In dit kader is het onjuist kandidaten een dergelijke suggestie te doen, aangezien de formele criteria voor deelname aan het ‘Rio beperkt’ en ‘Rio ruim’ opleidingstraject vast liggen en de LSR hun sollicitatie voor een traject waarvoor zij niet aan de formele vereisten voldoen niet in behandeling kan nemen.

5.1.8.3 Resultaat

Nadat de rechtbank haar keuze heeft gemaakt, deelt zij zo spoedig mogelijk aan de kandidaten de uitslag mede. Een afwijzende beslissing wordt altijd gemotiveerd medegedeeld.

De rechtbank geeft per e-mail door aan het secretariaat welke kandidaat wordt geplaatst. De rechtbank vernietigt de dossiers van de afgewezen kandidaten.

Het secretariaat brengt de kandidaten die in de lokale selectie niet zijn geplaatst onder de aandacht van rechtbanken die hun opleidingsplaatsen niet hebben kunnen invullen.

5.1.8.4 Kandidaat afgewezen bij lokale selectie

Wanneer een kandidaat is afgewezen bij de lokale selectie kan hij of zij binnen een termijn van een jaar – te rekenen vanaf het ‘groene licht’ van de LSR – solliciteren voor Rio-vacatures bij dezelfde rechtbank dan wel bij andere rechtbanken. In dat geval doorloopt hij of zij wel de briefselectie en de lokale selectieprocedure voor de nieuwe vacature, doch niet de analytische test, het assessment en de gesprekken met de LSR. Indien de kandidaat in deze periode van één jaar geen Rio-plek verwerft, geldt een wachttermijn van twee jaar voordat hij/zij opnieuw kan solliciteren op een vacature voor een rechterlijke functie. De gehele procedure moet dan opnieuw doorlopen worden.

5.1.9 Intakecommissie

Een ressortelijke intakecommissie stelt een advies op over de samenstelling van de opleiding van de rio. De adviezen van de intakecommissie zijn gericht aan het bestuur van het gerecht waarbij de rio in dienst komt. Het gerechtsbestuur beslist uiteindelijk over de samenstelling en - indien van toepassing - over de duur van de opleiding.

5.1.10 Opleiding

Het gerecht meldt de kandidaat, op wie de keuze is gevallen, binnen een redelijke termijn aan bij de SSR voor de Rio-opleiding. De startdatum van de opleiding wordt door het gerecht doorgegeven aan het secretariaat ten behoeve van het Rio-volgsysteem.

De Rio wordt aangesteld als rechterlijk ambtenaar in tijdelijke dienst voor de duur van de opleiding (inclusief een eventuele verlenging). Na de introductieperiode van drie maanden wordt de Rio door de rechtbank voorgedragen voor benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
Na succesvolle voltooiing van de opleiding wordt de Rio aansluitend benoemd tot rechter.

Wanneer de opleiding voortijdig wordt beëindigd (op eigen initiatief of op initiatief van de rechtbank), dient de kandidaat drie jaar (vanaf het moment van beëindiging van de opleiding) te wachten alvorens hij/zij wederom kan solliciteren naar een Rio-functie of rechterlijke functie.

5.1.11 Evaluatie

De rechtbank en de LSR wisselen met elkaar informatie uit door middel van een uitslagen- en evaluatieformulier, de uitkomsten van de selectie, de motivatie en de ervaringen in de procedure. Wederzijds is het van belang te weten wat de reden van afwijzing van een kandidaat is. Bovendien blijven positief beoordeelde kandidaten dan in beeld bij de LSR voor het attenderen op nieuwe vacatures. Voorts kunnen geplaatste kandidaten direct worden opgenomen in het nog te ontwikkelen volgsysteem.

de Rechtspraak

Rechtbank
Noord-Nederland

aan	De leden van het PRO
van	Werkgroep opleidingen
datum	15 november 2016
bijlage(n)	2

Memo

De aanleiding van deze notitie is de noodzaak om op korte termijn veel extra rechters op te leiden. Hoe kunnen we deze mensen – met behoud van kwaliteit van de opleiding – het juiste traject aanbieden en eventueel de bestaande trajecten ook versnellen? De werkgroep opleiding heeft een aantal opties geformuleerd in relatie met de bestaande initiële opleiding. De samenhang van de opleiding en de resultaten uit het opleidingsvisitatierapport zijn hierbij in acht genomen. Het is de bedoeling van de werkgroep om de bestaande opleidingscapaciteit van 120 rechters op jaarbasis (uitgangspunt bij aanvang van de nieuwe rio-opleiding) optimaal te benutten. Deze capaciteit is in de afgelopen jaren maar voor 1/3 deel gebruikt. Wij denken dat dit nu ook het maximale aantal nieuwe rechters per jaar is dat door de organisatie geabsorbeerd kan worden. Bij de gerechtsbesturen wordt in de komende twee weken uitvraag gedaan inzake hun huidige en de maximale opleidingscapaciteit op dit moment.
De onderstaande opties zijn volgens de werkgroep te implementeren in de huidige rio-opleiding en binnen de bestaande beoordelingssystematiek.

1. Juridische ondersteuning
Als opmerking vooraf verdient het onzes inziens aandacht om niet alleen te kijken naar de verruiming van de rechterscapaciteit, maar ook naar die van juridisch medewerkers. Indien er een uitbreiding en verdere professionalisering plaatsvindt van goede juridische medewerkers betekent dit dat waar mogelijk het delegatiepatroon wordt verruimd en rechters zich nog meer kunnen focussen op het uitsluitend aan de rechter voorbehouden werk als zittingen. De ‘zaaksnorm’ per rechter kan hiermee worden vergroot. Bovendien kan deze variant mogelijk gemakkelijker gerealiseerd worden dan een verruiming van het aantal rechters in opleiding. Het creëert een optimale flexibele schil, die in de afgelopen jaren meermalen node is gemist en waar in de nabije toekomst zeker nog behoefte aan zal zijn. Daarnaast kan uit deze poule van goede juridisch medewerkers voor de toekomst het nodige talent voor de rechtersfunctie worden geworven (conform de memo loopbaanbeleid huidige en aankomende juridisch medewerkers).
(Als voorbeeld kan de Raad van State dienen, die een ratio kent van één staatsraad op zeven juridische medewerkers).

2. De opleidingscapaciteit van de hoven benutten
Indien de stage bij het hof zou worden omgezet in een volledige leerwerkomgeving bij het hof, is het mogelijk de opleiding met drie tot zes maanden te bekorten. De leerwerkomgeving bij het hof vervangt de leerwerkomgeving in dezelfde afdeling bij het gerecht. De stage bij het hof komt hiermee te vervallen.

3. Zeer ervaren juridische professionals
De mogelijkheid bieden (onder randvoorwaarden die zich lenen voor verdere uitwerking) aan zeer ervaren juridische professionals om voor de duur van zes maanden als rechter-plaatsvervanger[1] te fungeren voor één dag per week, zodat ze niet direct hun bestaande professie behoeven op te geven. Als voorbeeld kan dienen de advocaat met een eigen praktijk, maar ook andere professionals die niet direct 'alle schepen achter zich willen verbranden' kunnen hiervoor in aanmerking komen. Dit zorgt er tevens voor dat deze doelgroep eerder de overstap naar de rechtspraak zal wagen. Voorafgaand aan deze periode van zes maanden zal de kandidaat het volledige LSR-selectietraject moeten doorlopen. Na deze periode van zes maanden zal het gerecht een inschatting maken of het functioneren voldoende wordt geacht om het vervolg van de opleiding met succes af te ronden. Er vindt vervolgens een gesprek plaats met de landelijke intake-commissie, die adviseert over de (verdere) duur van de opleiding. Het is mogelijk deze variant van de rio-opleiding vervolgens binnen twee leerwerkomgevingen (is het uitgangspunt bij opleiden van generalistische rechters) in minimaal negen maanden af te ronden. Negen maanden is tevens de minimale beoordelingstermijn (zie bijlage II randvoorwaarden beoordeling). De leeractiviteiten die aan deze kandidaat worden aangeboden in de eerste zes maanden zijn leeractiviteiten die betrekking hebben op integriteit, vonnissen schrijven en zittingsvaardigheden. Dit zijn tevens de leeractiviteiten die in de reguliere rio-opleiding in de voorfase worden aangeboden. In deze variant worden deze leeractiviteiten echter gepland over een periode van zes maanden in plaats van de drie maanden in de huidige opleiding. Na de intakegesprek volgt na de eerste leerwerkomgeving alleen een tussenevaluatie plaats, de eindbeoordeling volgt na de afronding van de tweede leerwerkomgeving. Het is onder omstandigheden mogelijk dat de intakecommissie een langere duur adviseert.

4. De notitie superspecialisten uitbreiden voor de ‘high potential’ (zie bijlage I)
De notitie superspecialisten kent bijzondere uitgangspunten voor de rio-opleiding. Deze zijn beschreven in artikel 4.1. Artikel 4.1 geeft onder meer de mogelijkheid de rio-opleiding volledig op maat te maken. Hierbij zijn alle bepalingen ten aanzien van de minimale termijnen in de rio-opleiding niet van toepassing m.u.v. een ‘redelijke beoordelingstermijn’. Aangezien de notitie voor de superspecialisten mede vastgesteld is door het PRO en in diverse mogelijkheden voor de duur en inrichting van de opleiding voorziet is het wenselijk om de doelgroep te verbreden en de zogenaamde “high-potential” als ware zij superspecialist een versneld opleidingstraject te bieden. Een versneld traject behoeft geen aanpassing van artikel 2 lid 1, van het beoordelingsreglement, omdat artikel 2 lid 5 van het beoordelingsreglement betrekking heeft op de notitie superspecialisten.

[1] In de zijlijn van onze discussie is gesproken over het feit dat het rechter-plaatsvervangerschap wordt beëindigd indien een bestaande rechters-plaatsvervanger niet door het LSR traject komen. Dit lijkt voor sommige rechters-plaatsvervanger een belemmering te zijn om te solliciteren. Indien het rechter-plaatsvervangerschap, al dan niet onder voorwaarden, gehandhaafd wordt na afwijzing zou dat wellicht meerdere kandidaten stimuleren om te solliciteren. De keerzijde hiervan is dat rechters die niet door de selectie komen toch formeel het rechterschap blijven uitoefenen. De werkgroep heeft hierover een verdeeld standpunt.

5. Cursusintensiteit voorfase
SSR heeft een werkgroep samengesteld om de voorfase tegen het licht te houden. Hierin worden tevens de evaluaties vanaf 2014 meegenomen en de resultaten van het visitatierapport. Het doel is om activiteiten in de voorfase meer te verschuiven van SSR naar het gerecht zodat de ontwikkelpunten die in het POP (Persoonlijk OpleidingsPlan) worden vastgelegd inzichtelijker zijn. Bovendien wordt in de werkgroep bezien in hoeverre de voorfase meer 'op maat' kan worden gemaakt per rio (zie ook aanbeveling 10 opleidingsvisitatie).

6. Eerdere eindbeoordeling aanvragen
Bij zeer goed functioneren is het mogelijk een eerdere eindbeoordeling aan te vragen. Het beoordelingsreglement voorziet hierin. Bekendheid geven aan de mogelijkheid om een eerdere eindbeoordeling aan te vragen zou de doorstroom kunnen intensiveren en de opleiding bekorten. Dit vraagt om flexibiliteit en een signalerende functie van zowel de rio als de praktijkopleider. Indien blijkt dat de rio zeer goed functioneert en de start in de volgende leerwerkomgeving -in tegenstelling tot het eerder vastgestelde POP- op een eerder moment kan geschieden dienen de nieuwe praktijkopleiders (in de volgende leerwerkomgeving) beschikbaar te zijn om de rio op te leiden.

7. Overige aandachtspunten

1. Uitbreiding opleidingscapaciteit gerechten
Indien er meer rio's worden geworven betekent dit dat er uitbreiding moet plaatsvinden van de opleidingscapaciteit (praktijkopleiders) van de gerechten en hoven. Als er in plaats van stages bij het hof vaker complete leerwerkomgevingen bij het hof worden doorlopen, zal met name de opleidingscapaciteit bij de hoven uitgebreid moeten worden. SSR zal voldoende uitvoeringen organiseren van de leergang praktijkopleider.

2. De instroommomenten
De vier instroommomenten blijven gehandhaafd. Het instroommoment juli wordt volledig benut. SSR heeft een reguliere capaciteit van dertig rio's per instroommoment. Op jaarbasis betekent dit een instroom van honderdtwintig rio's. Daarnaast is het mogelijk de instroommomenten per gerecht in te delen, zodat er gerechten zijn die twee instroommomenten kennen, en andere gerechten twee andere instroommomenten

3. Arbeidsmarktstrategie
In de arbeidsmarktstrategie de nadruk leggen op maatwerk van de opleiding en het geringe uitvalpercentage. Er dient echter wel een balans te zijn in de diversiteit tussen de kandidaten met een lange opleiding en kandidaten met een korte opleiding.

4. Consequenties uitbreiding beoordelingscommissie en intakecommissie
De toename van het aantal rio's heeft ook invloed op de capaciteit van de beoordelingscommissie en de intakecommissie. Hier dient met beide commissies over gecommuniceerd te worden.
Er zal naast een uitbreiding van de commissieleden ook uitbreiding van de fte's beoordelingsadviseur en intakeadviseur (verbonden aan SSR) moeten plaatsvinden.

de Rechtspraak

Rechtbank
Noord-Nederland

5. Consequenties uitbreiding SSR
Voor SSR betekent de uitbreiding van rio's tevens de uitbreiding van de capaciteit van de kernopleiders. Hierin kan worden voorzien door de kernopleiders fulltime in te zetten ipv parttime (huidige situatie). Daarnaast zal gekeken moeten worden naar de omvang van het rio-bureau, de front- en backoffice en naar het team initieel. Ten slotte zal een beroep worden gedaan op de gerechten om docenten beschikbaar te stellen voor de diverse leeractiviteiten.

6. Consequenties uitbreiding gerechten
Voor de gerechten betekent de uitbreiding van rio's tevens de uitbreiding van de capaciteit van de praktijkopleiders, alsmede de daarbij behorende opleidingen (LPO's).

7. Aantrekken kandidaten zonder werkervaring
De werkgroep heeft gesproken over het geschikt maken van de huidige rio-opleiding voor kandidaten zonder werkervaring. Hierbij wordt gedacht aan kandidaten die hebben deelgenomen aan Summercourt en talentvol blijken te zijn. Het zou mogelijk zijn om dergelijke talenten in de rechtspraak op te nemen en een opleiding in de vorm van een vernieuwde raio-opleiding aan te bieden (RAIO 2.0.) Dit houdt in dat de kandidaat twee jaar werkervaring op zal doen in de vorm van een buitenstage. De werkervaring dient onder meer te worden opgedaan bij het Openbaar Ministerie. Daarnaast zal de kandidaat voor de duur van vier jaar worden opgeleid in drie leerwerkomgevingen. De opleiding zal eventueel volgens een vast stramien worden aangeboden. De uitwerking van deze opdracht valt buiten het kader van de vraag voor de werkgroep opleiding, omdat deze opleidingsvariant geen rechters op korte termijn zal leveren. Een zeer belangrijk gegeven hierbij is dat deze opleiding niet identiek is aan de huidige rio-opleiding, omdat de huidige rio-opleiding is ontwikkeld op basis van werkervaring van de kandidaten. De huidige rio-opleiding gaat er namelijk van uit dat de kandidaat vanaf de eerste dag als rechter kan fungeren. Dit is bij de RAIO 2.0 variant niet het geval. Indien een dergelijke RAIO 2.0 variant gerealiseerd zou moeten worden zal dat een extra inspanningen met zich meebrengen.
Voor de volledigheid wordt verwezen naar een tweede initiatief om juristen zonder twee jaar werkervaring binnen te halen en om (een deel van hen) hierna door te laten stromen naar het rechterschap, namelijk het memo 'loopbaanbeleid van juridisch medewerkers'.

De Werkgroep Opleiden
Jonneke Oosting, gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
[redacted], SSR
[redacted], SSR
[redacted], SSR
[redacted], Raad voor de rechtspraak
Gerard Tangenberg, rechtbank Noord-Nederland

de Rechtspraak
Rechtbank
Noord-Nederland

Bijlage I
Versnelde rio-opleiding voor high potentials

Notitie superspecialisten

De notitie superspecialisten kent bijzondere uitgangspunten voor de rio-opleiding. Deze zijn beschreven in artikel 4.1. Artikel 4.1 geeft onder meer de mogelijkheid de rio-opleiding volledig op maat te maken. Hierbij zijn alle bepalingen ten aanzien van de minimale termijnen in de rio-opleiding niet van toepassing. Aangezien de notitie voor de superspecialisten mede vastgesteld is door het PRO en in diverse mogelijkheden voor de duur en inrichting van de opleiding voorziet is het wenselijk om de doelgroep te verbreden en de zogenaamde 'high-potential' hieraan toe te voegen. De beoordelingsmomenten zijn naar aanleiding van de bepalingen voor superspecialisten aangepast. Een versneld traject behoeft geen aanpassing van artikel 2 lid 1, van het beoordelingsreglement, omdat artikel 2 lid 5 van het beoordelingsreglement betrekking heeft op de notitie superspecialisten.

High potential

De definitie van de 'high potential' is een zeer ervaren kandidaat die als generalistisch rechter wordt opgeleid. Het verschil met de superspecialist is dat de superspecialist slechts in 1 leerwerkomgeving wordt opgeleid. De LSR is verantwoordelijk voor de selectie van de high potentials. Dit dient nader uitgewerkt te worden. Onderstaand een beknopte omschrijving in hoofdlijnen over het versnelde traject voor de high potential. De onderstaande hoofdlijnen zien op het behoud van de huidige rio-opleiding.

Hoofdlijnen versnelde opleiding voor high potentials

- De high potential wordt op basis van voorervaring en assessmentresultaten geselecteerd.

Door in twee rechtsgebieden te worden opgeleid kan de opleiding versneld worden aangeboden. Door deze aanpak blijft de kwaliteit en systematiek van de opleiding overeind.

- Het dienstverband is fulltime en de privé-omstandigheden van de kandidaat vormen geen belemmering voor de opleiding. De rio is volledig gecommitteerd aan de opleiding.
- Het versnelde traject voor de high potential zal beschouwd worden als pilot voor de duur van drie jaar waarna een evaluatie dient plaats te vinden op behaald resultaat en waarborging kwaliteit (afvallers, uitstroom etc.).
- De rio's die niet opgeleid kunnen worden conform de notitie superspecialisten kunnen worden opgeleid volgens het reguliere traject.

Randvoorwaarden

- De rio moet voldoende opleidingstijd krijgen om het portfolio te vullen en quota te halen.
- De beoordelingsystematiek blijf intact.
- De LSR kent de status high potential toe, op basis van voldoende voorervaring en objectieve en meetbare competentiescores op bovengemiddeld niveau (nader in te vullen).
- Er dienen voldoende praktijkopleiders te zijn op de rechtbanken en hoven. Dit moet vooraf geïnventariseerd worden, inclusief aantallen van beschikbare opleidingsplekken per rechtsgebied.

Efficiency van opleiden

- Naar de functie-eisen kijken van de praktijkopleiders (niet alleen senior-rechters, werving, etc).

de Rechtspraak

Rechtbank
Noord-Nederland

Bijlage II Randvoorwaarden beoordelen

Aan: Leden Werkgroep Opleiding
Van: [redacted] (beoordelingsadviseur)
Datum: 28 oktober 2016

Aanleiding

- Grote behoefte aan instroom nieuwe rechters.

Korte toelichting kenmerken beoordeling(sprocedure)
Om de kwaliteit van opgestelde beoordelingen te borgen voldoet de beoordeling(sprocedure) onder andere aan onderstaande kenmerken.

Zo is er:

- verslaglegging van zo concreet mogelijke gedragswaarnemingen in het portfolio (o.a.) om ook een meer geobjectiveerde bron van het functioneren te verkrijgen.

- een expliciete waardering op alle (toepasselijke) beoordelingscriteria om het perspectief bij de beoordeling breed te houden.

- een individuele voorbereiding om te voorkomen dat een enkel commissielid te veel zijn stempel op de beoordeling drukt.

- steeds een wisselende samenstelling van concrete beoordelingscommissies (uit de landelijke pool van commissieleden) voor een goed geijkte landelijke norm.

Randvoorwaarden voor een kwalitatief goede beoordeling:

1. Alle rio's worden beoordeeld op het gehele rechterlijk functioneren en dit gebeurt voor alle rio's volgens dezelfde procedure en tegen hetzelfde niveau (het niveau van beginnend rechter).
2. Er is voldoende (onvertekende) informatie over het functioneren van een rio beschikbaar. Concreet betekent dit dat:
   - een beoordelingstijdvak lang genoeg is:
   - minimaal 9 maanden na aanvang van de opleiding, en minimaal 6 maanden tussen beoordelingen in.
   - uit de ervaringen met de tussenbeoordelingen, blijkt dat een beoordeling bij 9 maanden opleiding (beoordelingstijdvak van 6 maanden) te kort is om een eindbeoordeling te kunnen opstellen; rio's blijken meer dan 9 maanden nodig te hebben om het gehele palet aan rechterlijk werkzaamheden op het niveau van beginnend rechter te kunnen laten zien.
   - een rio voldoende zaken van (minstens) gemiddelde complexiteit behandelt.
   - de informatie (in het portfolio) de thema's voldoende dekt.

1. Er zijn voldoende commissieleden om de beoordelingen te kunnen doen.

Voorstel uitzonderingen buitenervaringseis selectie tot rio

Achtergrond

De Rechtspraak heeft vanwege de invoering van de professionele standaarden behoefte aan meer rechters. Enkele zeer interessante kandidaten (waarvan een zeer sterk vermoeden bestaat dat zij potentieel goede rechters zouden kunnen zijn) zijn echter niet te werven omdat zij niet voldoen aan het formele selectievereiste van twee jaar externe juridische werkervaring. Het gaat hierbij om de enkele kandidaat die reeds jaren lang aantoonbaar op hoog juridisch niveau bij een rechterlijke organisatie werkt, maar niet beschikt over het vereiste van twee jaar juridische externe voorervaring: maar wel over zeer ruime (*on)betaalde* werkervaring beschikt in de vorm van nevenactiviteiten.

De Rechtspraak loopt mogelijk interessante en bovendien nodige kandidaten mis. Het gaat hierbij hoofdzakelijk – maar niet uitsluitend – om gerechtsauditeurs bij het wetenschappelijk bureau van de Hoge Raad, het CBb of de CRvB, ambtenaren van staat bij de Raad van State. Daarnaast zijn er mogelijk interessante kandidaten in de zwaarste categorie stafjuristen (schaal 12 ARAR).

Het **Besluit opleiding rechters en officieren van justitie (Boro)** *Bepaalt dat minimaal twee jaar relevante ervaring buiten de rechterlijke organisatie moet zijn opgedaan, 'tenzij zwaarwegende gronden aanleiding tot afwijking geven'. (art. 10, 2e lid).*

Opdracht

Vanwege de invoering van de professionele standaarden is de noodzaak om hoogwaardige kandidaten te werven groot. Het gaat hierbij om onder andere om gerechtsauditeurs bij het wetenschappelijk bureau van de Hoge Raad, het CBb of de CRvB, ambtenaren van staat bij de Raad van State en interessante kandidaten in de zwaarste categorie stafjuristen (schaal 12 ARAR). De Rechtspraak wil zodoende formuleren onder welke omstandigheden kan worden afgeweken van de bovenstaande procedure.

Het PRO heeft besloten om een procedure te formuleren die erop toe ziet dat de Rechtspraak in staat is om kandidaten, die:

- niet voldoen aan het selectievereiste van twee jaar externe werkervaring,
- maar desalniettemin wel naar verwachting kunnen voldoen aan de kwaliteitseisen en de maatschappelijke ervaring die horen bij het rechterschap

de selectieprocedure voor de rio-opleiding kunnen laten doorlopen – uiteraard met behoud van de geldende kwaliteitsnormen.

Aangezien het uiteindelijk de Minister van Veiligheid en Justitie is die benoemingen doorgeleidt naar de Koning, is het aan te bevelen in overleg te treden met DG RR over de uitkomst van de discussie in het PRO over onderstaande procedure.

Randvoorwaarden

De aanbevelingen moeten voldoen aan de volgende vereisten en randvoorwaarden:

- Het Boro is leidend.
- In het Boro is bepaald dat voordat kandidaten worden benoemd als rechter ze over **zes jaar relevante juridische werkervaring** beschikken.
- In het Boro is bepaald dat de kandidaat in beginsel over **twee jaar externe werkervaring** beschikt, om er voor te zorgen dat de kandidaat-rechter ervaring heeft met een andere **organisatiecultuur en structuur** dan die van de Rechtspraak.
- Hoewel het Boro het mogelijk maakt om hier van af te wijken, hecht de Rechtspraak veel waarde aan deze gedachte. Daarom kan alleen van deze bepaling worden afgeweken als de kandidaat over **ruime ervaring beschikt in relevante (on)bezoldigde nevenfuncties.**
- De kandidaat doorloopt nadat hij of zij is vrijgesteld van het selectievereiste van twee jaar externe werkervaring de **gebruikelijke selectieprocedure**, om de kwaliteit van rio's te waarborgen.
- De vrijstelling van het selectievereiste van twee jaar mag er niet toe leiden dat de kwaliteit van rio's daalt. Daarom kunnen **alleen zeer getalenteerde kandidaten** hiervan worden uitgezonderd. In onderstaande wordt uitgelegd hoe kan worden vastgesteld dat het een dergelijke kandidaat betreft.

Uitgangspunten:

Alvorens de kandidaat wordt uitgezonderd van het selectievereiste van twee jaar externe werkervaring, dient het volgende te zijn vastgesteld:

- Het voorstel betreft eventuele kandidaten voor de rio-opleiding met **ruime juridische werkervaring**. De eis van zes jaar relevante ervaring als jurist alvorens een kandidaat uiteindelijk tot rechter kan worden benoemd geldt ook voor deze uitzonderlijke categorie rio's.
- De kandidaat is te beschouwen als een toptalent, qua competenties en kennis en is daarom een zeer goede kandidaat voor het rechterschap. Het bestuur selecteert de kandidaat als toptalent en beveelt deze aan bij de LSR.
- Interne kandidaten hebben tenminste **twee jaar werkervaring binnen het betreffende gerecht** voordat het gerechtsbestuur de aanbeveling tot toptalent kan doen.
- De kandidaat beschikt over aantoonbare, **relevante nevenervaring of niet juridische werkervaring buiten de Rechtspraak**. Hiermee worden kwalitatief hoogwaardige nevenfuncties bedoeld, zoals gemeenteraadswerk, redactie van juridische vakbladen of bestuursfuncties bij liefdadigheidsinstellingen.
- De relevante maatschappelijke ervaring van de kandidaat kan (geheel of gedeeltelijk) **voorafgaand aan het verkrijgen van het judicium 'meester in de rechten'** (inclusief civiel effect) zijn opgedaan, mits deze ervaring van voldoende niveau is.
- Omdat (on)bezoldigde nevenervaring in veruit de meeste gevallen niet full time is, dient de kandidaat over **ruime nevenervaring** te bezitten om zodoende de gemiste werkervaring te compenseren.
- Het **Presidium van de Landelijke Selectiecommissie rechters bepaalt** bij de briefselectie of de kandidaat over voldoende nevenervaring beschikt om hem of haar te kunnen uitzonderen van het formele vereiste van twee jaar externe werkervaring, voor wat betreft zowel **kwaliteit** (zwaarte en relevantie van de nevenervaring) als **kwantiteit** (duur van de nevenervaring). Met inachtneming van de beoordeling van het gerechtsbestuur maakt de LSR de afweging om de kandidaat de selectie te laten voortzetten of niet.

Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten

1. Inleiding

Sinds de vernieuwing van de selectie en opleiding is er nog geen beleid vastgesteld voor officieren van justitie die naar de Rechtspraak over willen stappen en evenmin voor superspecialisten. Hieronder worden de beleidsvoorstellen voor deze categorieën rechters uitgewerkt. De Raad voor de rechtspraak heeft op 9 september 2015 dit beleid als voorgenomen beleid geaccordeerd. Het PRO en de COR hebben op respectievelijk 28 september en 5 oktober 2015 ingestemd, waarna het beleid is vastgesteld. Waar in dit memo het woord 'rechter' staat, kan ook 'raadsheer' gelezen worden en waar het woord 'officier van justitie' staat, kan ook 'advocaat-generaal' gelezen worden.

Tijdens het PRO van 22 mei 2017 zijn ook super-ervaren kandidaten toegevoegd aan het reeds geldend beleid.

2. Selectie officieren van justitie die overstappen naar de Rechtspraak

2.1 Definities

In dit memo wordt onder

a. **'kandidaten'** verstaan:
   (1) **officieren van justitie** die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio-selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.
   (2) **Oud-officieren van justitie** die thans niet meer in dienst zijn van de Rechtspraak of het OM en die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio-selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.

b. **'zij-instromers'** verstaan:
   officieren van justitie die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie **niet** de selectieprocedure van de toenmalige Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM), Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) hebben doorlopen.

2.2. Uitgangspunten Selectie

Een 'kandidaat' behoeft niet het (volledige) selectietraject van de LSR te doorlopen als hij/zij dit reeds in het verleden heeft gedaan. Een 'zij-instromer' moet het selectietraject van de LSR doorlopen[1], aangezien de Rechtspraak en het OM ieder eigen selectie- en opleidingscriteria kennen die zijn toegesneden op het functieprofiel van rechter dan wel officier van justitie.

Dit leidt tot het volgende voorstel:

a. Een 'kandidaat' hoeft niet het selectietraject van de LSR te doorlopen. Deze kandidaat heeft immers in het verleden het groene licht gekregen van de toenmalige SRM of CALRM.
b. Een 'kandidaat' die op het moment van solliciteren niet meer werkzaam is als officier van justitie wordt ontvangen en beoordeeld door de kleine commissie van de LSR, aangezien de kandidaat enige tijd niet meer in beeld is geweest.
c. Een 'zij-instromer' doorloopt de selectieprocedure van de LSR die leidt tot een vaste benoeming tot rechter. Deze kandidaat heeft immers alleen het eigen selectietraject van het OM doorlopen.

[1] Hieronder wordt verstaan: een analytische test, assessment bij het LTP en ontvangst door de Grote Commissie.

3. Selectie superspecialisten

3.1 Definitie

De Rechtspraak kent vele medewerkers, die gekenmerkt kunnen worden als specialisten, zoals bijvoorbeeld fiscalisten of specialisten op het gebied van IE. Deze notitie betreft echter *super*specialisten. Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in en een autoriteit is op een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden ter vervulling van een vacature voor het rechterschap. Dit uit zich bijvoorbeeld in het feit dat de kandidaat publiceert of doceert over het specifieke juridische gebied en dat hij betrokken is bij grote zaken in deze niche. Een andere richtlijn is dat de kandidaat reeds zeer ruime werkervaring heeft in de specifieke niche. Jaarlijks trekt de Rechtspraak slechts enkele superspecialisten aan. Gebruikelijk is dat uit de vacaturetekst blijkt dat het gerecht op zoek is naar een kandidaat als hier bedoeld met vermelding van het specifieke juridische superspecialisme.

De LSR beoordeelt of kandidaten daadwerkelijk als superspecialist in voormelde zin zijn te beschouwen. In zijn algemeenheid zal daarvan geen sprake zijn, indien van betrokkene redelijkerwijs te verwachten is dat hij/zij (in de toekomst) ook in een of meer andere rechtsgebied(en) dan dat waartoe het terrein[2] van het specialisme behoort, zal (moeten) worden ingezet.

Mogelijk kan in het kader van het project loopbaanbeleid dan wel het programma kennismanagement dan wel binnen de professionele standaarden een lijst opgesteld worden van voorkomende 'superspecialismen' die de Rechtspraak kent. Deze lijst zou kunnen helpen bij de beoordeling of er sprake is van een superspecialist en kan ook behulpzaam zijn voor strategische personeelsplanning.

3.2 Selectie

De selectie van superspecialisten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om betrokkene als 'gerede kandidaat' te beschouwen.

4. Selectie super-ervaren kandidaten

4.1 Definitie

De 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren generalist, met meer dan vijftien jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau – maar die geen superspecialist is of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij civiel effect hebben behaald). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap. Dit uit zich in het feit dat de kandidaat bijvoorbeeld doceert als hoogleraar op de universiteit en/of wetenschappelijke publicaties op zijn/haar naam heeft staan, als advocaat in grote rechtszaken heeft opgetreden, zeer ruime werkervaring heeft in zijn/haar vakgebied en als partner werkt bij een (groot) advocatenkantoor. Ervaring als plaatsvervanger is een pré.

4.2 Selectie

De Landelijke Selectiecommissie rechters beoordeelt of de kandidaat inderdaad als superervaren kandidaat te beschouwen is. De selectie van superervaren kandidaten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om de kandidaat als gerede kandidaat te bestempelen.

[2] Toelichting: als de niche bijvoorbeeld ligt op het terrein van het civiele recht, wordt een superspecialist zo nodig ook op andere gebieden binnen het civiele recht ingezet. Maar het wordt anders, wanneer te verwachten is dat hij/zij ook naar Straf of Bestuur zal moeten.

5. Algemene uitgangspunten ten aanzien van de opleiding van overstappers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten

5.1 Uitgangspunten opleiding

a. Een algemeen aanvaard uitgangspunt binnen de Rechtspraak in eerste aanleg is de inzetbaarheid van rechters in (minimaal) twee rechtsgebieden. De basis vormt de initiële opleiding tot een generalistische rechter met een opleiding in meerdere rechtsgebieden.

   Uitzonderingen hierop vormen rechters die als superspecialist exclusief voor één bepaald rechtsgebied zijn aangetrokken (zie de definitie onder 3.1).

   Ook voor superervaren kandidaten geldt dat zij in beginsel worden aangetrokken om inzetbaar te zijn in één rechtsgebied en conform worden opgeleid. Het feit dat zij in één rechtsgebied worden opgeleid laat onverlet dat het gerechtsbestuur ze naderhand eventueel ook in een ander rechtsgebied - waarin ze eerder ervaring hebben opgedaan - kan plaatsen. Deze aanpak is reeds gebruikelijk bij hoven, en vanwege de schat aan ervaring die de superervaren kandidaat met zich meebrengt, is dit te rechtvaardigen (zie 5.1.b).

b. Binnen de Rechtspraak in tweede aanleg is de inzetbaarheid in twee rechtsgebieden niet het uitgangspunt. Het is echter wél mogelijk kandidaten die voor inzet in meerdere rechtsgebieden worden aangetrokken in meerdere rechtsgebieden op te leiden.

c. Indien gerechtsbesturen vanwege de leeftijd van de kandidaten af willen wijken van het uitgangspunt om in twee rechtsgebieden op te leiden, dan is dit volgens het College voor de rechten van de mens alleen toelaatbaar indien er sprake is van een breder loopbaanbeleid waarbinnen dit passend is. Voorgesteld wordt om deze notie mee te geven aan de projectgroep loopbaanbeleid.

d. Overstappende officieren, superspecialisten en super-ervaren kandidaten worden binnen het opleidingshuis opgeleid. Dit betekent dat alle onderdelen van de initiële opleiding (zoals het intakegesprek, de voorfase, stages, leerwerkteams en beoordeling, etc.) terugkomen in de opleiding van overstappende officieren, superspecialisten en super-ervaren kandidaten.

e. Aangezien het niet reëel en wenselijk is om overstappende officieren, superspecialisten en super-generalisten met zeer veel werkervaring een opleiding van minimaal een jaar en drie maanden te bieden, worden bij de intake de opleidingstrajecten volledig op maat gemaakt. Hierbij zijn alle bepalingen ten aanzien van minimale periodes in de rio-opleiding *niet* van toepassing. Dit betekent dat er:
   - *geen* minimale duur van de voorfase is (normaal drie maanden);
   - *geen* minimale duur van de leerwerkomgevingen is (normaal zes maanden);
   - *geen* minimale duur van stages is (normaal vier dagen);
   - de 10% bepaling ten aanzien van de totale tijdsbesteding aan stages over de gehele opleidingsduur *niet* van toepassing is;
   - er *geen* minimale duur voor de totale opleiding is (normaal een jaar en drie maanden);
   - de opleidingsduur wordt in beginsel bepaald op 12 maanden, en geselecteerde kandidaten krijgen dan ook een aanstelling conform deze periode.
   - het opleidingsprogramma en de beoordelingsmomenten zijn echter dusdanig ingericht dat de opleiding afgerond kan zijn en de eindbeoordeling kan plaatsvinden in 7 maanden (inclusief voorfase), zodat dan verkorting van de *opleidingsduur* mogelijk is. Dit verdient de voorkeur boven een aanstelling en opleidingsduur van 7 maanden met verlengingsmogelijkheid, omdat verlenging als negatief wordt ervaren. De praktijk is bovendien dat lang niet iedere kandidaat in zo korte tijd opgeleid kan worden. (LT; de laatste 2 zinnen kunnen eventueel in een noot)

f. Aangezien de totale duur van de opleiding kan variëren, wordt het moment van beoordelen op maat bepaald bij de intake. Daarbij dient wel na een redelijke termijn beoordeeld te worden, bijvoorbeeld 6 maanden. Afhankelijk van de duur van de opleiding wordt bezien of het opportuun is om de kandidaat ook nog tussentijds te beoordelen, of alleen een eindbeoordeling te geven.

g. Vanuit praktisch oogpunt wordt ernaar gestreefd de onderdelen van de opleiding zoveel als mogelijk binnen blokken van drie maanden te organiseren.

5.2 Rechtspositioneel

a. Benoeming tot rechter-plaatsvervanger bij de start van de opleiding wordt tot uitgangspunt genomen[3]. Dit past bij kandidaten die reeds magistraat zijn (officieren van justitie) en is een voorwaarde voor het aantrekken van kandidaten met superspecialistische kennis op een bepaald vakgebied. Ook super-ervaren kandidaten komen hiervoor in aanmerking. Van belang hierbij is dat aan de officier van justitie (indien hij geen ontslag neemt) volledig buitengewoon verlof wordt verleend voor de duur van de opleiding tot rechter, i.c. de periode waarin betrokkene werkzaam is als rechter-plaatsvervanger (zie artikel 44, lid 3, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).

b. Rechtspositioneel gezien worden overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten niet benoemd tot rechter in opleiding, maar tot rechter-plaatsvervanger (zie onder a), waarbij door de Raad een aanwijzing wordt gegeven voor de duur van de opleiding plus drie maanden. Op deze manier is het mogelijk overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten een passend salaris te bieden (categorie 9, o.g.v. artikel 9, eerste en derde lid, Wrra). Na afronding van het opleidingstraject en een positieve eindbeoordeling wordt de overstapper, superspecialist of super-ervaren kandidaat tot rechter benoemd. In het geval de overstappende OM-er een senior-officier, dan wel advocaat-generaal is, kunnen eventueel aanvullende afspraken worden gemaakt over het toe te kennen salaris.[4]

c. Indien de opleiding met succes wordt afgerond dient het buitengewoon verlof te worden beëindigd en wordt betrokkene bij koninklijk besluit benoemd tot rechter (dit is een opvolgende benoeming in een rechterlijk ambt, waarmee de benoeming tot officier komt te vervallen).

d. Wordt de opleiding niet met succes afgesloten dan eindigen de aanwijzing en het buitengewoon verlof en ‘valt hij terug’ op zijn ‘oude’ functie. In dat geval is het wenselijk dat betrokkene tevens een verzoek indient tot ontslag als rechter-plaatsvervanger (ter voorkoming van onnodige procedures bij de Hoge Raad is het goed hierover vooraf goede afspraken te maken met betrokkenen).

Definitieve versie, vastgesteld op 20 oktober 2015/[redacted]
Aangepast en vastgesteld op 22 mei 2017/[redacted]

[3] Dit is in de initiële opleiding tot rechter pas mogelijk na het eerste curriculum van drie maanden
[4] Verwezen wordt naar brieven aan de besturen van de gerechten van 12 juli 2013 (7000FBT/[redacted]) en 19 januari 2012 (4647/FBT/[redacted]).

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 34

Verslag van het PRO van de vergadering van 22 mei 2017

Aanwezig:
Van de Presidentenvergadering:
Mrs. Van der Meer (voorzitter), Avedissian, Blaisse, Bolt, De Greeve, Koek, De Lange-Tegelaar, Lycklama à Nijeholt (Rb. Midden-Nederland), Naves, Philippart, Pulles, Van de Schepop, Simons, Smits (Rb. Den Haag), Verheij, Wiertz-Wezenbeek en Van der Winkel.

Van de Raad voor de rechtspraak:
Mrs. Bakker, Rappa, Sterk en drs. Arnoldus.

Van Programma KEI:
[redacted], programmadirecteur.

Van de Hoge Raad der Nederlanden:
Mr. M. Feteris, President
Mr. J. Silvis, Procureur-Generaal.

Van de Afdeling bestuursrechtspraak Raad van State:
Mr. B.J. van Ettekoven, voorzitter.

Secretaris: [redacted]
Communicatieadviseur i.v.m. berichtgeving op Intro: [redacted] (Rb. Gelderland).

Verhinderingen:
Mrs. Van de Laarschot en Mendlik.

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

13. Onderwerpen op terrein van Werving Selectie en Opleiding

a. Leiderschapsacademie:

Het PRO stemt in met de oprichting van de Leiderschapsacademie (voor rechters, aankomend rechters en uit te breiden naar andere doelgroepen). Leden van het PRO zijn bereid om roulerend in de MD-Adviesraad zitting te nemen en zullen per gerecht één bestuurder verantwoordelijk maken voor de lokale MD-portefeuille (de **Raad** benadert de gerechten daar nog over).

b. Voorstel uitzonderingen buitenervaringseis voor selectie tot RIO

Het PRO stemt in met het voorstel om, bij wijze van *tijdelijke* regeling, in uitzonderlijke gevallen de formele selectie-eis van twee jaar buitenervaring voor Rio's niet te laten gelden .
Herma Rappa brengt het onderwerp in bij de COR en koppelt aan het DB-Presidenten-vergadering de uitkomst terug.

Selectie en opleiding overstappende OvJ's en superspecialisten

Het PRO stemt in met de voorstellen voor aanpassing van het beleid.
Herma Rappa stuurt de definitieve set van de regelingen ter informatie aan het de presidenten toe.



22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 35

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Aan: de gerechtsbesturen
de voorzitter van het LSR
de voorzitter van het SSR
de voorzitter en leden van de COR
de voorzitter en leden van het CvA
alle betrokkenen bij selectie en opleiding van rio's

Afdeling HRM&OO

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t (088) 361 00 00
f (088) 361 00 22
www.rechtspraak.nl

datum 19 februari 2018
contactpersoon [redacted]
doorkiesnummer 06-[redacted]
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk UIT 10797 HRM&OO/[redacted]
onderwerp Evaluatie selectie en opleiding

Geachte heer, mevrouw,

Graag stel ik u er van op de hoogte dat de Raad voor de rechtspraak het komende half jaar zowel de selectieprocedure voor rechters- en raadsheren in opleiding (rio's) als de initiële opleiding laat evalueren door externe onderzoeksbureaus. De evaluaties worden uitgevoerd door de Rijksuniversiteit Groningen (selectieprocedure) en door Pantheia (opleiding)[1]. Via deze brief informeer ik u graag over de achtergrond van beide evaluaties, en over wat dit voor u kan betekenen.

De aanleiding

In 2014 zijn de gerechten in samenwerking met de SSR gestart met een nieuwe opleiding voor rechters en raadsheren. Deze opleiding duurt, afhankelijk van de kennis en ervaring van de rio's, tussen de 15 maanden en 4 jaar. De selectie voor de Rio-opleiding vindt plaats door de Landelijke Selectiecommissie Rechters (LSR). De leden van de LSR zijn per 1 oktober 2014 benoemd. De selectieprocedure is in 2014 voor het laatst herzien.

Aangezien zowel de opleiding als de selectieprocedure relatief nieuw zijn, is bij de invoering afgesproken om zowel de opleiding als de selectieprocedure te evalueren op kwaliteit en effectiviteit. Worden de selectieprocedure en de opleiding dusdanig ingericht, georganiseerd en uitgevoerd dat zij bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen waarvoor zij in het leven zijn geroepen, namelijk het selecteren en opleiden van kwalitatief hoogwaardige rechters- en raadsheren in opleiding?

Op basis van de uitkomsten van de evaluatie kunnen eventuele aanbevelingen voor verbetering worden gedaan.

Wat betekent dit voor u?

De onderzoekers zullen hun conclusies baseren op literatuurstudie, interviews met betrokkenen en vragenlijsten. Het kan dus zijn dat u de komende periode zal worden benaderd met het verzoek om een interview af te nemen of om een vragenlijst in te vullen, vanuit uw betrokkenheid met de selectieprocedure of de rio-opleiding.

Tevens zullen de onderzoekers gebruik maken van geanonimiseerde statistische data afkomstig uit de systemen van LSR en SSR. In alle gevallen geldt dat privacy en bescherming van persoonsgegevens voorop staan. De statistische gegevens zullen worden geanonimiseerd alvorens zij aan de onderzoekers

[1] De evaluatie van de opleiding betreft een eindevaluatie. In 2016 is er reeds een tussenevaluatie van de nieuwe opleiding uitgevoerd als onderdeel van de Opleidingsvisitatie

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

datum 19 februari 2018
kenmerk UIT 10797 HRM&OO/[redacted]
pagina 2 van 2

worden overgedragen en de informatie die wordt verzameld met vragenlijsten zal vertrouwelijk worden behandeld en de resultaten zullen uiteraard niet tot op de persoon herleidbaar zijn. Ook de interviews zullen een vertrouwelijk karakter hebben. Hoewel de onderzoekers hun eigen integriteitscodes hebben voor wat betreft omgang met vertrouwelijke gegevens, is privacy voor de Rechtspraak een belangrijke waarde. Wij zullen er dan ook op toezien dat anonimiteit en vertrouwelijkheid zullen worden gerespecteerd.

Of u wenst deel te nemen aan een eventueel interview of enquête is uiteraard aan u. Maar wij hopen van harte dat u dit zult doen. Het geeft u de gelegenheid om uw steentje bij te dragen aan de verdere verbetering van de kwaliteit van de selectieprocedure of de rio-opleiding.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

H. Rappa-Velt
Lid Raad voor de rechtspraak

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 36

Pamflet
GELIJKE BELONING binnen de rechterlijke macht

Inleiding

Beloningsverschillen tussen collega's die het hetzelfde werk doen met dezelfde werkervaring, transparante salarissen en de loonkloof tussen mannen en vrouwen, zijn de laatste tijd veelvuldig onderwerp van gesprek in de media, (Europese) politiek, rechtspraak en wetenschap. De rechterlijke macht, een organisatie die oordelen velt over beloningsgeschillen, hanteert in onze ogen een loonbeleid dat mede gezien deze maatschappelijke discussies achterhaald is.

Met dit pamflet willen we de Centrale Ondernemingsraad (COR), het College van afgevaardigden en de NVvR verzoeken om deze inschalingsmethodiek tegen het licht te houden aan de hand van nationale en internationale wetgeving en jurisprudentie.

We zullen betogen dat inschaling op grond van laatstverdiend loon onredelijk is en een ongelijke beloning en indirecte discriminatie in de hand werkt en daarom verboden is.

Het loonbeleid

In 1994 is het loonbeleid voor inschaling als rechter gewijzigd. Vóór 1994 werden rechters ingeschaald op grond van relevante werkervaring (een trede per 2 jaar relevante werkervaring). Vanaf 1994 werden rechters ingeschaald op grond van laatstverdiend loon[1]. Het werd belangrijk gevonden om ervoor te zorgen dat nieuwe medewerkers die tot de rechterlijke macht toetraden bij inschaling als rechter niet in loon achteruit zouden gaan. Dit risico was er omdat algemeen bekend is dat het rechtersloon relatief laag is in vergelijking met bijvoorbeeld het bedrijfsleven en de advocatuur.

Beloningsverschillen

Wij willen voorop stellen dat het onredelijk voelt dat niet je werkzaamheden als rechter of je werkervaring bepalend zijn voor je loon maar enkel en alleen het loon dat je eerder hebt verdiend.

Het gevolg van ons loonbeleid is dus dat je voor hetzelfde werk minder betaald kan krijgen. Mag dat?

Een voorbeeld uit de praktijk:
Een mannelijke rio met 10 jaar werkervaring als civiel (commercieel) advocaat wordt na zijn rio-opleiding ingeschaald in schaal 9 trede 9 (ruim 7000 bruto).
Een vrouwelijke promota met 10 jaar ervaring als (sociaal) advocaat en 10 jaar als universitair docent wordt na haar rio-opleiding in datzelfde jaar ingeschaald in schaal 9 trede 0 (ruim 5500 bruto per maand).
Als rechter zullen zij hetzelfde werk doen.

[1] Richtlijnen voor de inschaling van een rechterlijk ambtenaar (in opleiding) bij een eerste benoeming en een opvolgende benoeming (augustus 2003). Te vinden via: http://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Salarisenbezoldiging.aspx

Ja, je kunt voor hetzelfde werk minder betaald krijgen, mits er een goede reden voor is. Deze reden dient verband te houden met het werk dat je gaat uitvoeren. Relevante werkervaring is zo'n goede reden. Algemeen mag namelijk worden aangenomen dat iemand met meer werkervaring, haar of zijn werk als rechter beter zal uitvoeren.

Laatstverdiend loon daarentegen is niet zo'n reden. Je weet immers niet waarom iemand veel of minder verdiende in haar of zijn eerdere baan: wellicht had diegene een kwaliteit die van belang was voor dat werk of wellicht kreeg diegene ten onrechte minder betaald? Wij menen dat het uitgangspunt bij inschaling de hoeveelheid jaren relevante werkervaring zou moeten zijn.

Daar komt bij dat uit onderzoek[2] recentelijk nog is gebleken dat in Nederland vrouwen voor hetzelfde werk nog altijd aanzienlijk minder verdienen dan mannen voor hetzelfde werk. Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: College) heeft in verschillende sectoren onderzoek gedaan of sprake is van een ongelijke behandeling. Bij Nederlandse verzekeraars, ziekenhuizen en hogescholen heeft het College kunnen vaststellen dat er een beloningsverschil bestaat tussen mannen en vrouwen op dezelfde posities, waarbij mannen meer verdienen[3].
Naast ongelijke behandeling werkt het criterium laatstverdiend loon ook indirecte discriminatie in de hand. In Nederland is het verplicht op grond van artikel 7:646, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek (BW) en de artikelen 7 tot en met 10 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) om mannen en vrouwen gelijk te belonen voor hetzelfde werk of werk van gelijke waarde dat zij verrichten. Dit volgt ook uit Europese regelgeving[4].
Het Hof van Justitie heeft hierover beslist dat het niet is toegestaan dat mannen en vrouwen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst verschillend worden beloond[5]. Het Hof onderzoekt steeds of de gehanteerde beloningsmaatstaf deugdelijk is en dus of het iets zegt over de waarde van het werk dat verricht zal gaan worden.
Ook het College (voorheen: Commissie Gelijke Behandeling) heeft in lijn met uitspraken van het Hof van Justitie inzake ongelijke beloning, zich uitgelaten naar aanleiding van individuele klachten[6].

Het College is recentelijk zelf een campagne gestart, de campagne Grip op gelijk loon, om te strijden tegen deze methode van inschaling omdat het ongelijke beloning (een verboden beloningsverschil tussen mannen en vrouwen) in de hand werkt. Het is, aldus het College, niet uit te sluiten dat een eerdere werkgever bij de bepaling van het loon zich wel heeft gebaseerd op sekse-stereotype vooronderstellingen en andere beloningsverschillen naar sekse.

Conclusie
Wij pleiten ervoor om iemand te belonen voor het werk dat hij of zij doet en daarbij rekening te houden met zijn of haar relevante werkervaring. Uit wetgeving en jurisprudentie blijkt

[2] Nationaal Salaris Onderzoek van het digitale tijdschrift 'Intermediair" van 15 november 2017 in samenwerking met Nyenrode Business Universiteit.
[3] Artikel NRC van 12 januari 2018, "Vrouwen vragen wel om salarisverhoging, maar krijgen die gewoon niet" "Beloningsverschil mannen en vrouwen", Anne Dohmen.
[4] Artikel 4 van Richtlijn 2006/54.
[5] HvJ EG 26 juni 2001, NJ 2002/10; JAR 2001/159 (Brunnhofer), ECLI:EU:C:2001:358 .
[6] College voor de Rechten van de Mens, 22 maart 2010, 2010-44, (https://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2010-44/detail).

bovendien dat laatstverdiend salaris geen goed criterium voor inschaling vormt, omdat daarmee sekse-discriminatie in de hand wordt gewerkt.

Verzoek
Binnen de organisatie is er sprake van een ongelijke beloning tussen collega's die hetzelfde werk verrichten als gevolg van de gehanteerde inschaling op grond van laatstverdiend loon. Om die reden willen wij de COR/College/NVvR verzoeken de huidige inschalingsmethodiek te onderzoeken. Wij pleiten ervoor om terug te keren naar het systeem van inschalen op grond van relevante werkervaring.

Tot slot
Wij hechten eraan te benadrukken dat er naar ons gevoel geen 'kwade opzet' is om vrouwen minder te belonen dan mannen. Ook vrouwen met een hoog laatstverdiend loon, zullen hoog in schaal 9 worden ingeschaald (hoewel dat in de praktijk minder vaak voor lijkt te komen). Dat doet er echter niet aan af dat de inschalingsmethodiek in de praktijk leidt tot indirecte discriminatie. Met andere woorden: er wordt een onderscheid gemaakt dat in eerste instantie neutraal lijkt. Maar in de praktijk pakt het toch uit als discriminatie. In deze tijd en bij deze organisatie zou dat onacceptabel moeten zijn.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 37

Verslag Cva in eigen kring op 28 maart 2018

01 Opening en vaststelling van de agenda

[redacted]

02 Mededelingen en actualiteiten

[redacted]

- Vraag n.a.v. pamflet over ongelijke startsalarissen van rechters v/m (pamflet bijgevoegd)

Over dit onderwerp is een notitie geschreven waar de initiatiefnemers het land mee in willen. Het Cva wordt gevraagd advies uit te brengen aan de Raad. Besloten wordt in het eerstkomende overleg met de Raad een signaal af te geven dat dit onderwerp speelt. Inhoudelijk heeft het Cva nog geen mening, maar wel wordt vastgesteld dat het een serieus thema betreft dat sterk leeft onder de RIO's vanwege enorme verschillen. Er zou tenminste moeten worden ingezet op meer transparantie en een betere onderbouwing.

03 Vaststelling conceptverslag van Cva in eigen kring van 31 januari jl.

[redacted]

Verslag Cva in eigen kring op 28 maart 2018

[redacted]

11 Evaluatie Selectie en opleiding Rio's

Het Cva ontving ter informatie van de Raad een brief, waarin bekend wordt gemaakt dat de Raad externe onderzoekers opdracht heeft gegeven, een eindevaluatie uit te voeren van de selectieprocedure voor rechters- en raadsheren in opleiding (rio's) en de initiële opleiding.
De RIO-raad pakt dit onderwerp op. Het Cva neemt de brief voor kennisgeving aan.

[redacted]

Verslag Cva in eigen kring op 28 maart 2018

Presentielijst	Gerecht	Paraaf
[redacted]	Hof Den Bosch - RA	afgemeld
[redacted]	RB Zeeland-West-Brabant - GA	
[redacted]	Rb Noord-Holland - GA	
[redacted]	Rb. Amsterdam - RA	
[redacted]	Rb Zeeland-West-Brabant - RIO	afgemeld
[redacted])	Rb Overijssel - RA	afgemeld
[redacted]	Hof Den Bosch - GA	
[redacted]	Hof Den Bosch - RA	afgemeld
[redacted]	Rb Den Haag - RA	
[redacted]	Rb Noord Nederland - GA	
[redacted]	Hof Amsterdam - GA	
[redacted]	Rb Noord-Nederland	afgemeld
[redacted]	Rb Gelderland - RA	
[redacted]	Rb Overijssel - GA	
[redacted]	Rb Oost-Brabant - GA	
[redacted]	Hof Arnhem-Leeuwarden- RA	afgemeld
[redacted]	CBb - RA	
[redacted]	Rb Amsterdam - GA	
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	afgemeld
Sleeswijk Visser-de Boer, mw. mr. T.J. (Thoma)	Rb Den Haag - RA	
[redacted]	Rb Limburg - RA	afgemeld
[redacted]	Rb Midden-Nederland - RA	
[redacted]	Rb Amsterdam - RA	
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	
[redacted]	Rb Noord-Nederland - RIO	
[redacted] *secretaris*	Rvdr	afgemeld
[redacted] *communicatieadviseur*	Rvdr	

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 38

Verslag overleg Cva- Rvdr op 18 april 2018

[redacted]

In reactie op het door het Cva onder de aandacht gebrachte pamflet van 20 maart 2018 over de gelijke beloning voor beginnend rechters, is de Raad graag bereid om met de opstellers van het pamflet in gesprek te gaan. Zij kunnen daartoe een afspraak met Herma Rappa maken. De huidige inschaling kent het laatstverdiende salaris als criterium. Dat werkt discriminatie naar sekse in de hand, zo betogen de opstellers van het pamflet. Herma stelt dat die inschalingsmethodiek is terug te voeren op een algemene Rijksrichtlijn, waarvan niet kon worden afgeweken. Zij laat dat voor alle zekerheid opnieuw nagaan.

[redacted]

Verslag overleg Cva- Rvdr op 18 april 2018

[redacted]

Presentielijst Cva	Gerecht	
[redacted]	Hof Den Bosch - RA	verhinderd
[redacted]	RB Zeeland-West-Brabant - GA	**aanwezig**

Verslag overleg Cva- Rvdr op 18 april 2018

[redacted]	Rb. Amsterdam - RA	verhinderd
[redacted]	Rb Zeeland-West-Brabant - RIO	n.b.
[redacted]	Rb Overijssel - RA	verhinderd
[redacted]	Hof Den Bosch - GA	**aanwezig**
[redacted]	Hof Den Bosch - RA	verhinderd
[redacted]	Rb Den Haag - RA	verhinderd
[redacted]	Rb. Midden-Nederland - GA	**aanwezig**
[redacted]	Rb Noord Nederland - GA	verhinderd
[redacted]	Hof Amsterdam - GA	**aanwezig**
[redacted]	Rb Noord-Nederland	**aanwezig**
[redacted]	Rb Gelderland - RA	verhinderd
[redacted]	Rb Overijssel - GA	**aanwezig**
[redacted]	Rb Oost-Brabant - GA	verhinderd
[redacted]	Hof Arnhem-Leeuwarden- RA	verhinderd
[redacted]	CBb - RA	**aanwezig**
[redacted]	Rb Amsterdam - GA	**aanwezig**
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	**aanwezig**
Sleeswijk Visser-de Boer, mw. mr. T.J. (Thoma)	Rb Den Haag - RA	**aanwezig**
[redacted]	Rb Limburg - RA	**aanwezig**
[redacted]	Rb Midden-Nederland - RA	verhinderd
[redacted]	Rb Amsterdam - RA	v.a. 16.00
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	**aanwezig**
[redacted]	Rb Noord-Nederland - RIO	n.b.
Vacature	Rb Noord-Holland - RA	
Vacature	Rb Noord-Holland - GA	
Vacature	Hof Den Haag - GA	
Vacature	Rb Gelderland - GA	
[redacted] *waarnemend secretaris*	Rvdr	**aanwezig**
[redacted] *communicatieadviseur*	Rvdr	**aanwezig**
Namens de Rvdr		
Bakker, mr. F.C. (Frits)	Voorzitter Rvdr	**aanwezig**
Sterk, mr. C.H.W.M. (Kees)	Vicevoorzitter Rvdr	verhinderd
Arnoldus, drs. P. (Peter)	Lid Rvdr	verhinderd
Rappa-Velt, mw. mr. H. (Herma)	Lid Rvdr	**aanwezig**

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 39

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak
t.a.v. de heer mr. F.C. Bakker
Postbus 90613
2509 LP DEN HAAG

Centrale
Ondernemingsraad
Rechtspraak

Bezoekadres
Kneuterd jk 1
2514 EM DEN HAAG

Correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP DEN HAAG

www.rechtspraak.nl

datum 10 juli 2018
contactpersoon [redacted], ambtelijk secretaris
doorkiesnummer 088-[redacted]
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk COR/uit/2018-08/[redacted]
onderwerp notitie inschalingsmethodiek binnen de rechterlijke macht

Geachte leden van de Raad,

Zoals besproken in de overlegvergadering van 2 juli 2018 is de COR benaderd door rechters van meerdere rechtbanken met betrekking tot de inschaling van nieuwe rechters. Deze rechters hebben daartoe ook een notitie opgesteld, die hierbij als bijlage wordt meegezonden.

Hoewel de notitie aan de COR is gericht en een verzoek aan de COR inhoudt, ziet de COR aanleiding de notitie eerst aan de Raad door te zenden met het verzoek om een reactie op de inhoud van de notitie. In de kern is het pleidooi van de rechters namelijk een oproep aan de Rechtspraak om terug te keren naar het systeem van inschaling op grond van relevante werkervaring.

Uw reactie ziet de COR met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend[redacted]

Mr. A. Bijlsma
voorzitter Centrale Ondernemingsraad rechtspraak

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 40

Notitie INSCHALINGSMETHODIEK binnen de rechterlijke macht

Inleiding

Beloningsverschillen tussen collega's die het hetzelfde werk doen met dezelfde werkervaring, transparante salarissen en de loonkloof tussen mannen en vrouwen, zijn de laatste tijd veelvuldig onderwerp van gesprek in de media[1], (Europese[2]) politiek[3], rechtspraak en wetenschap. De rechterlijke macht, een organisatie die oordelen velt over beloningsgeschillen, hanteert in onze ogen een loonbeleid dat mede gezien deze maatschappelijke discussies achterhaald is.

Met deze notitie willen we de Centrale Ondernemingsraad (COR)[4]verzoeken om deze inschalingsmethodiek tegen het licht te houden aan de hand van nationale en internationale wetgeving en jurisprudentie.

We zullen betogen dat inschaling op grond van laatstverdiend loon onredelijk is en verboden ongelijke beloning en indirecte discriminatie in de hand werkt.

Het loonbeleid

In 1994 is het loonbeleid voor inschaling als rechter gewijzigd (als gevolg van overleg tussen het Ministerie van Justitie en de NVvR). Het werd belangrijk gevonden om ervoor te zorgen dat nieuwe medewerkers die tot de rechterlijke macht toetraden bij inschaling als rechter niet in loon achteruit zouden gaan. Dit risico was er omdat algemeen bekend is dat het rechtersloon relatief laag is in vergelijking met bijvoorbeeld het bedrijfsleven en de advocatuur.
Vóór 1994 werden rechters ingeschaald op grond van relevante werkervaring (een trede per 2 jaar relevante werkervaring). Vanaf 1994 worden rechters ingeschaald op grond van laatstverdiend loon[5]. De Raad voor de Rechtspraak toetst de van het beleid afwijkende salarisvoorstellen van de gerechten[6], 'zodat de uniformiteit ter zake gewaarborgd blijft', als gevolg waarvan rechters zonder hoog laatstverdiend loon feitelijk geen onderhandelingspositie hebben.

Beloningsverschillen

Het is onredelijk dat niet de werkzaamheden als rechter of werkervaring bepalend zijn voor het loon maar enkel en alleen het loon dat eerder is verdiend.

---

[1] Artikel NRC van 12 januari 2018, "Vrouwen vragen wel om salarisverhoging, maar krijgen die gewoon niet" "Beloningsverschil mannen en vrouwen", Anne Dohmen.
[2] http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-17-4241_en htm
[3] Zie onder meer wetsvoorstel 33 922
[4] De OR heeft ogv art. 28 Wor de taak om te waken tegen discriminatie in de onderneming en bevordert daarbij in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. '*Een indeling in loongroepen of salarisschalen zou kunnen leiden tot beloningsongelijkheid. (..) De ondernemingsraad kan zo'n indeling voorleggen aan het College voor de Rechten van de Mens. Deze kan het beloningssysteem onderzoeken om te bezien of sprake is van verboden onderscheid. De ondernemingsraad kan in zo'n geval op grond van de bestaande wetgeving instemming aan dit systeem onthouden',* aldus de Raad van State (TK, vergaderjaar 2014-2015, 33 922, nr. 4)
[5] Richtlijnen voor de inschaling van een rechterlijk ambtenaar (in opleiding) bij een eerste benoeming en een opvolgende benoeming (augustus 2003). Te vinden via: http://intro.rechtspraak.minjus nl/Bedrijfsvoering/Personeelszaken/Dienstverband/arbeidsvoorwaarden%20en%20rechtspositie/RegelgevingA-Z/Paginas/Salarisenbezoldiging.aspx
[6] De Raad heeft hierdoor een uniek inzicht in de mate van afwijking van het beleid en in de redenen waarom.

Het gevolg van ons loonbeleid is dus dat je voor hetzelfde werk minder betaald kan krijgen. Mag dat?

Een voorbeeld uit de praktijk:
Een rio met 10 jaar werkervaring als civiel (commercieel) advocaat wordt na zijn of haar rio-opleiding ingeschaald in schaal 9 trede 9 (ruim 7000 bruto per maand).
Een promotus/promota met 10 jaar ervaring als (sociaal) advocaat en 10 jaar als universitair docent wordt na zijn of haar rio-opleiding in datzelfde jaar ingeschaald in schaal 9 trede 0 (ruim 5500 bruto per maand).
Als rechter zullen zij hetzelfde werk doen.

Ja, je kunt voor hetzelfde werk minder betaald krijgen, mits er een goede reden voor is. Deze reden dient verband te houden met het werk dat je gaat uitvoeren. Relevante werkervaring is zo'n goede reden. Algemeen mag namelijk worden aangenomen dat iemand met meer werkervaring, haar of zijn werk als rechter beter zal uitvoeren.

Laatstverdiend loon daarentegen is niet zo'n reden[7]. Je weet immers niet waarom iemand veel of minder verdiende in haar of zijn eerdere baan: wellicht had diegene een kwaliteit die van belang was voor dat werk of wellicht kreeg diegene ten onrechte minder betaald? Wij menen dat het uitgangspunt bij inschaling de hoeveelheid jaren relevante werkervaring zou moeten zijn.

Indirecte discriminatie
Hier komt nog bij dat de inschalingsmethode 'laatstverdiend loon' ongelijke beloning (een verboden beloningsverschil tussen mannen en vrouwen) en dus indirecte discriminatie in de hand werkt.

Uit onderzoek[8] is recentelijk nog gebleken dat in Nederland vrouwen voor hetzelfde werk nog altijd aanzienlijk minder verdienen dan mannen. Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: College) heeft in verschillende sectoren onderzoek gedaan naar de vraag of sprake is van een ongelijke beloning. Bij Nederlandse verzekeraars, ziekenhuizen en hogescholen heeft het College kunnen vaststellen dat er een beloningsverschil bestaat tussen mannen en vrouwen op dezelfde posities, waarbij mannen meer verdienen[9].
In Nederland is het verplicht op grond van artikel 7:646, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek (BW) en de artikelen 7 tot en met 10 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) om mannen en vrouwen gelijk te belonen voor hetzelfde werk of werk van gelijke waarde dat zij verrichten. Dit volgt ook uit Europese regelgeving en internationale verdragen[10].

---

[7] De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap schreef hier in 2017 (nr. 1293215) over: *Het salaris in een vorige baan is echter niet automatisch de juiste maatstaf om de waarde van de arbeid in de nieuwe baan vast te stellen. Door deze manier van inschalen kan het bovendien gebeuren dat een te hoge of te lage beloning gedurende iemands gehele loopbaan telkens blijft doorwerken.*
[8] Nationaal Salaris Onderzoek van het digitale tijdschrift 'Intermediair" van 15 november 2017 in samenwerking met Nyenrode Business Universiteit. Zie ook Tijdens, K.G., Van Klaveren, M. (2012) Frozen in time: Gender pay gap unchanged for 10 years en European Commission (2014), Tackling the gender pay gap in the European Union. Zie ook http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics : "*This means that women were expected to earn 11.5% less than men due to higher financial returns to men than women having the same average characteristics'*. Het gecorrigeerde loonverschil lag volgens het CBS in 2014 op ruim 6% (ruim 5% overheid en ruim 7% bedrijfsleven; Gelijk loon voor gelijk werk?; CBS 2017).
[9] https://www.mensenrechten.nl/dossier/gelijke-beloning-mv
[10] Zie artikel 157 VWEU, de artikelen 18 en 19 VWEU, artikel 4 van Richtlijn 2006/54, artikel 14 EVRM, artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, artikel 26 van het

Het Hof van Justitie heeft hierover beslist dat het niet is toegestaan dat mannen en vrouwen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst verschillend worden beloond als zij gelijke arbeid gaan verrichten, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is[11]. Het Hof onderzoekt steeds of de gehanteerde beloningsmaatstaf deugdelijk is en dus of het iets zegt over de waarde van het werk dat verricht zal gaan worden.
Ook het College (voorheen: Commissie Gelijke Behandeling) heeft in lijn met uitspraken van de HR[12] en het Hof van Justitie inzake ongelijke beloning, zich uitgelaten naar aanleiding van individuele klachten[13].
Het College is recentelijk zelf een campagne gestart, de campagne Grip op gelijk loon, om te strijden tegen de inschalingsmethode 'laatstverdiend loon'. Het is, aldus het College, niet uit te sluiten dat een eerdere werkgever bij de bepaling van het loon zich wel heeft gebaseerd op sekse-stereotype vooronderstellingen en andere beloningsverschillen naar sekse.

Wij hechten eraan om in dit kader te benadrukken dat er naar ons gevoel geen 'kwade opzet' is om vrouwen minder te belonen dan mannen. Ook vrouwen met een hoog laatstverdiend loon, kunnen hoog in schaal 9 worden ingeschaald (hoewel dat in de praktijk, op basis van onze eigen inschatting, minder vaak lijkt voor te komen). Dat doet er echter niet aan af dat de inschalingsmethodiek naar haar aard geen objectieve rechtvaardigingsgrond vormt voor ongelijke beloning en in de praktijk leidt tot indirecte discriminatie. Met andere woorden: er wordt een onderscheid gemaakt dat in eerste instantie neutraal lijkt. Maar in de praktijk pakt het toch uit als discriminatie. In deze tijd en bij deze organisatie zou dat onacceptabel moeten zijn.

Conclusie
Wij pleiten ervoor om een rechter te belonen voor het werk dat hij of zij doet en daarbij rekening te houden met zijn of haar relevante werkervaring. Uit wetgeving en jurisprudentie blijkt bovendien dat laatstverdiend salaris geen goed criterium voor inschaling vormt, omdat het niets zegt over de waarde van het werk dat verricht zal gaan worden en daarmee verboden seksediscriminatie in de hand wordt gewerkt.

Verzoek
Wij verzoeken de COR de huidige praktijk en de inschalingsmethodiek te onderzoeken en/of een 'oordeel omtrent eigen handelen' te vragen aan het College[14]. Wij pleiten ervoor om terug te keren naar het systeem van inschalen op grond van relevante werkervaring.

Ondertekenaars
[redacted]: (senior) rechters (in opleiding) van de rechtbanken Amsterdam, Overijssel, Noord-Nederland, Midden-Nederland, Zeeland/West-Brabant en Den Haag.

Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en art. 11 van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen.
[11] HvJ EG 26 juni 2001, NJ 2002/10; JAR 2001/159 (Brunnhofer), ECLI:EU:C:2001:358 .
[12] Zie de zogenaamde Agfa-jurispudentie van de HR
[13] Zie bv College voor de Rechten van de Mens, 22 maart 2010, 2010-44, (https://www.mensenrechten nl/publicaties/oordelen/2010-44/detail).
[14] https://www.mensenrechten nl/over-ons/waarvoor-kunt-u-bij-het-college-terecht

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 41

Inschaling RIO's; toelichtende mail van [redacted] van 17-10-2018

Beste Thoma en [redacted]

Bijgaand de resultaten van het onderzoek dat door een groepje rio's is verricht naar de arbeidsvoorwaarden van rechtbank-rio's (salaris en arbeidsomvang). Ik heb van de betreffende rio's toestemming gekregen de resultaten in te brengen in het Cva.

De presentatie spreekt voor zich, maar voor het leesgemak hierbij de conclusies:

- *Alleen bij rio's die afkomstig zijn uit het OM is het riosalaris consequent gelijk aan het laatstverdiende salaris.*
- *Overstappende advocaten leveren vaker dan anderen salaris in.*
- *Met uitzondering van de laagste salarisschaal wordt er met rio's in de andere salarisschalen verschillend omgegaan.*
- *Alleen bij de rechtbank Limburg en de rechtbank Rotterdam lijkt het inschalingsbeleid – inschalen op basis van het laatst verdiende salaris – consequent te worden toegepast.*
- *Inschaling op basis van laatstverdiende salaris leidt tot grote onderlinge verschillen tussen rio's met vergelijkbare werkervaring.*
- *Vrouwelijke rio's krijgen in grote lijn minder betaald dan mannelijke rio's, terwijl er weinig onderhandelingsruimte bestaat voor het riosalaris.*
- *De rechtbanken Gelderland, Limburg en Noord-Holland bieden consequent geen onderhandelingsruimte. Rotterdam lijkt in dat rijtje te passen. Bij de andere rechtbanken is er soms wel en soms geen onderhandelingsruimte. Die ruimte neemt toe bij een hoger vorig salaris.*
- *Sommige rechtbanken bieden ruimte om te onderhandelen over het instapsalaris na de rio-opleiding. De meeste rio's lijken zich hier niet van bewust. Deze mogelijkheid lijkt met name te bestaan voor oudere rio's met meer werkervaring.*
- *Over het algemeen mogen Rio's parttime (32 uur) werken als ze dat willen. Bij de rechtbank Noord-Nederland en de rechtbank Noord-Holland valt op dat een aantal rio's niet en aantal wel parttime mag werken.*
- *Minder dan de helft van de rio's (die hebben gereageerd) heeft gevraagd of '4x9' mogelijk was. Vervolgens lijken alle rechtbanken verschillend met dit verzoek om te gaan.*

In de e-mail die ik hieronder heb gekopieerd, is te lezen dat deze rio's vinden dat aanpassing van het huidige beleid nodig is en dat het beleid vervolgens ook consequent – dus niet per rechtbank verschillend – moet worden toegepast. Ik ben benieuwd hoe de Cva leden tegen de onderzoek conclusies aankijken en of het Cva kan onderschrijven richting de Raad dat het huidige beleid aanpassing behoeft. Het lijkt mij heel mooi, als het Cva – naast de NVvR en de rio-raad – in elk geval een standpunt kan innemen en dat kritische gesprek ook kan aangaan c.q. bevorderen. Ik zou dit onderwerp dan ook graag inbrengen op de/een komende vergadering.

[redacted] maar ik ben maar even zo vrij te veronderstellen dat [redacted] ook in staat is dit onderwerp toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
rechter in opleiding (rio)

[redacted]
www.rechtspraak.nl
Bereikbaar: ma-di-wo-vr

de Rechtspraak

Inschaling RIO's; toelichtende mail van [redacted] van 17-10-2018

Van: [redacted] (SSR)
Verzonden: vrijdag 12 oktober 2018 16:31
CC: [redacted] (NVVR) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rechtbank Noord-Nederland) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: Onderzoeksresultaten arbeidsvoorwaarden Rio's

Beste collega-RIO,

De kans is groot dat wij ook jou mogen bedanken voor het invullen van onze enquête over de arbeidsvoorwaarden van rechtbank-rio's (salaris en arbeidsomvang). Van de 182 rechtbankrio's hebben er namelijk 112 gereageerd: een respons van 62%. Dat lijkt ons voldoende om te mogen zeggen dat ons onderzoek een representatief beeld heeft opgeleverd. Een beeld dat tot een conclusie leidt die wellicht niet iedereen verrast: het huidige beleid leidt tot grote onderlinge verschillen, terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardigingsgrond lijkt te bestaan. Bovendien wordt het huidige beleid niet consequent toegepast.

Eerder dit jaar hebben 22 rechters (werkzaam bij de rechtbanken Amsterdam, Overijssel, Noord-Nederland, Noord-Holland, Midden-Nederland, Zeeland-West-Brabant en Den Haag) de notitie "Inschalingsmethodiek binnen de rechterlijke macht" opgesteld en besproken met de NVVR en de Raad voor de Rechtspraak. Deze rechters pleiten voor beloning op basis van relevante werkervaring en niet op basis van het laatstverdiende salaris. Volgens hen blijkt uit wetgeving en jurisprudentie dat het laatstverdiende salaris geen goed criterium voor inschaling vormt en verboden seksediscriminatie in de hand werkt.

Wij hebben in ons onderzoek data verzameld van de rechtbankrio's en daar een aantal conclusies uit getrokken. Die sluiten aan bij de hiervoor genoemde notitie. Wij vinden dat die conclusies aanleiding vormen voor aanpassing van het huidige beleid. Ook moet de uitvoering van het beleid gelijk worden getrokken. Dit geldt zowel voor het salaris als voor de mogelijkheden om deeltijd te werken. Zoals jullie weten delen we de uitkomsten van ons onderzoek (de bijgevoegde presentatie) met de rio-raad en de NVVR. De respectievelijke voorzitters zijn daarom ook in de adressering van deze e-mail opgenomen. We rekenen erop dat de rio-raad en de NVVR op basis van onze bevindingen het kritische gesprek aangaan met de Raad voor de Rechtspraak.

Tot slot merken we (ten overvloede) nog op dat je deze discussie natuurlijk ook binnen je eigen rechtbank alvast kunt voeren waar dat mogelijk is.

Met vriendelijke groet,

[redacted] *(Rb Midden-Nederland)* [redacted]*@rechtspraak.nl*
[redacted] *(Rb Den Haag)* [redacted]*@rechtspraak.nl*
[redacted] *(Hof Amsterdam)* [redacted]*@rechtspraak.nl*
[redacted] *(Rb Midden-Nederland)* [redacted]*@rechtspraak.nl*
[redacted] *(Rb Zeeland-West-Brabant)* [redacted]*@rechtspraak.nl*

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 42

Gelijke monniken, gelijke kappen?

Een onderzoek naar de primaire arbeidsvoorwaarden van rio's

12 oktober 2018

[redacted] (Rb Midden-Nederland)
[redacted] (Rb Den Haag)
[redacted] (Hof Amsterdam)
[redacted] (Rb Midden-Nederland)
[redacted] (Rb Zeeland-West-Brabant)

Powered by SurveyMonkey

Probleemstelling en onderzoeksvragen

Probleemstelling:

Bestaan er tussen de primaire arbeidsvoorwaarden van rio's significante verschillen?

Onderzoeksvragen:

1. Bestaan er tussen de primaire arbeidsvoorwaarden van rio's significante verschillen?
2. Indien er significante verschillen bestaan, bestaat daartoe dan een objectieve rechtvaardigingsgrond?
3. Indien er geen objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat, hoe kan deze rechtsongelijkheid dan worden opgelost?

Powered by SurveyMonkey

182 rechtbank rio’s aangeschreven
112 reacties (62%)

Enquête verzonden:	21 augustus 2018
Rappel verzonden:	4 september 2018
Enquête gesloten:	7 september 2018

Powered by SurveyMonkey

Aanbiedingsmail

Van: Riobureau (SSR)
Onderwerp: Onderzoek arbeidsvoorwaarden rio's
Datum: dinsdag 21 augustus 2018 12:20:23

Beste collega-RIO,

Voor de jullie wel bekende LWT-onderzoeksopdracht doen wij onderzoek naar verschillen in arbeidsvoorwaarden onder rechtbank-rio's (salaris en arbeidsomvang). Wij hebben namelijk geconstateerd dat in onze lichting grote verschillen bestaan die niet altijd eenvoudig zijn te verklaren. Wij zijn daarom benieuwd of onze lichting representatief is voor alle rechtbank-rio's (of niet) en hebben daartoe een korte enquête opgesteld. De uitkomsten van de enquête worden niet gebruikt om de arbeidsvoorwaarden van individuele RIO's te achterhalen. Wij willen slechts algemene overeenkomsten en verschillen helder krijgen. Die algemene uitkomst delen we met jou en de andere rio's, de Rio-raad en de NVVR.

Door op onderstaande link te klikken kom je bij dertien eenvoudige meerkeuzevragen. Het beantwoorden kost maximaal drie minuten. Het meeste tijd kost wellicht het raadplegen van P-portal om jouw bruto startsalaris te achterhalen. We hopen dat je ook die vraag wilt beantwoorden. Je privacy is gewaarborgd!

https://nl.surveymonkey.com/r/JPVH3WB

Wij denken dat de vragen voor zich spreken. Mocht er toch nog iets onduidelijk zijn dan kun je een van ons mailen. Dus niet het Riobureau, dat zo vriendelijk is geweest deze mail voor ons te versturen (in BCC!).

Alvast bedankt voor je moeite,

[redacted] (Rb Midden-Nederland)
[redacted] (Rb Den Haag)
[redacted] (Hof Amsterdam)
[redacted]@rechtspraak.nl
[redacted] (Rb Midden-Nederland)
[redacted] (Rb Zeeland-West-Brabant)

[redacted]@rechtspraak.nl
[redacted]@rechtspraak.nl
[redacted]
[redacted]@rechtspraak.nl
[redacted]@rechtspraak.nl

Powered by SurveyMonkey

Vragenlijst

1. Bij welke rechtbank werkt u?
2. Wat was uw leeftijd bij aanvang van de RIO-opleiding?
3. Wat is uw geslacht?
4. Hoeveel jaren werkervaring had u voordat u RIO werd?
5. Waar was u het laatst werkzaam voordat u aan de RIO-opleiding begon?
6. Hoeveel bedroeg uw (voltijds)instapsalaris als RIO?
7. Hoe verhoudt uw RIO-instapsalaris zich tot het salaris dat u in uw laatste baan voor de opleiding verdiende?
8. Was er ruimte om te onderhandelen over uw RIO-instapsalaris?
9. Was er ruimte om te onderhandelen over uw salaris na uw eventuele benoeming tot rechter?
10. Mag u in de hoofdfase van uw RIO-opleiding parttime werken als u dat wilt?
11. Mag u in de hoofdfase 4 dagen x 9 uur werken als u dat zou willen?
12. Hoe is de verdeling van uw arbeidsduur?
13. Hebt u in aanvulling op deze vragen en uw antwoorden nog iets op te merken?

Powered by SurveyMonkey

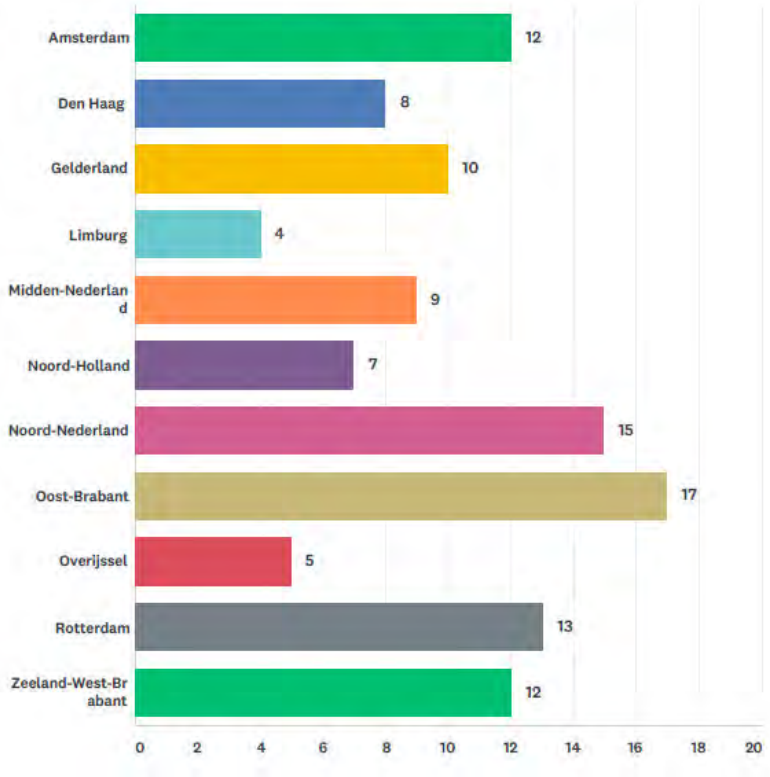
Beleid

Loonbeleid rechterlijke macht

- Voor 1994: inschaling ogv relevante werkervaring
- Na 1994: inschaling ogv laatstverdiend loon

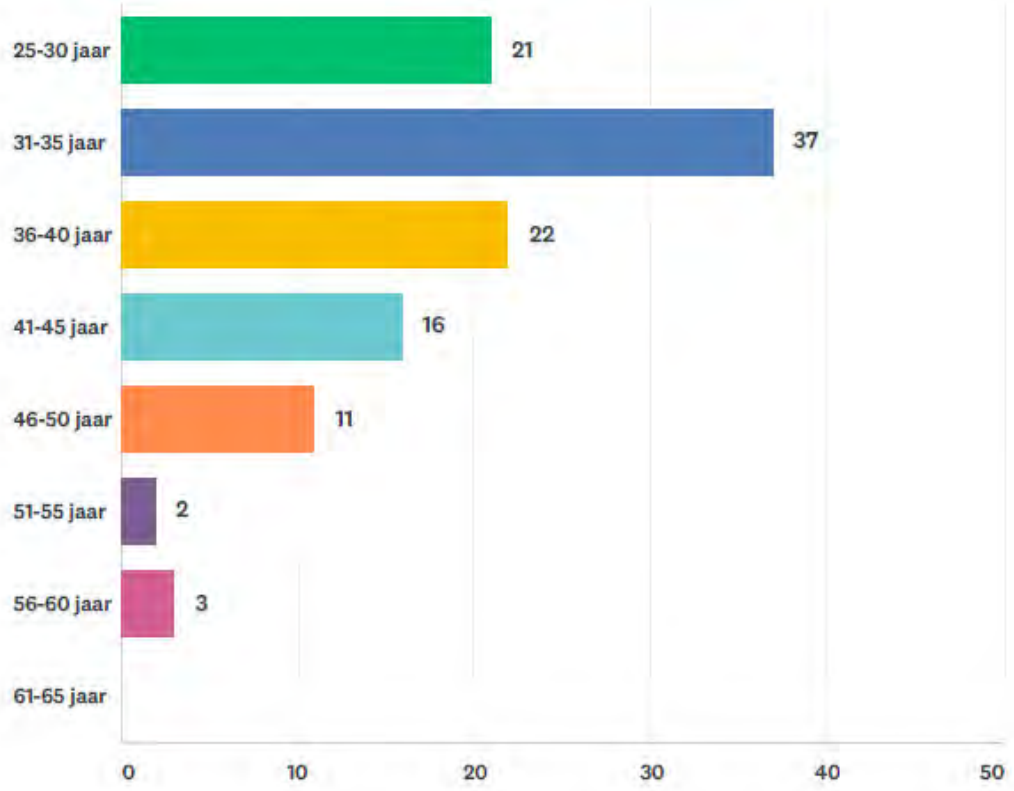
Powered by SurveyMonkey

Bij welke rechtbank werkt u?



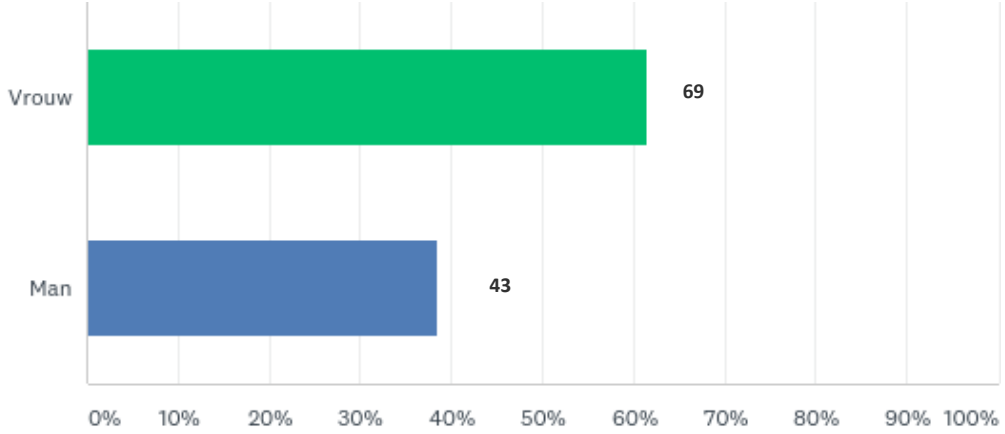
Powered by SurveyMonkey

Wat was uw leeftijd bij aanvang van de RIO-opleiding?

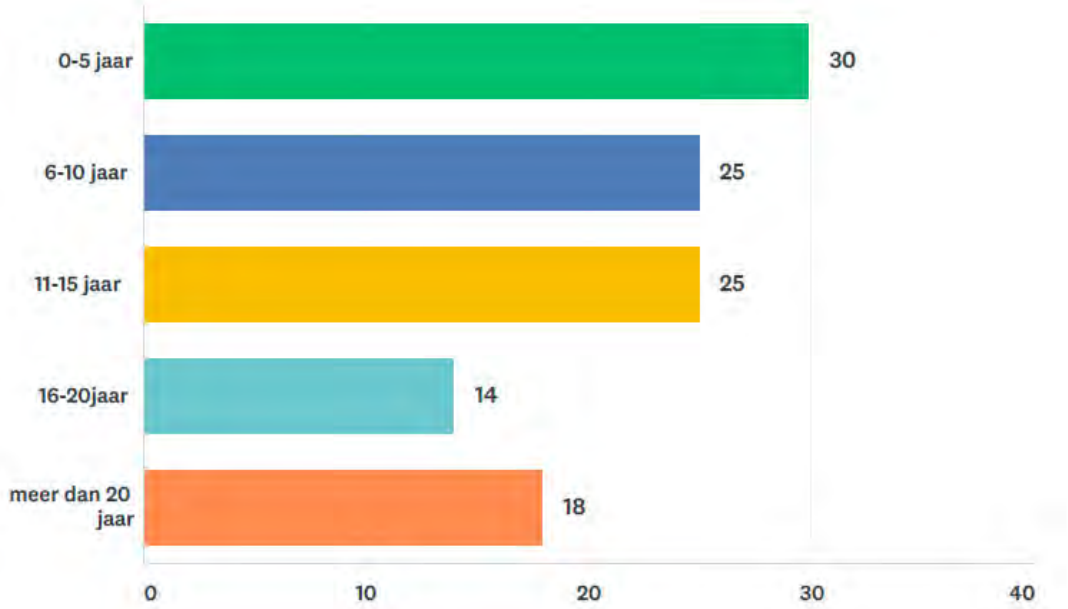


Powered by SurveyMonkey

Wat is uw geslacht?

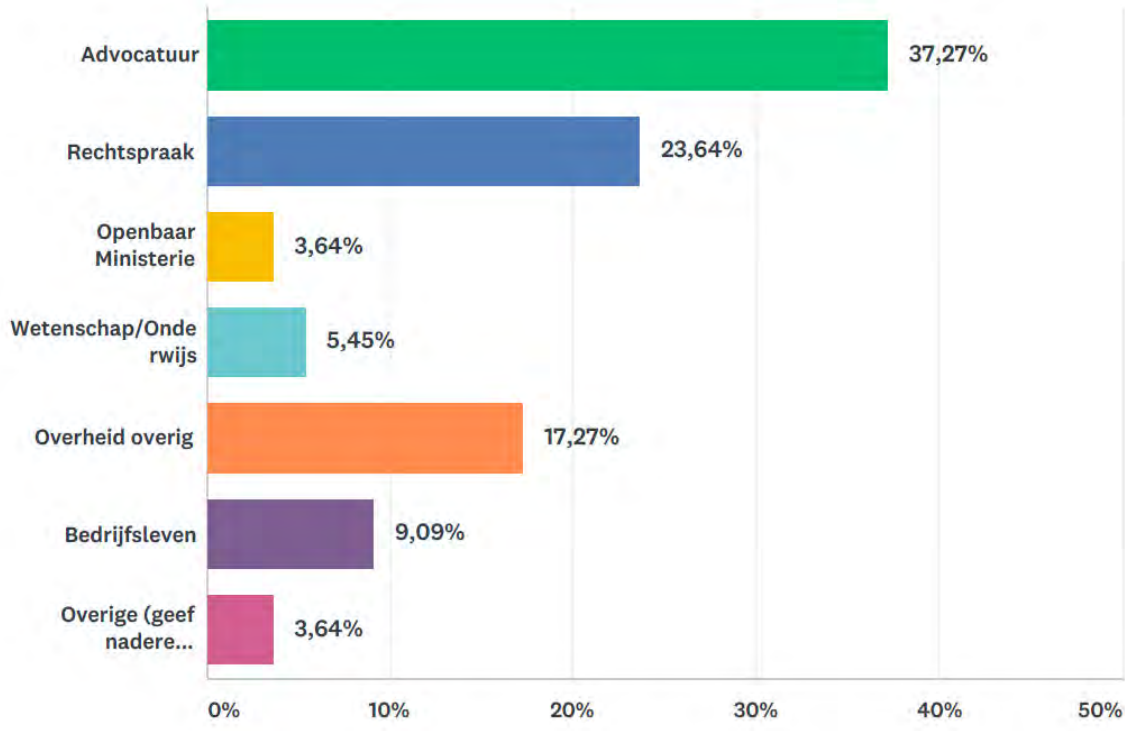


Hoeveel jaren werkervaring had u voordat u RIO werd?



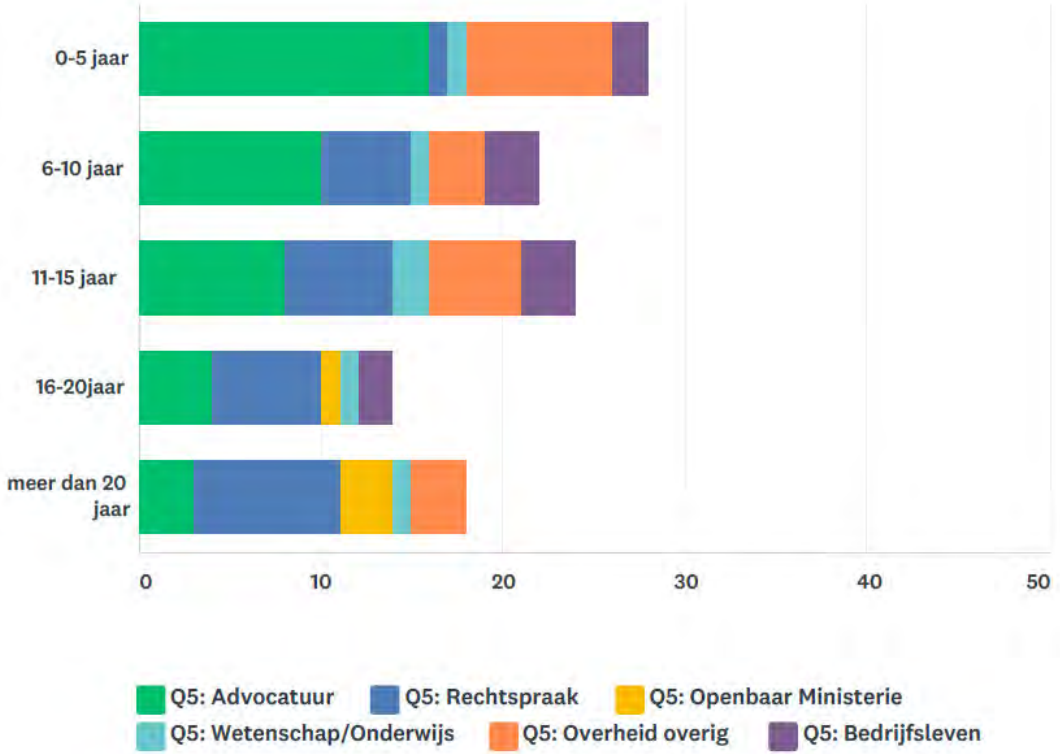
Powered by SurveyMonkey

Waar was u het laatst werkzaam voordat u aan de RIO-opleiding begon?



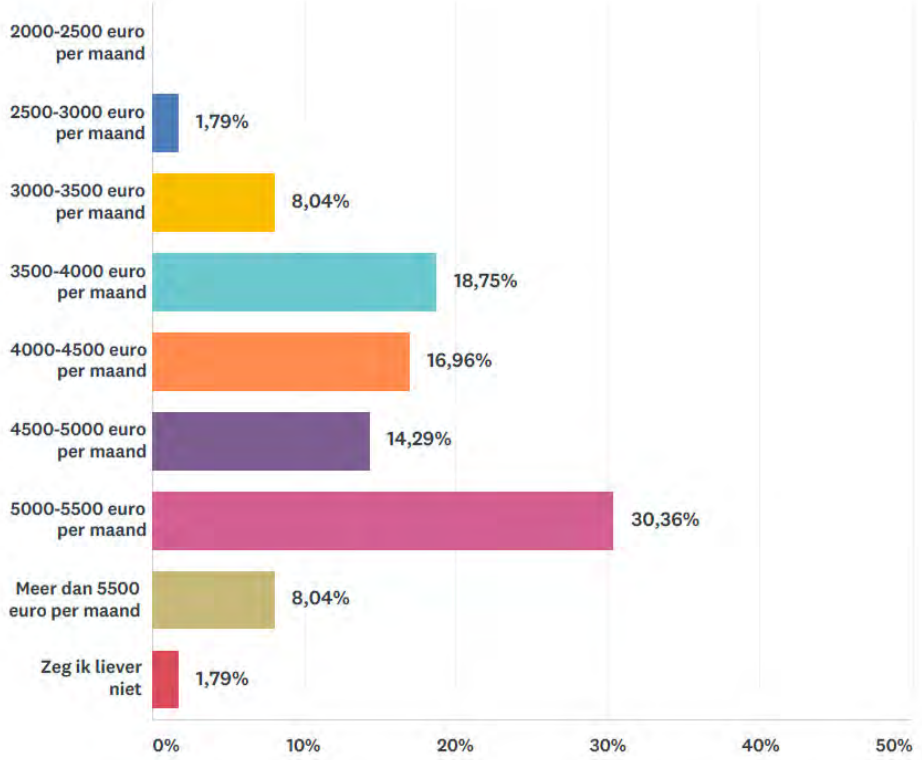
Powered by SurveyMonkey

Werkervaring vs laatste werkomgeving



Powered by SurveyMonkey

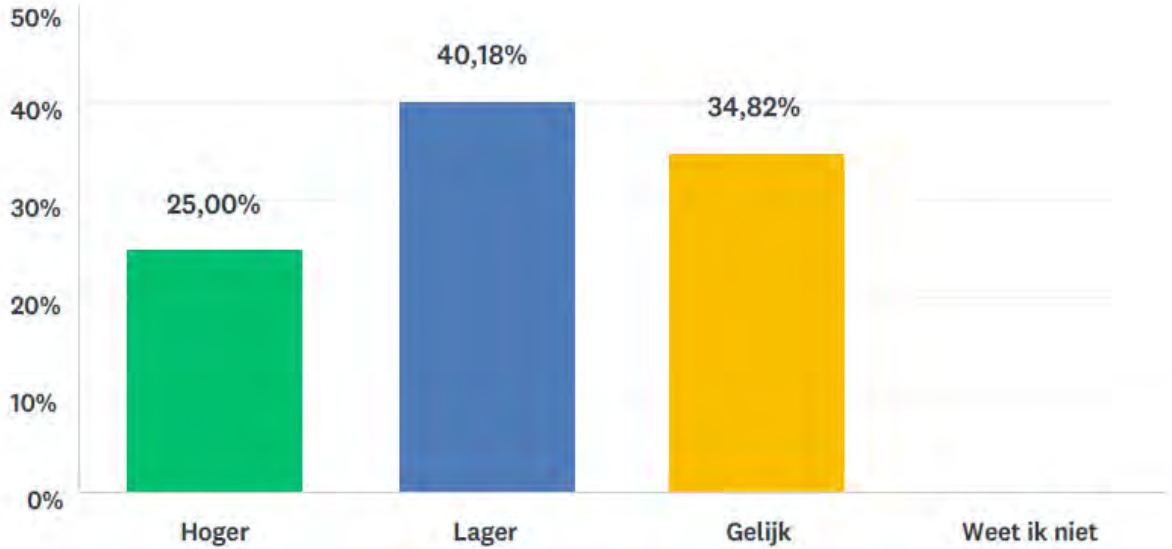
Hoeveel bedroeg uw bruto (voltijds) instapsalaris als RIO?



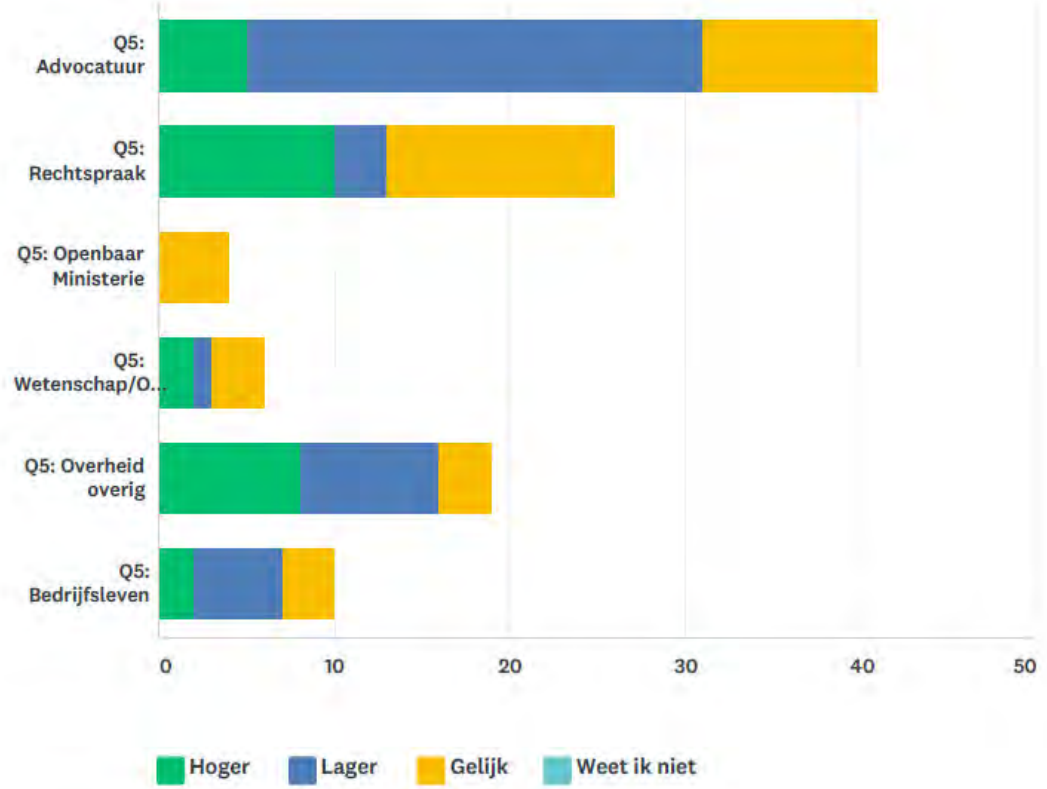
Powered by SurveyMonkey

Riosalaris ten opzichte van laatstverdiende salaris (1)

Algemeen



Riosalaris ten opzichte van laatstverdiende salaris (2)



Riosalaris ten opzichte van laatstverdiende salaris (3)

Tussenconclusie:

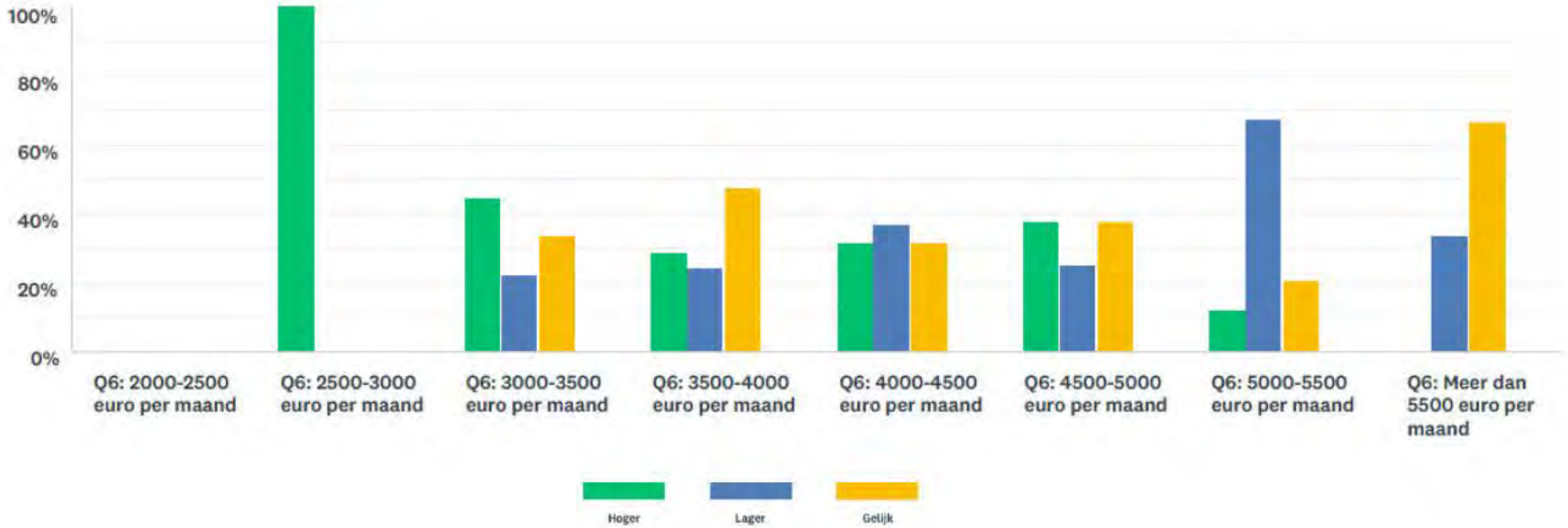
Alleen bij rio’s die afkomstig zijn uit het OM is het rio-salaris consequent gelijk aan het laatstverdiende salaris.

Overstappende advocaten leveren vaker dan anderen salaris in.

Powered by SurveyMonkey

Riosalaris ten opzichte van laatstverdiende salaris (4)

Per salariscategorie



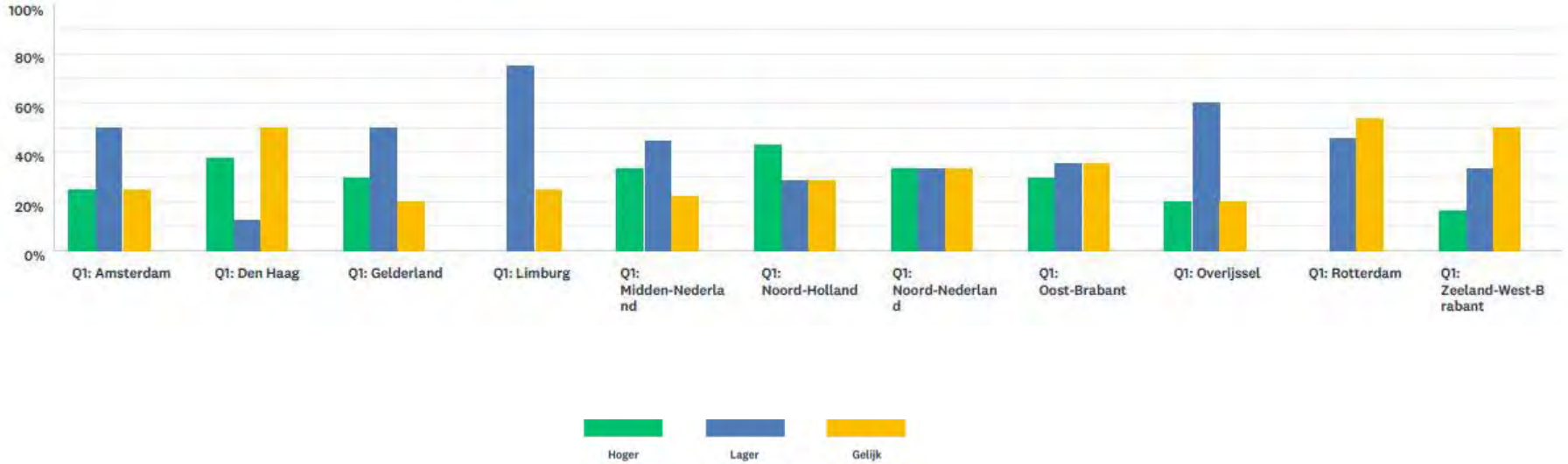
Riosalaris ten opzichte van laatstverdiende salaris (5)

Tussenconclusie:

Met uitzondering van de laagste salarisschaal wordt er met rio’s in de andere salarisschalen verschillend omgegaan.

Riosalaris ten opzichte van laatstverdiende salaris (6)

Per rechtbank



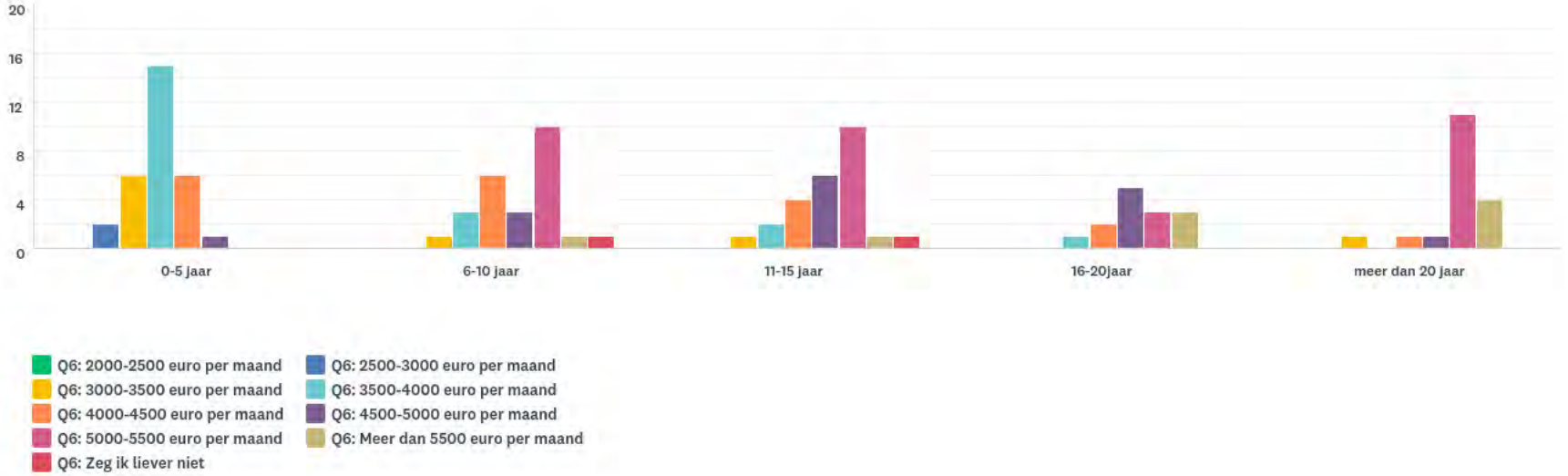
Riosalaris ten opzichte van laatstverdiende salaris (7)

Tussenconclusie:

Alleen bij de rechtbank Limburg en de rechtbank Rotterdam lijkt het inschalingsbeleid – inschalen op basis van het laatst verdiende salaris – consequent te worden toegepast.

Powered by SurveyMonkey

Rio-salaris vs werkervaring (1)



Riosalaris vs werkervaring (2)

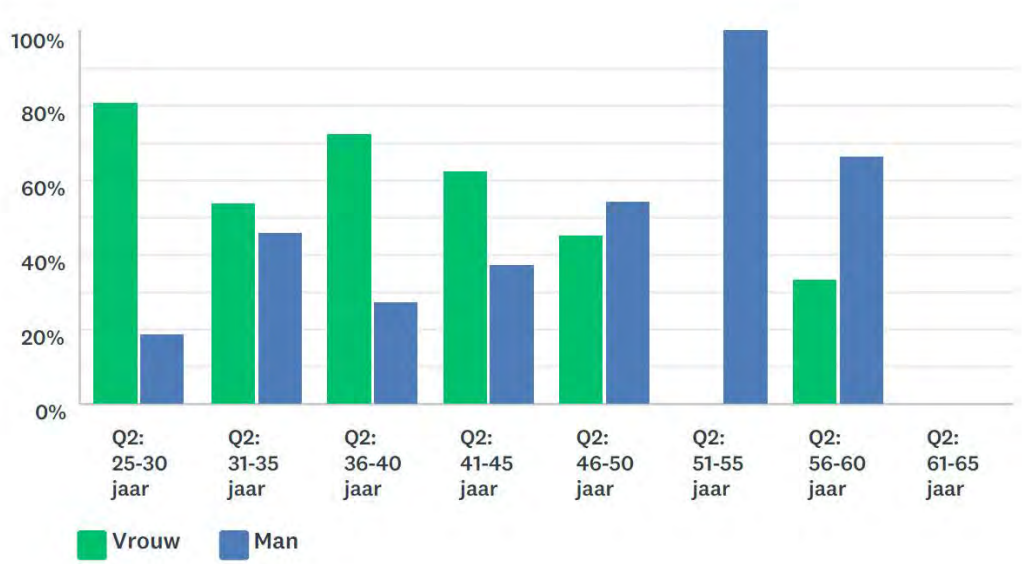
Tussenconclusie:

Inschaling op basis van laatstverdiende salaris leidt tot grote onderlinge verschillen tussen rio’s met vergelijkbare werkervaring.

Powered by SurveyMonkey

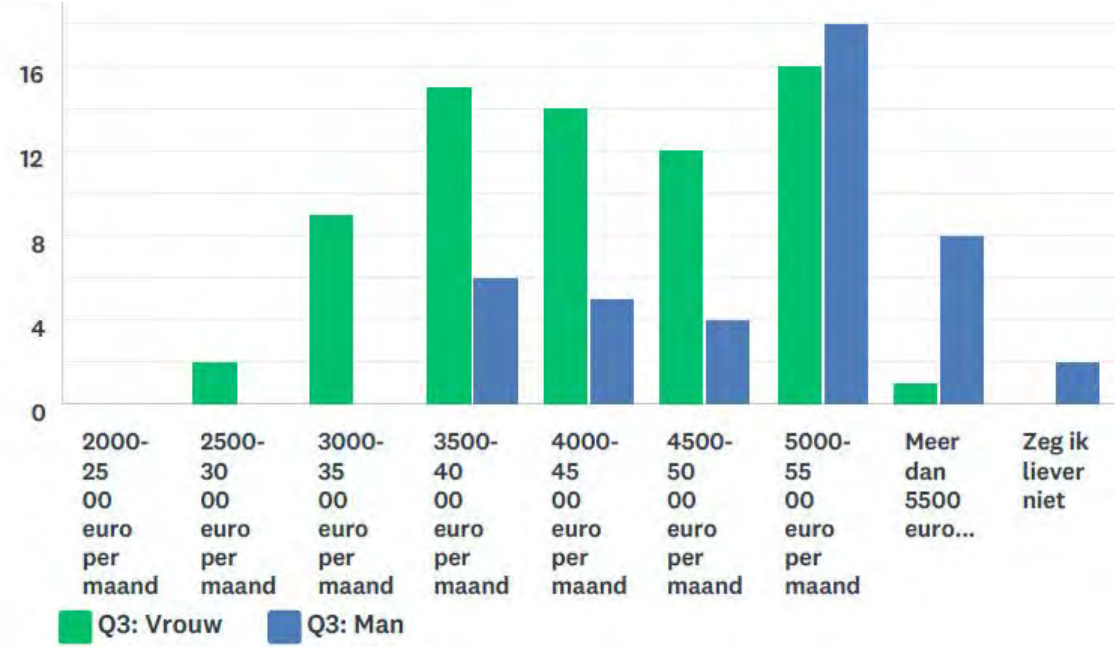
Worden vrouwen en mannen gelijk beloond? (1)

Geslacht vs leeftijd



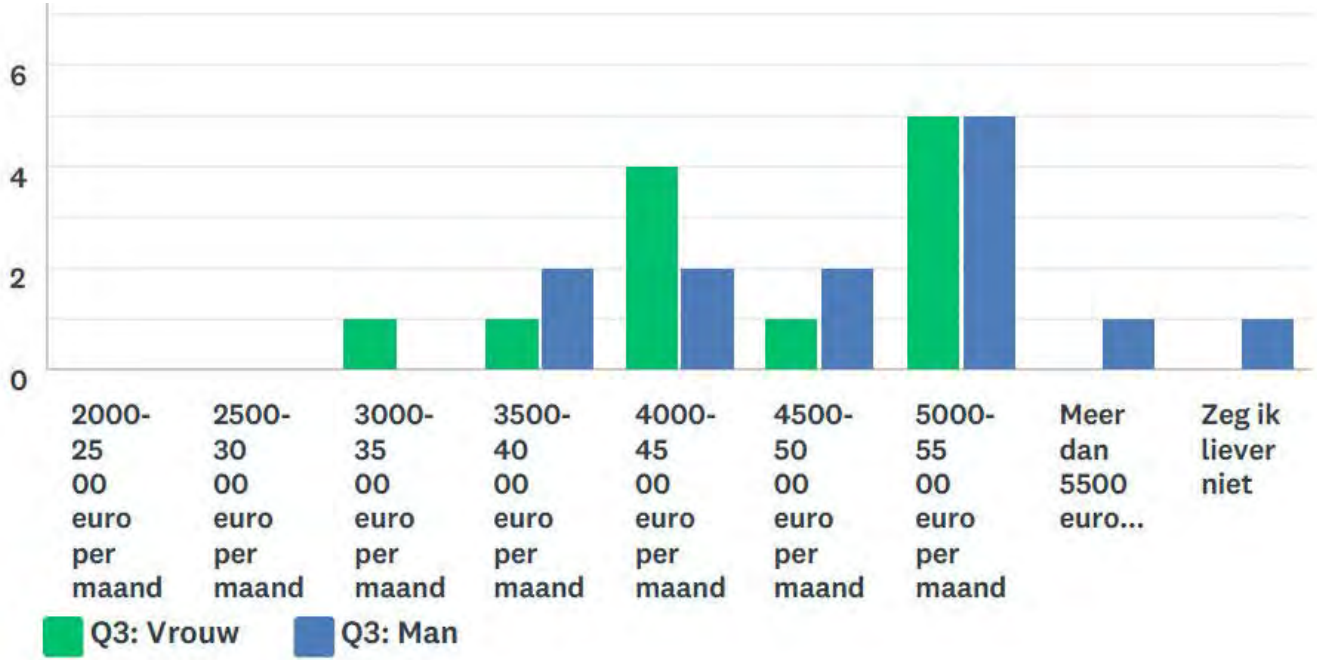
Worden vrouwen en mannen gelijk beloond? (2)

Geslacht vs salaris



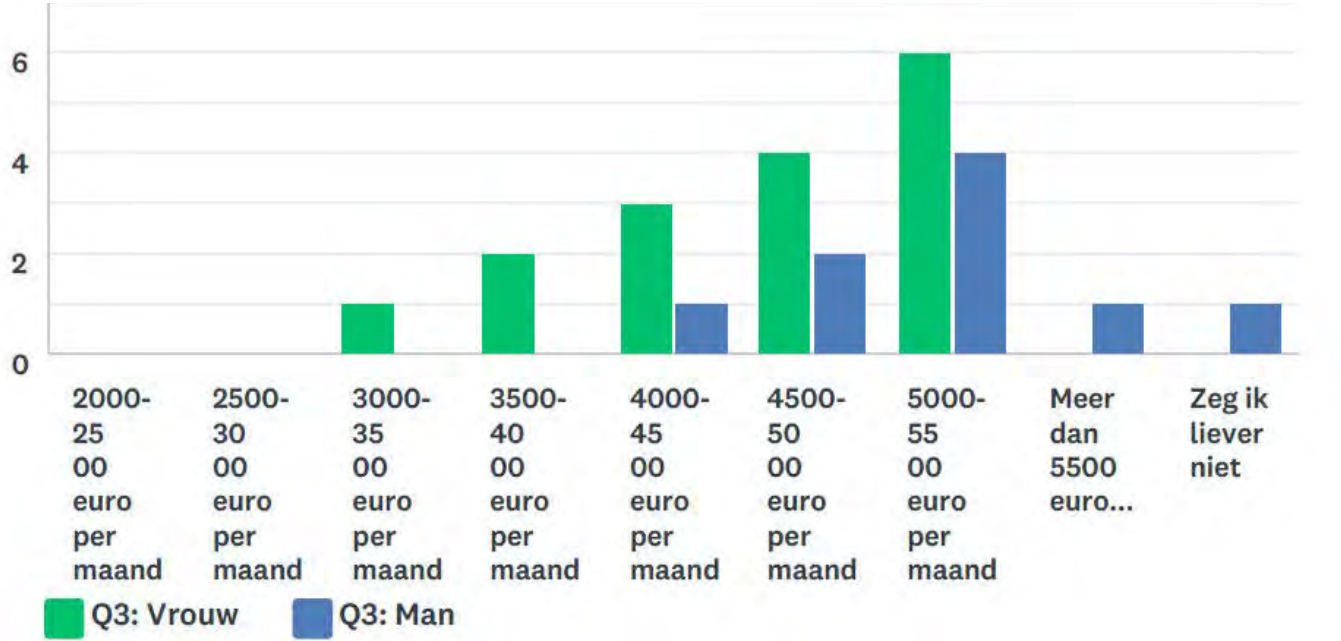
Worden vrouwen en mannen gelijk beloond? (3)

Geslacht vs salaris rio's met 6-10 jaar werkervaring



Worden vrouwen en mannen gelijk beloond? (4)

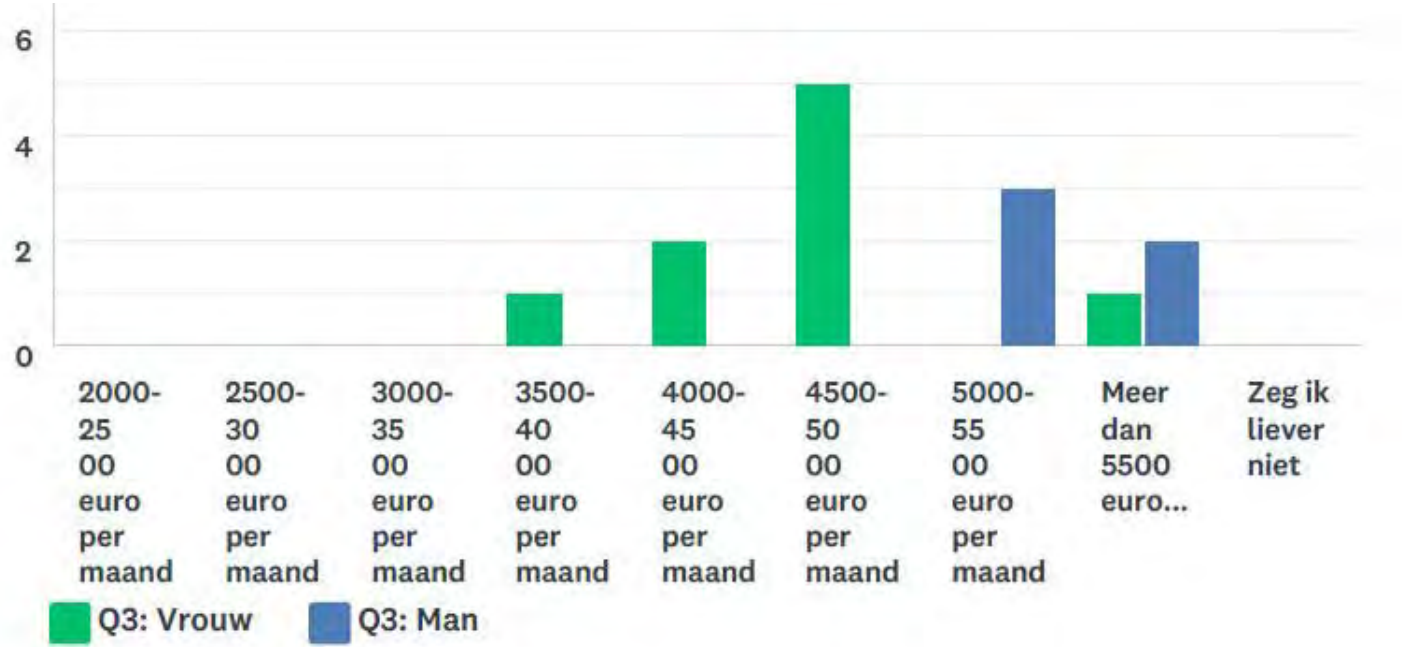
Geslacht vs salaris rio’s met 11-15 jaar werkervaring



Powered by SurveyMonkey

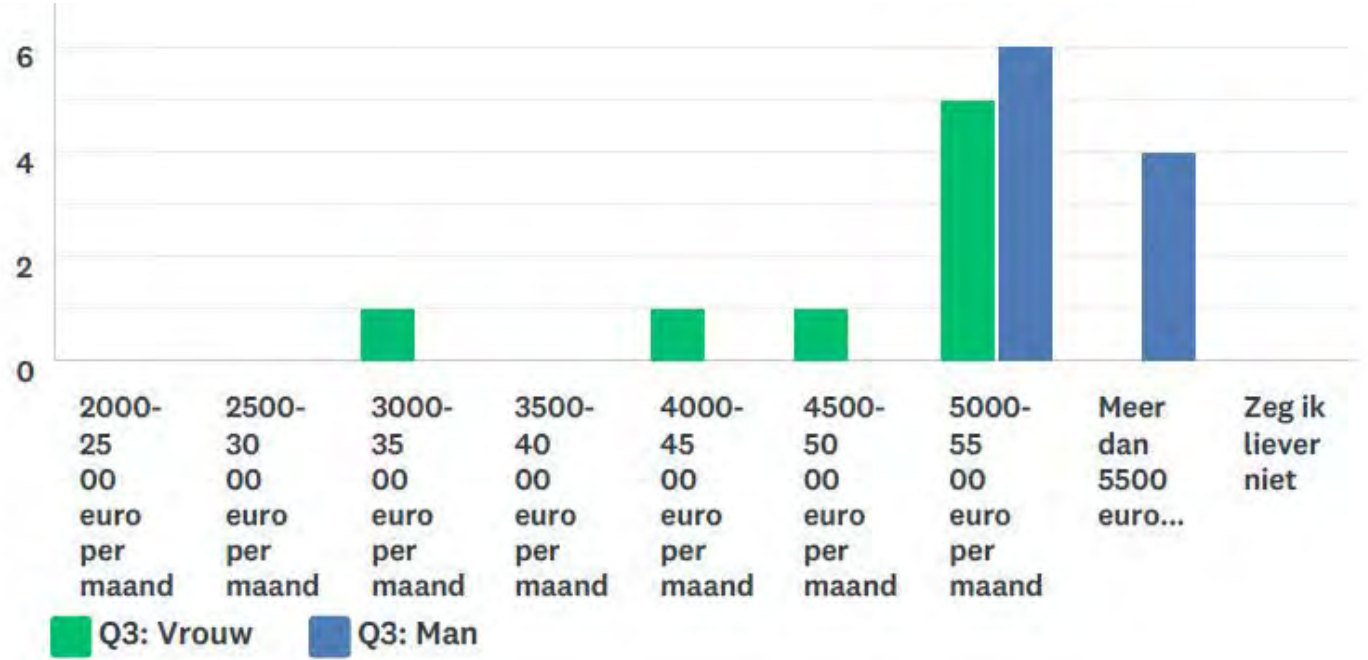
Worden vrouwen en mannen gelijk beloond? (5)

Geslacht vs salaris rio’s met 16-20 jaar werkervaring



Worden vrouwen en mannen gelijk beloond? (6)

Geslacht vs salaris rio's met meer dan 20 jaar werkervaring



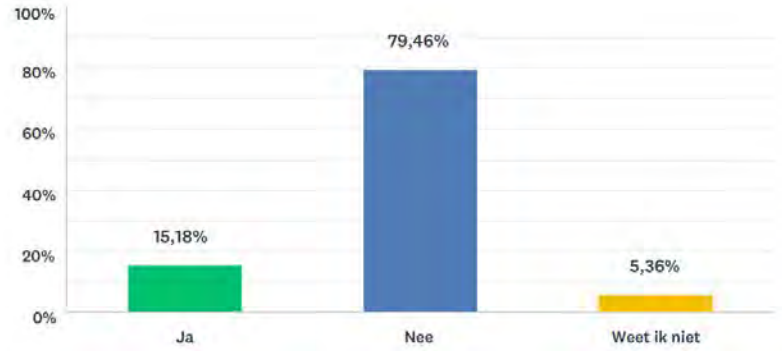
Worden vrouwen en mannen gelijk beloond? (7)

Tussenconclusie:

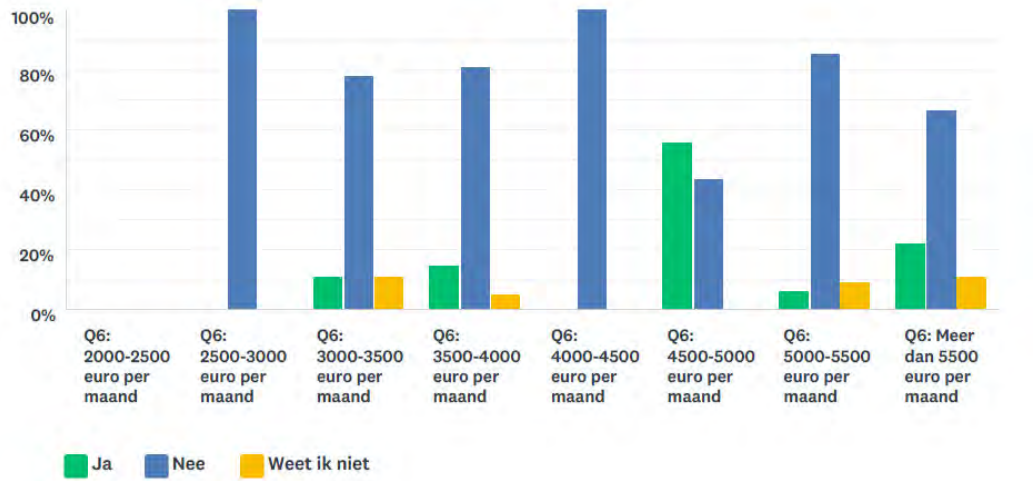
Vrouwelijke rio’s worden in grote lijn minder betaald dan mannelijke rio’s.

Onderhandelingsruimte riosalaris (1)

Was er ruimte voor onderhandeling?

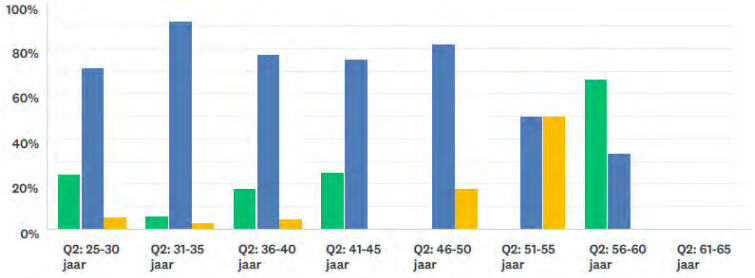


Per salariscategorie

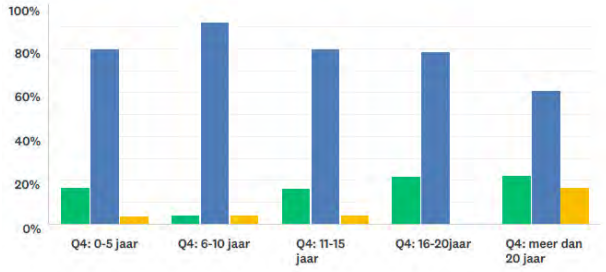


Onderhandelingsruimte riosalaris (2)

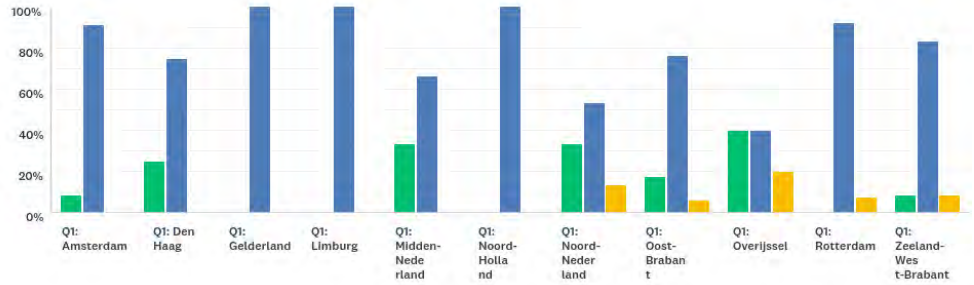
Per leeftijdscategorie



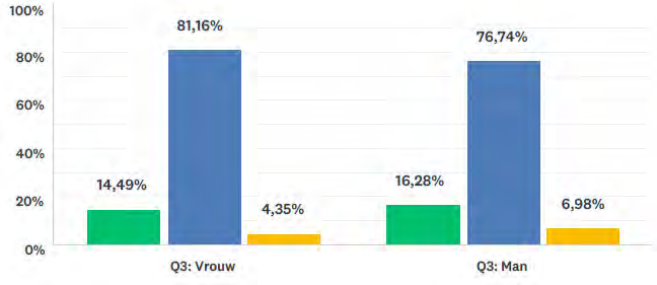
Per ervaringscategorie



Per rechtbank



Naar geslacht



Ja Nee Weet ik niet

Onderhandelingsruimte riosalaris (3)

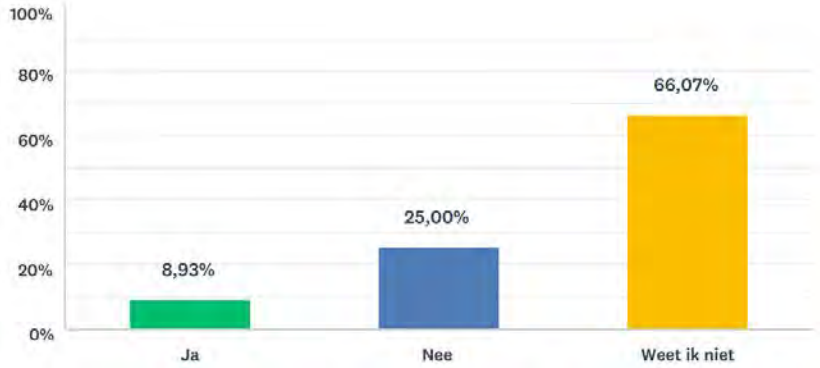
Tussenconclusie:

Er is weinig onderhandelingsruimte voor het riosalaris. De rechtbanken Gelderland, Limburg en Noord-Holland bieden consequent geen onderhandelingsruimte. Rotterdam lijkt in dat rijtje te passen. Bij de andere rechtbanken is er soms wel en soms geen onderhandelingsruimte. Die ruimte neemt toe bij een hoger vorig salaris.

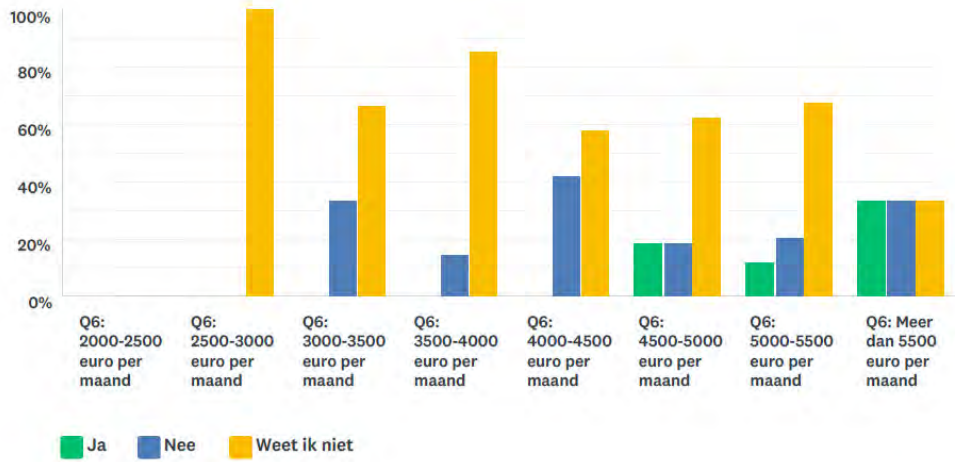
Powered by SurveyMonkey

Onderhandelingsruimte salaris na opleiding (1)

Was er ruimte om te onderhandelen?

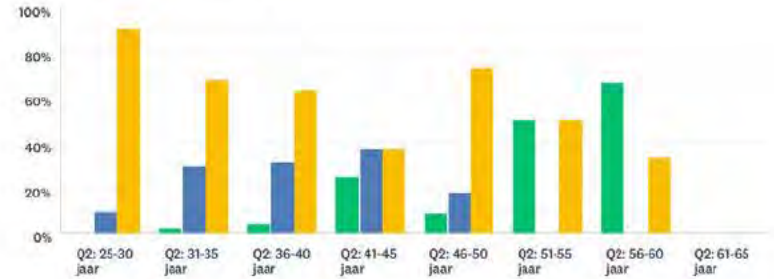


Per salariscategorie

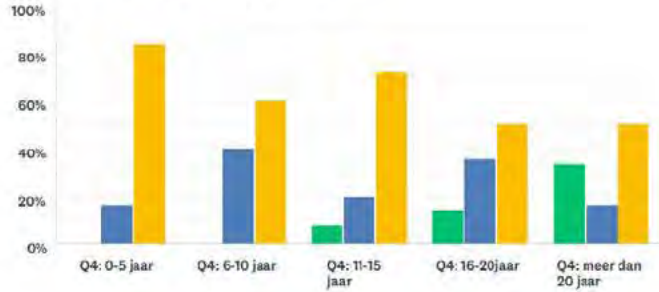


Onderhandelingsruimte salaris na opleiding (2)

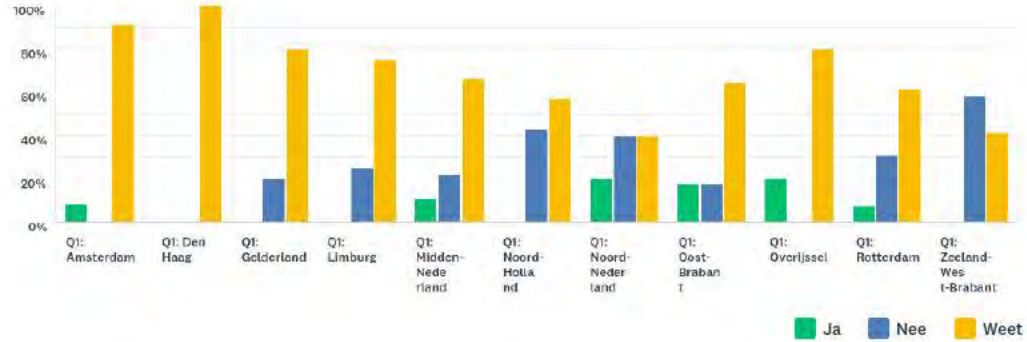
Per leeftijdscategorie



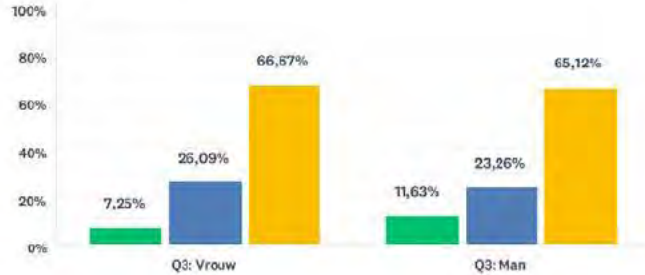
Per ervaringscategorie



Per rechtbank



Naar geslacht



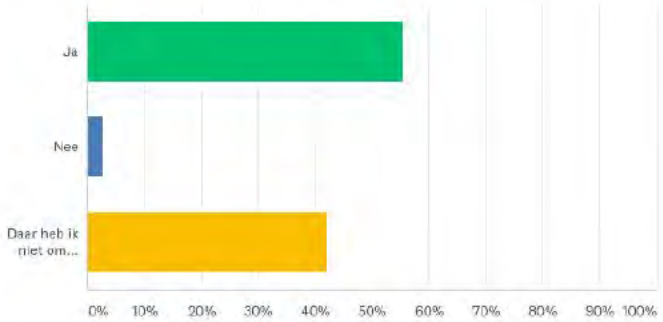
Onderhandelingsruimte salaris na opleiding (3)

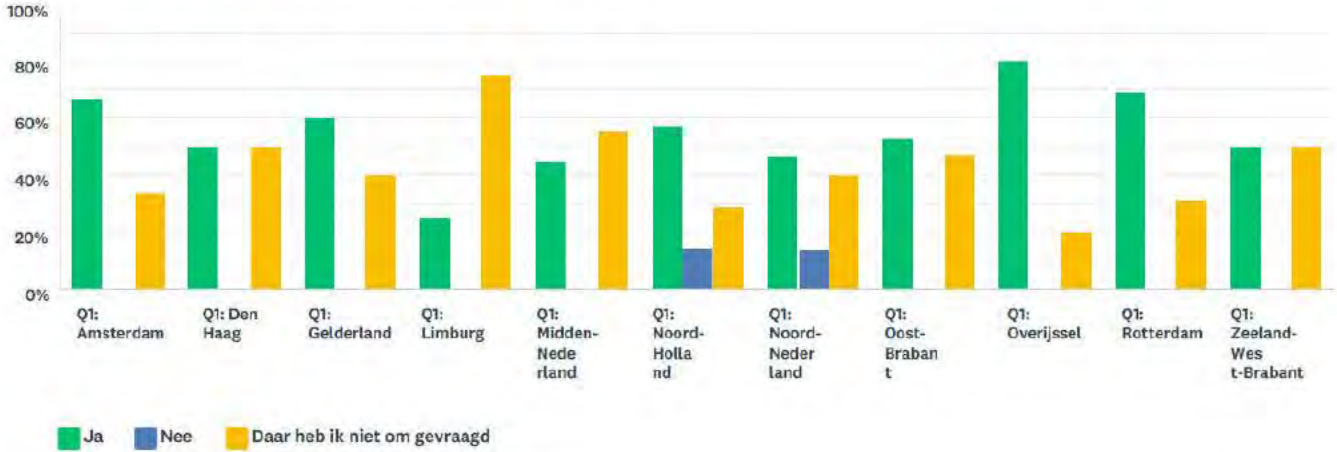
Tussenconclusie:

Sommige rechtbanken bieden ruimte om te onderhandelen over het instapsalaris na de rio-opleiding. Deze mogelijkheid lijkt met name te bestaan voor oudere rio’s met meer werkervaring. De meeste rio’s lijken zich niet van bewust van deze mogelijkheid.

Powered by SurveyMonkey

Mag u parttime werken (1)?





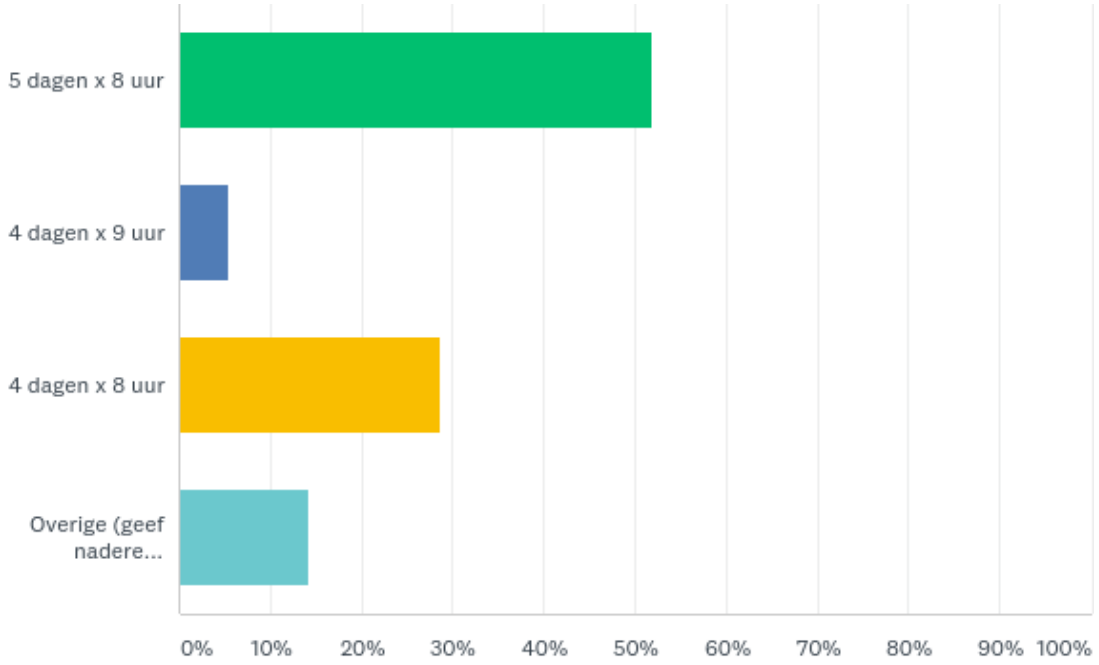
Mag u parttime werken (2)?

Tussenconclusie:

Over het algemeen mogen Rio’s parttime (32 uur) werken als ze dat willen. Bij de rechtbank Noord-Nederland en de rechtbank Noord-Holland valt op dat een aantal rio’s niet parttime mag werken en een aantal wel.

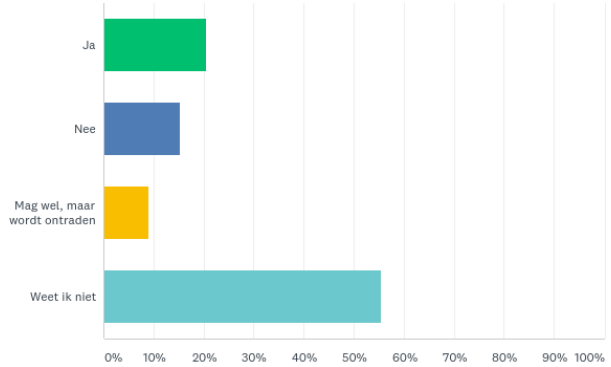
Powered by SurveyMonkey

Hoe is de verdeling van uw arbeidsduur?

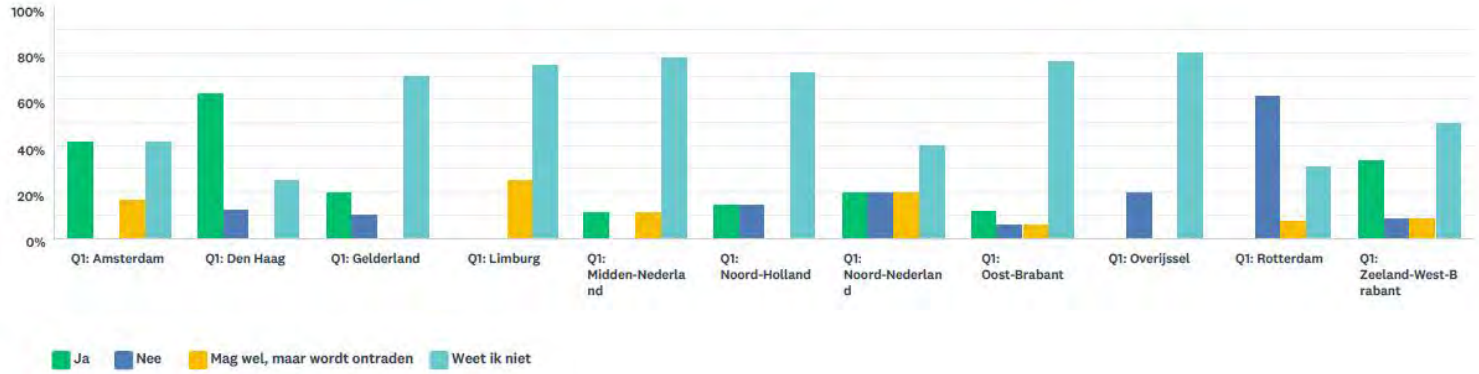


Powered by SurveyMonkey

Mag u 4 dagen x 9 uur werken?



Per rechtbank



Mag u 4 dagen x 9 uur werken? (2)

Tussenconclusie:

Minder dan de helft van de rio’s die hebben gereageerd, heeft naar deze mogelijkheid gevraagd. Vervolgens lijken alle rechtbanken hier verschillend mee om te gaan.

Conclusies

- Alleen bij rio’s die afkomstig zijn uit het OM is het rio-salaris consequent gelijk aan het laatstverdiende salaris.
- Overstappende advocaten leveren vaker dan anderen salaris in.
- Met uitzondering van de laagste salarisschaal wordt er met rio’s in de andere salarisschalen verschillend omgegaan.
- Alleen bij de rechtbank Limburg en de rechtbank Rotterdam lijkt het inschalingsbeleid – inschalen op basis van het laatst verdiende salaris – consequent te worden toegepast.
- Inschaling op basis van laatstverdiende salaris leidt tot grote onderlinge verschillen tussen rio’s met vergelijkbare werkervaring.
- Vrouwelijke rio’s krijgen in grote lijn minder betaald dan mannelijke rio’s, terwijl er weinig onderhandelingsruimte bestaat voor het riosalaris.
- De rechtbanken Gelderland, Limburg en Noord-Holland bieden consequent geen onderhandelingsruimte. Rotterdam lijkt in dat rijtje te passen. Bij de andere rechtbanken is er soms wel en soms geen onderhandelingsruimte. Die ruimte neemt toe bij een hoger vorig salaris.
- Sommige rechtbanken bieden ruimte om te onderhandelen over het instapsalaris na de rio-opleiding. De meeste rio’s lijken zich hier niet van bewust. Deze mogelijkheid lijkt met name te bestaan voor oudere rio’s met meer werkervaring.
- Over het algemeen mogen Rio’s parttime (32 uur) werken als ze dat willen. Bij de rechtbank Noord-Nederland en de rechtbank Noord-Holland valt op dat een aantal rio’s niet en aantal wel parttime mag werken.
- Minder dan de helft van de rio’s (die hebben gereageerd) heeft gevraagd of ‘4x9’ mogelijk was. Vervolgens lijken alle rechtbanken verschillend met dit verzoek om te gaan.

Powered by SurveyMonkey

Probleemstelling en onderzoeksvragen

Probleemstelling:

Bestaan er tussen de primaire arbeidsvoorwaarden van rio's significante verschillen?

Onderzoeksvragen:

1. Bestaan er tussen de primaire arbeidsvoorwaarden van rio's significante verschillen? **Ja**
2. Indien er significante verschillen bestaan, bestaat daartoe dan een objectieve rechtvaardigingsgrond? **Dat is op basis van de resultaten niet uit te sluiten. Wat wel is gebleken, is dat het inschalingsbeleid, dat mogelijk een rechtvaardigingsgrond zou opleveren, niet consequent wordt toegepast.**
3. Indien er geen objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat, hoe kan deze rechtsongelijkheid dan worden opgelost? **Deze vraag hebben wij met ons onderzoek niet beantwoord. De onderzoeksresultaten zullen worden gedeeld met de Rio-raad en de NVVR.**

Powered by SurveyMonkey

En nu?

Notitie inschalingsmethodiek binnen de rechterlijke macht – juni 2018

- Notitie gericht aan COR, Raad voor de Rechtspraak en de NVvR
- Notitie ondertekend door 22 rechters van verschillende gerechten
- Verzoek: inschalingsmethodiek bekijken ahv nationale en internationale wetgeving en jurisprudentie
- Standpunt: inschaling ogv laatstverdiende loon is onredelijk en werkt verboden ongelijke beloning en discriminatie in de hand.

De presentatie van ons onderzoek wordt gedeeld met alle rio’s, de rio-raad en de NVvR.

Powered by SurveyMonkey

College voor de Rechten van de mens

"Krijg grip op gelijk loon"

https://youtu.be/KvHA7pxlB9o

Powered by SurveyMonkey

Disclaimer

Wij hebben voor ons onderzoek gebruik gemaakt van de online enquêtesoftware van SurveyMonkey. De data die wij uit de ingevulde enquêteformulieren hebben ontvangen, hebben wij door dit programma laten analyseren. De resultaten daarvan zijn verwerkt in deze presentatie. Wij hebben resultaten vergeleken van variabelen die wij interessant vonden. Deze variabelen zijn niet voorafgaand aan het onderzoek geselecteerd. Wij zijn zo zorgvuldig mogelijk te werk gegaan, maar wij plaatsen daarbij wel de kanttekeningen dat ons onderzoek is uitgevoerd binnen het beperkte kader van onze rio-opleiding en dat de resultaten zijn geanalyseerd met behulp van een voorgeprogrammeerd systeem. Wij kunnen daarom niet garanderen dat het onderzoek de wetenschappelijke toets der kritiek volledig doorstaat.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 43

Verslag overleg Cva in eigen kring 14 november 2018

[redacted]

[redacted]

[redacted]

10 Inschaling RIO's

Het Cva ontving ter informatie via Cva-lid [redacted] een notitie met de resultaten van het onderzoek door een groep RIO's naar de inschaling van RIO's van 12 oktober 2018. Het Cva bracht de door de RIO's gesignaleerde problematiek eerder onder de aandacht van de Rvdr, zonder daarover een standpunt in te nemen. Ook de COR heeft de Rvdr gevraagd aandacht te besteden aan de notitie. Inmiddels is bekend dat de NVvR het onderwerp oppakt en dat de Rvdr met een uitgebreide reactie komt. Het Cva bespreekt of en hoe er voor het Cva een rol is weggelegd in dit dossier.

[redacted]

Verslag overleg Cva in eigen kring 14 november 2018

Presentielijst	Gerecht	Paraaf
[redacted]	Hof Den Bosch - RA	afwezig
[redacted]	RB Zeeland-West-Brabant - GA	x
[redacted]	Rb. Amsterdam - RA	x
[redacted]	Rb Zeeland-West-Brabant - RIO	x
[redacted]	Rb Overijssel - RA	afwezig
[redacted]	Hof Amsterdam - GA	x
[redacted]	Hof Den Bosch - GA	x
[redacted]	Hof Amsterdam - RA	afwezig
[redacted]	Rb Midden-Nederland - RA	x
[redacted]	Rb Midden Nederland - GA	afscheid
[redacted]	Rb. Gelderland - GA	x
[redacted]	Rb Noord Nederland - GA	afwezig
[redacted]	Hof Amsterdam - GA	afscheid
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	afwezig
[redacted]	Rb Noord-Nederland	x
[redacted]	Rb Gelderland - RA	afwezig
[redacted]	Rb Overijssel - GA	x
[redacted]	Rb Oost-Brabant - GA	x
[redacted]	Hof Arnhem-Leeuwarden- RA	x
[redacted]	CBb - RA	x
[redacted]	Rb ZWB - RA	x
[redacted]	CRvB - GA	x
Sleeswijk Visser-de Boer, mw. mr. T.J. (Thoma)	Rb Den Haag - RA	x
[redacted]	Rb Limburg - RA	x
[redacted]	Rb Amsterdam - RA	afwezig
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	afscheid
[redacted]	Rb Noord-Nederland - RIO	afwezig
Vacature	Rb Noord-Holland - RA	
Vacature	Hof Den Haag - GA	
Vacature	Rb Noord-Holland - GA	
Vacature	Rb Rotterdam - GA	
[redacted] *secretaris Cva*	Rvdr	aanwezig
[redacted] *communicatieadviseur*	Rvdr	aanwezig

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 44

de Rechtspraak

aan	PRO
van	[redacted]
doorkiesnummer	06-[redacted]
faxnummer	088-3610022
datum	22 november 2018
onderwerp	Werving, selectie en opleiding

Werving, selectie en opleiding

1. Aanleiding

De Rechtspraak staat voor een grote personele uitdaging:

- Gerechten hebben op korte termijn extra rio's nodig, in verband met de invoering van de professionele standaarden en de benodigde extra capaciteit die daarvoor nodig is.
- Deze extra capaciteit komt bovenop de instroom die nodig is om de uitstroom als gevolg van natuurlijk verloop (o.a. pensionering) op te kunnen vangen.
- Tevens is geconstateerd dat opengestelde rio-plaatsen regelmatig onderbezet blijven, vanwege te weinig respons op vacatures, onvoldoende kwalitatief goede kandidaten en daardoor een hoog afvalpercentage tijdens de selectieprocedure.

Cijfers:
*De komende drie jaar heeft de Rechtspraak **241** extra rechters nodig, vanwege de invoering van de professionele standaarden.*
2017:
- *Voor 2017 heeft de Rechtspraak **170** extra rechters nodig, vanwege de invoering van de professionele standaarden én om aan de vervangingsvraag vanwege natuurlijk verloop te voldoen.*
- ***71 rio's en raio's** zullen in 2017 instromen*
- *Dat betekent dat er een capaciteitstekort van **99 rechters** is in 2017*

2018:
- *Voor 2018 heeft de Rechtspraak **175** extra rechters nodig, vanwege de invoering van de professionele standaarden én om aan de vervangingsvraag vanwege natuurlijk verloop te voldoen.*
- ***47 rio's en raio's** zullen in 2018 instromen*
- *Dat betekent dat er een capaciteitstekort van **128 rechters** is in 2017*

2. Maatregelen

Om bovenstaande uitdagingen het hoofd te bieden hebben drie werkgroepen (Werving, Selectie, en Opleiding) maatregelen geformuleerd. De begeleidende stuurgroep[1] heeft de gemaakte aanbevelingen besproken en vervolgens onderverdeeld in de volgende drie categorieën:

- ***Quick wins***: maatregelen die aanpassingen in (uitvoering) van bestaand beleid vergen, waarbij geen principieel besluit genomen hoeft te worden. Deze maatregelen kunnen zodoende gemakkelijk worden uitgevoerd.
- ***Discussieonderwerpen***: aanbevelingen die een principiële keuze vergen en weliswaar niet op korte termijn, maar wel uitvoerbaar zijn. Over deze maatregelen is een inhoudelijke discussie nodig.

[1] Herma Rappa, Fred van der Winkel, Robine de Lange

- ***Lange termijnonderwerpen*:** maatregelen eveneens een principiële keuze vergen én die niet direct resultaat zullen opleveren . Deze maatregelen zullen niet op de PRO tweedaagse worden besproken, maar op een later moment ingebracht worden.

Dit memo dient ter begeleiding van de discussie in het PRO over de aanbevelingen. In onderstaande worden de gemaakte aanbevelingen kort uitgelegd - met verwijzing naar het desbetreffende memo – gevolgd door bestuurlijke vragen over die aanbeveling.

N.B. De stuurgroep is van mening dat de aanbevelingen in het kader van Werving, Selectie en Opleidingen niet strijdig zijn met de aanbevelingen van de Opleidingsvisitatie en met de scenario's van de werkgroep Scenarioplanning – en de gevolgen daarvan voor de Rechtspraak. De aanbevolen maatregelen zullen volgens de stuurgroep bij uitvoering dan ook niet leiden tot situaties die op korte of middellange termijn teruggedraaid moeten worden.

3. Quick wins

I. Algemene aanbevelingen

1. Maak de tijdelijke maatregel van het wegnemen van de staffel bij de briefselectie structureel (*zie memo Werving §4* en *memo Selectie, p.2*).
2. Schaf de staffel af die wordt gehanteerd bij de voorgesprekken: alle kandidaten die voldoende overtuigen gaan door naar het assessment (*zie memo Selectie, p.2).*
3. Zoek of bouw een nieuw ICT-recruitmentsysteem: het huidige systeem werkt belemmerend op potentiële kandidaten (*zie memo Werving §4* en *memo Selectie, p.1*).
4. Bekijk het sollicitatieformulier kritisch en overweeg of alle invulvelden nodig en zinvol zijn en te gebruiken zijn voor meerdere gelijktijdig lopende procedures (*zie memo Werving §4*).
5. Overweeg voorafgaand aan de openstelling van een nieuwe selectieronde een langere openstelling van de vacatures zodat er meer ruimte is voor wervingsactiviteiten en grotere kans op betere of meer kandidaten (*zie memo Selectie, p.1).*
6. Tel wetenschappelijke ervaring niet voor 50% maar voor 100% mee bij de beoordeling van de vraag of een kandidaat voldoet aan de eis van twee jaar buitenervaring (*zie memo Selectie, p.2)*
7. Stel de implementatietijd van het plaatsvervangersbeleid (waarmee het aantal plaatsvervangers wordt teruggedrongen) met twee jaar uit , zodat de Rechtspraak gedurende die twee extra jaren meer gebruik kan maken van rechter-plaatsvervangers. Tevens wil de stuurgroep goed functionerende plaatsvervangers aanbevelen voor de grote landelijke selectiecommissie.

II. Aanbevelingen ten aanzien van de aanstelling:

8. De arbeidsvoorwaarden van de rio vormen een belemmering voor de werving van excellente kandidaten met meer dan tien jaar werkervaring (*zie memo Werving §3.1*). Binnen de huidige praktijk worden zij ingeschaald in schaal 9a. Er wordt aanbevolen om deze categorie medewerkers hoger te belonen. De mogelijkheden daartoe zijn:
   - de benoeming als rechter/raadsheer-plaatsvervanger met een aanwijzing voor rechtbanken en hoven.
   - Aanstelling als een rechterplaats-vervanger in een hogere trede van categorie 9 dan de eerste (met toestemming van de Raad).

De stuurgroep beveelt aan deze mogelijkheden beter te benutten.

III. Aanbevelingen gericht op werving rio's met ruime werkervaring

9. Intensiveer de werving door continue, inhoudelijk goede zichtbaarheid op de relevante online en offline mediakanalen; 2 keer per jaar 2-4 weken is niet toereikend (*zie memo Werving §3.1.2*).
10. Ontplooi initiatieven op de 'warme werving': de collegiale benadering blijkt effectief voor deze doelgroep (*zie memo Werving §3.1.3*).
11. Benader autoriteiten op een bepaald rechtsgebied (specialisten) via specifieke vak-kanalen: AFM, DNB, Belastingdienst, etc. (*zie memo Werving §3.3*).

IV. Aanbevelingen gericht op opleiden

12. De opleidingscapaciteit van hoven benutten door stages bij het hof om te zetten in een volledige leerwerkomgeving en de opleiding met 3 tot 6 maanden te verkorten (*zie memo Opleidingen, nr.2)*.
13. Volgens de werkgroep Opleidingen volgen rio's in de voorfase van hun opleiding teveel modules persoonlijke ontwikkeling en inhoudelijke cursussen bij SSR. Dit komt de cursusintensiteit niet ten goede. Volgens de werkgroep zouden ze juist die eerste drie maanden van hun opleiding meer opleiding op het gerecht moeten genieten. Dit komt de cursusintensiteit ten goede, evenals inzage in hun persoonlijke ontwikkeling *(zie memo Opleidingen, nr.5)*.
14. Bij zeer goed functioneren is het mogelijk om eerder een eindbeoordeling aan te vragen. Het beoordelingsreglement voorziet hierin. Dit vraagt flexibiliteit en een signalerende functie bij zowel rio als praktijkopleider (*zie memo Opleidingen, nr.6)*.
15. De werkgroep Opleidingen heeft tenslotte nog een aantal uitvoerende maatregelen geformuleerd, die als gevolg van de voorgaande beslispunten zouden moeten worden opgepakt. De stuurgroep adviseert deze maatregelen over te nemen, vooralsnog op de uitbreiding van de capaciteit van SSR na (*zie memo Opleidingen, nr.7)*.

V. Aanbevelingen vanuit de rio-raad

16. De rio-raad heeft onlangs enkele suggesties voor de werving en selectie van rio's gedaan, die passen bij ondergenoemde/bovengenoemde quick wins. Deze suggesties zullen bij de uitvoering in overweging genomen worden. Zie bijlage *rio-raad* voor de suggesties.

Bestuurlijke vraag: Is het PRO het eens met het overnemen van bovengenoemde aanbevelingen?

4. Discussieonderwerpen

De volgende aanbevelingen hebben principiële consequenties. Daarom zullen deze aanbevelingen uitgebreid in het PRO aan de orde komen. Het gaat daarbij om de volgende maatregelen:

17. Intensiveer de werving van rechter-plaatsvervangers. Tevens zou kunnen worden bezien voor welke groep een extra salarismaatregel nodig is (*zie memo Werving §3.1*). De extra inzet van rechter-plaatsvervangers is een maatregel waarmee relatief eenvoudig extra capaciteit kan worden geworven.

Bestuurlijke vraag: Is het PRO van mening dat de Rechtspraak moet overgaan op de extra inzet van rechter-plaatsvervangers?

18. Vanwege de eis van twee jaar buitenervaring zijn gerechtsauditeurs bij het Wetenschappelijk Bureau van de Hoge Raad, de Raad van State, het CBB en de CRvB moeilijk aan te trekken (*zie memo Werving §3.1.5*). Buitenervaring is echter een belangrijke kwaliteitseis voor leden van de rechterlijke macht. Om deze groep beter te kunnen bereiken adviseert de stuurgroep om in het geval van gerechtsauditeurs relevante maatschappelijke nevenactiviteiten te betrekken bij de bepaling of zij aan de eis van buitenervaring voldoen.

Bestuurlijke vraag: Is het PRO van mening dat gerechtsauditeurs aan de eis van buitenervaring voldoen zodra zij voldoende relevante maatschappelijke nevenactiviteiten hebben vervuld?

19. De zeer ervaren juridische professionals (met meer dan tien jaar werkervaring) - die niet direct hun bestaande professie willen opgeven en een deel van hun opleiding genieten terwijl ze hun vorige baan nog niet hebben opgegeven – moeten een mogelijkheid geboden worden over te stappen naar de Rechtspraak (*zie memo Opleidingen, nr3*). Voor superspecialisten (55+) geldt nu de mogelijkheid voor een korte opleiding; de stuurgroep adviseert aan om de naam van deze groep te veranderen in specialisten, deze groep uit het opleidingenhuis te halen, de kandidaten eerst naar de grote commissie te sturen en dan op te leiden als unus-plv. door het gerecht zelf met aanwijzing - voor een periode van zes maanden (dit is het model dat de hoven nu vaak hanteren). Hiermee kan op korte termijn een nieuwe groep rechters geworven geworden, en worden zij dankzij een niet-bureaucratische opleidingsprocedure snel inzetbaar. Aangezien het naar verwachting om slechts enkele tientallen rechters gaat, is het risico op kwaliteitsverlies klein.

Bestuurlijke vraag: Is het PRO het eens met het voorstel om voor zeer ervaren juridische professionals een dergelijk opleidingstraject in te richten?

20. Ook getalenteerde generalisten met meer dan tien jaar werkervaring (high potentials) zouden in aanmerking moeten komen voor een verkorte opleiding (*zie memo Opleidingen, nr4*). De notitie superspecialisten geeft de mogelijkheid om de rio-opleiding op maat te maken. Geadviseerd wordt om de uitgangspunten van dit memo ook voor high potentials te laten gelden, met dien verstande dat deze groep wel in twee rechtsgebieden wordt opgeleid; de opleiding duurt maximaal 1 jaar.

Bestuurlijke vraag: Is het PRO het eens met het voorstel?

21. Momenteel dienen rechter-plaatsvervangers die de stap naar de Landelijke Selectiecommissie nemen, maar hier geen positieve beoordeling krijgen, hun plaatsvervangerschap op te geven. Zodoende worden deze medewerkers gestraft voor hun initiatief. De stuurgroep wil voorstellen om deze rechter-plaatsvervangers niet meer hun plaatsvervangerschap te ontnemen, maar ze enkel niet meer als unus in te zetten – zoals gebruikelijk is voor rechter-plaatsvervangers die niet langs de grote commissie zijn gekomen.

Bestuurlijke vraag: Is het PRO het eens met het voorstel van de stuurgroep?

5. Lange termijnonderwerpen

22. Studenten met veel potentie worden vanwege de eis van 2 jaar buitenervaring slecht bereikt door de Rechtspraak: zij komen elders te werken en de ervaring leert dat zij doorgaans niet binnen 2 tot 5 jaar bij de Rechtspraak solliciteren. De werkgroepen Werving en Opleidingen adviseren om in het licht van deze problematiek nogmaals te kijken naar deze buiteneis. Dit onderwerp is een discussie voor

een later moment, aangezien het zowel een principiële keuze betreft als dat het niet direct resultaat zal opleveren (*zie memo Werving, §3.2* en *memo Opleidingen, nr.7.7)*.

23. Er is kritiek op de analytische test: deze zou dusdanig moeilijk zijn dat er onterecht (zeer) goede kandidaten afvallen tijdens de selectie. Voorlopig wordt aanbevolen de inhoud van de analytische test niet aan te passen nu gebleken is dat het nadrukkelijk wijzen op het voorbereiden van deze test zijn vruchten afwerpt. Het is echter wel verstandig om deze discussie in een breder perspectief te bezien en op een later moment wel degelijk te voeren. De werkgroep Selectie zal gevraagd worden om de problematiek rondom de analytische test verder te onderzoeken (*zie memo Selectie, p.2)*.
24. Het openstellen van de doorgroeimogelijkheden van juridisch medewerkers naar het rechterschap is een principiële, die tegelijkertijd weinig resultaat zal opleveren op de korte termijn: slechts weinig juridisch medewerkers zullen naar verwachting de overstap maken. Daarom wordt aanbevolen deze discussie op een later moment voort te zetten (*zie memo Werving §3.1.4 en memo Selectie, p.2)*.[2]
25. Tevens valt te overwegen om de capaciteit van juridisch medewerkers uit te breiden. Juridisch medewerkers zouden door middel van het delegeren van rechters-werkzaamheden een gedeelte van de extra capaciteitsbehoefte kunnen opvangen (*zie memo Opleidingen, nr1*). Het model van de Raad van State kan hierbij als voorbeeld dienen, waarbij één staatsraad door zeven hoogwaardige juridisch medewerkers wordt ondersteund. De stuurgroep adviseert om het GLO onderzoek te laten doen naar de mogelijkheden tot delegatie.

Bestuurlijke vraag: Is het PRO akkoord met het bespreken van deze onderwerpen op een later moment?

6. Relevante bijlagen

- Eindproducten werkgroep Werving
- Eindproducten werkgroep Selectie
- Eindproducten werkgroep Opleiding
- Aanbevelingen rio-raad
- Opleidingsvisitatie
- Samenvatting HRM-sessie collectieve bestuurskracht

[2] Een voorstel voor nieuw loopbaanbeleid voor juridisch medewerkers zal door enkele gerechten worden uitgewerkt, bij wijze van pilot

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 45

SAMENVATTING SELECTIE EN OPLEIDING VASTE RECHTERS/RAADSHEREN

Sinds de vernieuwing van de selectie en opleiding van vaste rechters/raadsheren in 2013 is veel ervaring opgedaan met het huidige stelsel. In 2015 is aanvullend beleid ontwikkeld met betrekking tot overstappende officieren van justitie, superspecialisten en super-ervaren kandidaten. In toenemende mate zijn ook de hoven rhio's en rio's gaan opleiden. In de praktijk van selectie, opleidingsintakes en beoordelingssystematiek is inmiddels een gebalanceerd stelsel van selectie, opleiding en beoordeling ontstaan, dat zich als volgt laat samenvatten. Bij de werving, selectie, opleiding en beoordeling van rechters en raadsheren worden drie categorieën onderscheiden:

Categorie I: juristen met **maximaal 6 jaar** juridische voorervaring volgen een opleidingstraject van **4 jaar** in **2 tot 3 rechtsgebieden**, waarbij voor hen die tussen 5 en 6 jaar ervaring hebben een verkorting mogelijk is tot een opleidingsduur tussen 2 en 3 jaar.

Categorie II: juristen met **meer dan 6 jaar** juridische voorervaring volgen een opleidingstraject van **maximaal 2 jaar,** in **tenminste 2 rechtsgebieden**. Voor de hoven geldt dat om **rhio** te worden **tenminste 10 jaar juridische voorervaring** nodig is op het moment van solliciteren.

*Categorie III: o*verstappende officieren van justitie of advocaten-generaal met meer dan 10 jaar juridische ervaring, juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (=super-ervaren) of superspecialisten met meer dan 15 jaar juridische ervaring kunnen in aanmerking komen voor een kort opleidingstraject op maat van **maximaal 1 jaar**. Hiertoe dient het gerecht voorafgaand aan de start van de LSR-selectie de kandidaat expliciet te hebben geworven c.q. aangemerkt als kandidaat zoals bedoeld in de notitie 'Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten', waarna de opleiding wordt ingericht naar de in deze notitie beschreven uitgangspunten.

Dit drieledig onderscheid bevordert overzicht en voorspelbaarheid, en draagt eraan bij dat

a) kandidaten op ieder moment in de juridische loopbaan kunnen solliciteren naar een rechtersopleidingstraject, nadat in elk geval twee jaar juridische werkervaring buiten de Rechtspraak is opgedaan. Wervingsboodschap: elk kwartaal zijn er – landelijk gezien – enkele tientallen instroommogelijkheden bij de gerechten en je kan in iedere fase van je loopbaan solliciteren.

b) gerechten een opleiding kunnen bieden die aansluit bij de juridische voorervaring waarbij maximaal wordt geprofiteerd van die juridische voorervaring. Dit vinden kandidaten aantrekkelijk.

c) gerechten maatwerk kunnen bieden aan kandidaten die zich in hun loopbaan als jurist verregaand hebben gespecialiseerd of zeer veel ervaring hebben.

d) het opleidingshuis toepasbaar is voor zowel rechtbanken, hoven als centrale raad van beroep: afgezien van een enkel – hieronder aangegeven – verschil gelden de uitgangspunten van het opleidingshuis voor alle rechtbanken, hoven en Centrale Raad van Beroep.

e) de zichtbare samenhang tussen juridische voorervaring, werving, selectie en opleiding bijdraagt aan effectieve arbeidsmarktcommunicatie: de sollicitant weet waar hij aan toe is.

f) onderlinge aansluiting tussen selectie, opleiding en beoordeling optimaal kan worden gerealiseerd.

g) voldoende balans mogelijk is tussen generalistische en specialistische rechters op het gebied van opleiding/inzetbaarheid: categorie I en II leiden op tot generalistische rechter die inzetbaar is in tenminste twee rechtsgebieden, categorie III betreft kandidaten van wie verwacht wordt dat deze in beginsel in één (specialistisch) rechtsgebied werkzaam zal zijn en in dat rechtsgebied als rechter/raadsheer wordt opgeleid.

De categorieën worden hierna afgezet in een schematisch overzicht en in een grafisch plaatje.

SELECTIE EN OPLEIDING VASTE RECHTERS/RAADSHEREN

SCHEMATISCH OVERZICHT OPLEIDINGSHUIS (SELECTIE EN OPLEIDING)

	Categorie I	Categorie II	Categorie III
Juridische voorerv.	**2-6 jaar** (rechtbanken)	**> 6 jaar** (rechtbanken) **>10 jaar** (hoven)	**special.> 15 jaar** **zeer erv.>20 jaar** **OM-overstap>15 jaar**
openstelling	externe vacature*	externe vacature*	externe vacature*
Volledige LSR-selectie	ja	ja	ja
Intake opleiding	adviesgesprek GOC	adviesgesprek GOC	adviesgesprek GOC
Duur opleiding	4 jaar, en indien 5-6 jaar voorerv: 2 tot 4 jaar	max 2 jaar	max 1 jaar
Inhoud opleiding	2 a 3 rechtsgebieden	tenminste 2 rechtsgebieden	1 á 2 rechtsgebieden
Beoordeling	door LBR	door LBR	door LBR

*uitzondering:

Gerede kandidaatsprocedure: dwz LSR (presidium) merkt – op gemotiveerde aanbeveling van het gerechtsbestuur – een kandidaat aan als 'gerede kandidaat', indien voldaan is aan de volgende criteria:

- de kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
- op basis van specifieke vereisten voor de functie en de kwaliteiten van de kandidaat mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
- naar verwachting zal de kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter/raadsheer.

Als de LSR de kandidaat als gerede kandidaat aanmerkt is openstelling van een vacature niet nodig en kan de selectieprocedure worden doorlopen. Daarbij blijft de briefselectie achterwege, vormen de testen op analytische vaardigheden onderdeel van het assessment-onderzoek en kan ervoor worden gekozen om het lokale selectiegesprek met de SAC het zij voor hetzij na afloop van de eindgesprekken te laten plaatsvinden.

Een bestuur kan deze procedure met name gebruiken voor zeer gewilde kandidaten in categorie III c.q. voor kandidaten met meer dan 20 jaar juridische werkervaring.

Instroommomenten en (mogelijke) opleidingstrajecten voor juristen met



22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 46

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Aan de Centrale Ondernemingsraad Rechtspraak
d.t.v. [redacted]

Afdeling HRM&OO

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t (088) 361 00 00
f (088) 361 00 22
www.rechtspraak.nl

datum 28 november 2018
contactpersoon [redacted]
doorkiesnummer 06-[redacted]
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk UIT 11299 HRM&OO/[redacted]
bijlage(n) 1
onderwerp Notitie Inschalingsmethodiek binnen de rechterlijke macht

Geachte leden van de COR,

Met uw brief van 10 juli jl. (kenmerk: COR/uit/2018-08/[redacted]) heeft u de Raad de notitie Inschalingsmethodiek binnen de rechterlijke macht toegezonden, die is opgesteld door enkele rechters. In de kern is het pleidooi van de notitie dat wordt teruggekeerd naar een systeem van inschaling op grond van relevante werkervaring. De schrijvers stellen dat het onredelijk is dat niet de werkzaamheden als rechter of de werkervaring bepalend zijn voor de inschaling, maar enkel het inkomen dat eerder is verdiend. Ook wordt ingegaan op het risico dat een eventueel te lage (discriminerende) beloning van vrouwen wordt voortgezet binnen de Rechtspraak. U verzocht de Raad te reageren op deze notitie. Daarna hebben de schrijvers van de notitie op 8 november 2018 nog een aanvullende notitie toegezonden aan de Raad en de COR.

Hoewel de regels over bezoldiging worden bepaald door de minister in overeenstemming met de NVvR, hecht de Raad er aan de COR nader te informeren naar aanleiding van deze notities.

Regelgeving en beleid inschaling rechterlijke ambtenaren
Wettelijk is geregeld welke salariscategorieën gelden voor de diverse functies (functiecategorieën) binnen de rechterlijke macht. Voor de rechter in opleiding en de officier in opleiding is salariscategorie 9a van toepassing. Voor de rechter en de officier van justitie is categorie 9 van toepassing.

Tot 1994 werden rechterlijke ambtenaren binnen de geldende salariscategorie ingepast op basis van hun werkervaring, met een aftrek van 10 jaar. Hierbij kwam het regelmatig voor dat kandidaten er bij een eerste benoeming financieel op achteruit gingen.
Sinds 1994 geldt bij eerste benoeming het inkomen dat werd genoten in de voorgaande functie buiten de rechterlijke macht als uitgangspunt voor de inpassing binnen de geldende salariscategorie.

Per 15 november 2013 hebben de minister van Veiligheid en Justitie en de Sectorcommissie rechterlijke macht (de NVvR) vervolgens een akkoord gesloten over de rechtspositie van de rechter in opleiding en de officier in opleiding (zie in de bijlage de circulaire hierover van 21 november

2013). De afspraken uit dat akkoord werden van kracht per januari 2014 en zijn nog steeds van toepassing. Hierbij zijn ook afspraken gemaakt over:

- de inpassing van de rechter in opleiding en de officier in opleiding binnen salariscategorie 9a bij eerste benoeming; en
- de inpassing van de rechter en de officier van justitie binnen salariscategorie 9 na afronding van de opleiding.

Er is één set afspraken die zowel van toepassing is op de rechter (resp. rechter in opleiding) als op de officier (resp. de officier in opleiding). Kortheidshalve wordt hieronder echter alleen gesproken over de rechter of de rechter in opleiding. De set afspraken ziet er als volgt uit.

Categorie 9a is van toepassing op de rechter in opleiding en bestaat uit de treden 0 tot en met 20. De inpassing binnen deze categorie vindt bij eerste benoeming mede plaats op basis van het inkomen uit arbeid dat voorafgaand aan de start van de opleiding werd verdiend. Daarbij geldt dat als de benodigde opleidingsduur is vastgesteld op het maximum van vier jaar, bij eerste benoeming niet hoger kan worden ingepast dan in trede 6 van categorie 9a. Vervolgens vindt jaarlijks een periodieke salarisverhoging plaats naar de volgende trede in categorie 9a.
De inschaling bij eerste benoeming tot rechter in opleiding wordt dus bepaald door: de treden beschikbaar binnen categorie 9a, het laatst verdiende inkomen en de vooraf vastgestelde benodigde opleidingsduur.

Na voltooiing van de opleiding is bij de benoeming tot rechter salariscategorie 9 van toepassing. Categorie 9 bestaat uit 11 treden. De eerste (laagste) twee treden zijn achtereenvolgens genaamd 'ingroeitrede' en 'aanvang'. De eerste inpassing binnen categorie 9 vindt óf plaats in de aanvangstrede, óf in de ingroeitrede en vervolgens een jaar later in de aanvangstrede. Voor de keuze tussen de aanvangstrede en de ingroeitrede is bepalend welk salaris de rechter had aan het eind van de opleiding. De rechter die aan het eind van de opleiding lager was ingedeeld dan trede 17 van categorie 9a, wordt ingepast in de ingroeitrede van categorie 9. De rechter die hoger was ingedeeld in categorie 9a (te weten: in trede 17 tot en met 20), wordt ingepast in de aanvangstrede van categorie 9. Dit leidt ertoe dat salarisverschillen die bestaan gedurende de opleidingsperiode, grotendeels gelijk worden getrokken bij de benoeming tot rechter; er kan dan immers hooguit nog een verschil bestaan van één salaristrede.
Het gerechtsbestuur heeft de wettelijke bevoegdheid bij de benoeming tot rechter ten gunste van de rechterlijk ambtenaar af te wijken van deze uitgangspunten voor inpassing (artikel 14, lid 2, Wrra). Het gerechtsbestuur is dan echter verplicht vooraf advies te vragen aan de Raad voor de rechtspraak. De Raad adviseert alleen positief als sprake is van een uitzonderlijke situatie die naar oordeel van de Raad afwijking rechtvaardigt.

Instromen via een aanwijzing als rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger
Voor alle duidelijkheid wordt opgemerkt dat ook instroom kan plaatsvinden zonder aanstelling als rechter in opleiding. Het is namelijk ook mogelijk via een aanwijzing als rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger in te stromen. In dat geval is de categorie van de betreffende functie van toepassing (artikel 9, lid 3, Wrra). Het inschalingsbeleid voor rechters in opleiding van 2014 is voor

deze groep niet van toepassing. Wel geldt het algemene beleid dat het inkomen genoten in de voorgaande functie buiten de rechterlijke macht als uitgangspunt geldt voor de inschaling. Deze wijze van instroom wordt gebruikt voor instromende superspecialisten, super-ervaren kandidaten en overstappers vanuit het OM. De LSR (Landelijke Selectiecommissie Rechters) beoordeelt of sprake is van een dergelijke kandidaat. Meer informatie hierover is te vinden in het document *Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten* en in het *Handboek voor de gerechten* van de LSR, beide te vinden op Intro.

Waarborgen bij inschaling
Binnen de Rechtspraak wordt met de wettelijke salariscategorieën per functiecategorie gewaarborgd dat de werkzaamheden behorende bij de functie bepalend zijn voor het salaris. De salariscategorie is immers gebaseerd op de 'zwaarte' van de functiecategorie. Daarnaast is centraal beleid van toepassing voor de inpassing van de rechter in opleiding binnen de salariscategorie. Daarbij spelen in ieder geval twee criteria een rol: het laatst verdiende inkomen en de benodigde opleidingsduur (vier jaar of minder dan vier jaar). Na afronding van de opleiding worden eventuele verschillen in salaris grotendeels gelijk getrokken; er resteert dan maximaal een verschil van één trede. Het gerechtsbestuur is weliswaar bevoegd anders te beslissen over de inpassing na afronding van de opleiding, maar is verplicht daarover advies aan de Raad te vragen. Het gaat hierbij om uitzonderingen op de hoofdregel. Of sprake is van een superspecialist of super-ervaren kandidaat die op basis van een aanwijzing als plaatsvervanger kan instromen, wordt beoordeeld door de LSR.

Geen verboden onderscheid
Voorop staat dat uiteraard nooit sprake mag zijn van verboden discriminatie bij de inschaling. Inschaling op basis van het laatst verdiend inkomen (binnen de geldende categorie) kan echter naar het oordeel van de Raad niet worden gelijkgesteld aan verboden discriminatie. De Raad is van oordeel dat het wel degelijk is toegestaan het criterium van laatst verdiende inkomen (mede) te hanteren. De in de notities genoemde regelgeving en rechtspraak leiden naar oordeel van de Raad niet tot een andere conclusie. Uit de rechtspraak van de Hoge Raad volgt bovendien dat het algemene beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid niet op zichzelf staat, maar in samenhang met andere omstandigheden van het geval 'in aanmerking' moet worden genomen. De Hoge Raad schaart dit voor de civiele sector onder de eisen van 'goed werkgeverschap' en wijst daarnaast op het zwaarwegende beginsel van vrijheid van (collectieve) onderhandeling over arbeidsvoorwaarden (ECLI:NL:HR:2004:AM2312).

In de toegezonden (eerste) notitie wordt een voorbeeld genoemd, waarin wordt gesuggereerd dat als gevolg van de regels over inschaling een verschil van 9 treden zou kunnen bestaan bij de benoeming tot rechter *ná* afronding van de opleiding. De Raad kan dit voorbeeld niet plaatsen en acht het niet illustratief voor de zojuist beschreven inschalingsregels.
Het voorbeeld betreft overigens in het bijzonder het verschil in beloning tussen de commerciële advocatuur ten opzichte van universitair docentschap. Dit is evident geen verschil in beloning tussen mannen en vrouwen, maar een verschil in beloning per bedrijfstak. Een dergelijk verschil is onder de geldende wet- en regelgeving zonder meer toegestaan. Dit verschil werkt inderdaad

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

(deels) door in het salaris *gedurende* de opleiding tot rechter, overeenkomstig de geldende inschalingsregels. Ook dit is toegestaan.

In de tweede notitie wordt melding gemaakt van een onderzoek dat een aantal rechters in opleiding heeft verricht naar primaire arbeidsvoorwaarden. De schrijvers leiden uit dit onderzoek af dat vrouwelijke rechters in opleiding structureel minder verdienen dan mannelijke rechters in opleiding. De Raad stelt voorop dat uit het onderzoek niet valt af te leiden dat bij de inschaling onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen op grond van geslacht. Wel is het uiteraard denkbaar dat vrouwen voorafgaand aan de instroom als rechter in opleiding, vaker hebben gekozen voor een bedrijfstak (of functie) waarvoor de salarissen niet aan de bovenkant van de arbeidsmarkt liggen. Verder is bekend dat vrouwen vaker kiezen voor de vierjarige opleiding; ook dit is bepalend voor de inpassing binnen de salariscategorie. Ter illustratie: op peildatum 31 december 2017 volgde 47% van de vrouwelijke rio's de vierjarige opleiding versus 29% van de mannelijke rio's. Uit het aangehaalde onderzoek blijkt bovendien dat -binnen de groep respondenten althans- vrouwen relatief gezien jonger instromen als rechter in opleiding dan mannen. Het is aannemelijk dat zij daarom verhoudingsgewijs een kortere loopbaan achter de rug hadden en dat dit van invloed was op hun voormalige salaris.

De opstellers van de notitie zijn tot slot van mening zijn dat een inschalingsbeleid gebaseerd op werkervaring '*allochtone juristen*' zou aantrekken, '*omdat zij dan weten dat zij bij de rechtspraak beloond zullen worden voor het werk dat zij gaan verzetten*'.
Het verhogen van de diversiteit binnen de Rechtspraak is voor de Raad een belangrijk onderwerp. De informatie waar de Raad over beschikt, wijst er niet op dat de inschaling als rechter in opleiding een negatief effect heeft op de instroom van rechters met een meer diverse achtergrond.

Tenslotte
Dit alles neemt niet weg dat de Raad erkent dat bij de inpassing van de rechter in opleiding behoefte zou kunnen bestaan aan meer criteria dan alleen het inkomen uit vorige arbeid en de vastgestelde benodigde opleidingsduur (vier jaar of minder dan vier jaar). Het huidige scala aan criteria kan wellicht in bepaalde situaties te beperkt zijn om goed in te kunnen spelen op de verschillende belangen en omstandigheden van het specifieke geval of van de situatie in breder perspectief (zoals de arbeidsmarktomstandigheden). De Raad zal zich daarom nader hierop oriënteren.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

mr. F.C. Bakker
Voorzitter Raad voor de rechtspraak

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 47

de Rechtspraak

[redacted]

verzonden per mail

Centrale
Ondernemingsraad
Rechtspraak

Bezoekadres
Kneuterdjk 1
2514 EM DEN HAAG

Correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP DEN HAAG

www.rechtspraak.nl

datum 10 december 2018
contactpersoon [redacted], ambtelijk secretaris
doorkiesnummer 06-[redacted]
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk COR/uit/2017-18/[redacted]
onderwerp Inschalingsonderzoek RIO's

Geachte collega's,

Op 28 november jl. ontving de Centrale Ondernemingsraad Rechtspraak (COR) een brief van de Raad voor de rechtspraak (Rvdr) met een inhoudelijke reactie op uw Notitie Inschalingsmethodiek binnen de rechterlijke macht. De COR bracht de notitie op 10 juli 2018 onder de aandacht van de Rvdr.

De recente reactie van de Rvdr is in de COR-vergadering in eigen kring van maandag 3 december 2018 besproken. Conclusie is dat de COR de redenering van de Rvdr dat er geen sprake is van een verboden onderscheid (en de onderbouwing daarvan) kan volgen.
Gelet op het slot van de brief, waarin de Rvdr erkent dat bij de inpassing van de rechter in opleiding in de bestaande salarisschalen behoefte zou kunnen bestaan aan meer criteria dan alleen het inkomen uit vorige arbeid en de vastgestelde benodigde arbeidsduur en toezegt dat hij zich hierop nader zal oriënteren, heeft de COR wel aanleiding gevonden de Rvdr te vragen hem hieromtrent nauwgezet op de hoogte te houden. De Raad heeft dat ook toegezegd.

De COR heeft begrepen dat de NVvR inmiddels heeft laten weten er bij de Rvdr en het College van P-G's op aan te dringen een nader onderzoek in te stellen naar de door u veronderstelde inschalingsproblematiek.
Bij deze stand van zaken, zal de COR - mede gelet op de toezegging van de Rvdr en de stimulerende WOR-taken van de COR - het onderwerp aandachtig blijven volgen, maar meent de COR dat er voor dit moment onvoldoende aanknopingspunten zijn om het onderwerp verder met u te bespreken.

Ik vertrouw er op u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

[redacted]

Mr. A. Bijlsma
voorzitter Centrale Ondernemingsraad rechtspraak

[redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 48

Verslag overleg Cva in eigen kring op 12 december 2018

[redacted]

7 Inschaling RIO's

Het Cva bespreekt de reactie van de Rvdr aan de COR over de door een aantal RIO's aangekaarte problematiek rond de inschalingsmethodiek. Eerder heeft het Cva vastgesteld dat het gaat om een rechtspositioneel onderwerp dat primair thuishoort bij de NVvR. De Rvdr heeft nu in een brief van 28-11-2018 aan de COR uitgebreid gereageerd op het signaal van een aantal RIO's dat de inschalingsmethodiek leidt tot onaanvaardbare verschillen in beloning, met name tussen mannelijke en vrouwelijk RIO's. Het Cva kan zich vinden in de redenering van de Rvdr dat er ten aanzien van de inschaling geen sprake is van verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen. Het Cva vindt het welk belangrijk dat de Rvdr bereid is zich nader te beraden op de huidige inschalingsmethodiek en de daarbij te gebruiken criteria.

[redacted]

Verslag overleg Cva in eigen kring op 12 december 2018

[redacted]

Presentielijst	Gerecht	Paraaf
[redacted]	Rb. Amsterdam - RA	afwezig
[redacted]	Rb Zeeland-West-Brabant - RIO	x
[redacted]	Rb Overijssel - RA	afwezig
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	x
[redacted]	Hof Amsterdam - GA	x
[redacted]	Hof Den Bosch - GA	x
[redacted]	Rb Midden-Nederland - RA	later
[redacted]	Rb Gelderland - GA	x
[redacted]	Rb Noord Nederland - GA	x
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	x
[redacted]	Rb Noord-Nederland	x
[redacted]	Hof Amsterdam - GA	afwezig
[redacted]	Rb Gelderland - RA	x
[redacted]	Rb Overijssel - GA	x
[redacted]	Rb Oost-Brabant - GA	x
[redacted]	Hof Arnhem-Leeuwarden- RA	x
[redacted]	CBb - RA	x
[redacted]	Rb ZWB - RA	afwezig
[redacted]	CRvB - GA	x
Sleeswijk Visser-de Boer, mw. mr. T.J. (Thoma)	Rb Den Haag - RA	x
[redacted]	Rb Limburg - RA	x
[redacted]	Rb Amsterdam - RA	x
[redacted]	Rb Noord-Nederland - RIO	afwezig
[redacted] *secretaris Cva*	Rvdr	x
[redacted] *communicatieadviseur*	Rvdr	x

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 49

Verslag overleg Cva in eigen kring op 30 januari 2019

[redacted]

6.c Inschaling RIO's

Het Cva heeft in zijn overleg van 12 -12-2018 de reactie van de Rvdr aan de COR van 28-11-2018 over de door een aantal RIO's aangekaarte problematiek rond de inschalingsmethodiek besproken en vastgesteld dat hij zich kan vinden in de redenering van de Rvdr dat er ten aanzien van de inschaling geen sprake is van verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen. Het Cva vindt het welk belangrijk dat de Rvdr heeft toegezegd bereid te zijn zich nader te beraden op de huidige inschalingsmethodiek en de daarbij te gebruiken criteria. Uit bijgevoegd mailbericht van [redacted] van 7-1-2019 blijkt dat de NVvR over dit laatste punt een brief gaat sturen aan de Rvdr. De reactie van het Cva op de brief van de Rvdr van 28 november jl. is nog niet formeel met de Rvdr besproken en zal als mededeling worden ingebracht in het overleg van 13 februari 2019.

[redacted]

Verslag overleg Cva in eigen kring op 30 januari 2019

Leden Cva	Gerecht	Aanwezig
[redacted]	Rb. Amsterdam - RA	x
[redacted]	Rb Zeeland-West-Brabant - RIO	afwezig
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	x
[redacted]	Hof Amsterdam - GA	x
[redacted]	Hof Den Bosch - GA	x
[redacted]	Rb Midden-Nederland - RA	afwezig
[redacted]	Rb Gelderland - GA	x
[redacted]	Rb Noord Nederland - GA	x
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	x
[redacted]	Rb Noord-Nederland	x
[redacted]	Hof Amsterdam - GA	x
[redacted]	Rb Gelderland - RA	x
[redacted]	Rb Overijssel - GA	x
[redacted]	Rb Oost-Brabant - GA	x
[redacted]	Hof Arnhem-Leeuwarden- RA	x
[redacted]	CBb - RA	x
[redacted]	Rb ZWB - RA	x
[redacted]	CRvB - GA	x
Sleeswijk Visser-de Boer, mw. mr. T.J. (Thoma)	Hof Den Haag - RA	x
[redacted]	Rb Limburg - RA	x
[redacted]	Rb Amsterdam - RA	x
[redacted]	Rb Noord-Nederland - RIO	afwezig
[redacted] *secretaris Cva*	Rvdr	x
[redacted] *communicatieadviseur*	Rvdr	x
Vacature RA	Rb Den Haag	
Vacature GA	Rb Den Haag	
Vacature RA	Rb Overijssel	
Vacature RA	RB NHL - CRvB	
Vacature RA	Hof Den Bosch/Rb Oost Brabant	
Vacature GA	Rb ZWB	

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 50

Van: "Rappa-Velt, H. (Rvdr 's-Gravenhage)" [redacted]@rechtspraak.nl>
Datum: 4 februari 2019 om 09:58:14 CET
Aan: "[redacted] (Rechtbank Amsterdam)" [redacted]@rechtspraak.nl>
Kopie: "Naves, H.C. (Rvdr 's-Gravenhage)" <[redacted]@rechtspraak.nl>, "[redacted] (NVVR)" [redacted]@rechtspraak.nl>, [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)" <[redacted]@rechtspraak.nl>, "Bijlsma, A. (Hof Amsterdam)" [redacted]@rechtspraak.nl>, [redacted] (Rechtbank Rotterdam)" [redacted]@rechtspraak.nl>, [redacted] (Rechtbank Oost-Brabant)" [redacted]@rechtspraak.nl>, [redacted] (Rechtbank Noord-Nederland)" [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: Antw.: reactie brief Raad over inschalingsbeleid

Geachte [redacted] en [redacted]

Met de brief van 28 november 2018 aan de COR heeft de Raad al gereageerd op uw notities over dit onderwerp. Een herhaling van zetten lijkt mij niet zinvol.

In uw eerste notitie heeft u de inschalingsmethodiek ter discussie gesteld. In de brief van 28 november is de Raad al ingegaan op de geldende (beleids)regels voor inschaling en op uw standpunten.

De Raad schrijft in zijn brief aan de COR: '*Dit alles neemt niet weg dat de Raad erkent dat bij de inpassing van de rechter in opleiding behoefte zou kunnen bestaan aan meer criteria dan alleen het inkomen uit vorige arbeid en de vastgestelde benodigde opleidingsduur (vier jaar of minder dan vier jaar). Het huidige scala aan criteria kan wellicht in bepaalde situaties te beperkt zijn om goed in te kunnen spelen op de verschillende belangen en omstandigheden van het specifieke geval of van de situatie in breder perspectief (zoals de arbeidsmarktomstandigheden). De Raad zal zich daarom nader hierop oriënteren.*'

Ik ben verrast dat u uit gesprekken met vertegenwoordigers van de Raad de indruk ontleent dat dit een 'wassen neus' is. De Raad zal zich zeker nog nader hierop oriënteren, zoals wij hebben bericht aan de COR. De (beleids)regels voor inschaling zijn een onderwerp voor het overleg tussen de minister en de NVvR, waarbij ook de Raad is betrokken. Binnen welke termijn dit onderwerp geagendeerd zal worden, is mij op dit moment nog niet bekend.

In uw tweede notitie bent u ingegaan op het onderzoek van enkele rio's. Ook hierop heeft de Raad gereageerd middels de brief aan de COR van 28 november 2018. In uw e-mail stelt u opnieuw dat uit het onderzoek van de rio's volgt dat sprake is van verboden ongelijke beloning als gevolg van het inschalingsbeleid. In de brief van de Raad aan de COR werd al vermeld dat de Raad deze conclusie niet deelt en waarom niet. Uiteraard zijn er verschillen in de individuele beloning, maar daarmee is nog geen sprake van verboden onderscheid. Er kunnen immers tal van mogelijke (legitieme) verklaringen zijn voor deze individuele verschillen. Ik merk overigens op dat u in uw mail op meerdere punten onjuist citeert uit de brief van de Raad. Zo heeft de Raad niet gesteld 'dat vrouwen nu eenmaal kiezen voor slecht betaalde banen voordat zij rechter worden'.

Ik ga ervan uit u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

mr.H (Herma) Rappa-Velt
Lid Raad voor de rechtspraak

Op 27 jan. 2019 om 15:04 heeft [redacted] (Rechtbank Amsterdam) [redacted]@rechtspraak.nl> het volgende geschreven:

Geachte Herma Rappa en Henk Naves,

Met de brief van 28 november 2018 heeft de Raad voor de rechtspraak (Raad) gereageerd op de notitie ‘inschalingsmethodiek binnen de rechterlijke macht’.

Deze notitie is ondertekend door 23 (senior) rechters uit 9 rechtbanken en in de notitie wordt aandacht gevraagd voor de inschalingsmethodiek van rechters. Kort gezegd worden rechters ingeschaald op grond van laatstverdiend loon en niet op grond van werkervaring. Wij pleiten voor een wijziging van dit beleid. Wij vreesden dat het beleid zou leiden tot een door de wet verboden ongelijke beloning. Dat onze vrees klopte, bleek uit de uitkomsten van het onderzoek van de rio’s.

Puntsgewijs een aantal opmerkingen nalv de brief van de Raad van 28 november 2018:

- De Raad schrijft dat ‘enkele rechters’ de notitie hebben ondertekend waarin wordt gepleit om rechters in te schalen op grond van werkervaring in plaats van laatstverdiend loon omdat alleen werkervaring iets zegt over de kwaliteiten die iemand meeneemt. Deze ‘enkele rechters’ betrof in werkelijkheid een groep van 23 (senior) rechters van 9 rechtbanken en het onderzoek is uitgevoerd door een groep rio’s. Mocht de Raad zich desalniettemin afvragen of dit onderwerp wel echt leeft onder rechters, dan stellen wij voor dat daar navraag naar wordt gedaan middels een oproep op Intro. De afgelopen jaren is de kritiek op de Raad geweest dat zij niet wist wat er leeft op de werkvloer en wij zien dit onderwerp als een kans om te laten zien dat de Raad wel weet wat er speelt of om zich daarover te laten informeren.

- In de brief legt de Raad uitgebreid uit hoe het loonbeleid in zijn algemeenheid in elkaar steekt. Er wordt in de brief amper aandacht besteed aan de uitzonderingen: de situaties dat een rio of een beginnend rechter hoger wordt ingeschaald dan de aanvangtrede van categorie 9. Die laatste inschalingen, de zogenaamde uitzonderingen, maken dat er sprake is van ongelijke beloning.

- Uit de brief blijkt dat de Raad de begrippen ‘discriminatie’ en ‘indirecte discriminatie’ door elkaar haalt. Discriminatie zou zijn als de vrouwelijke rechters minder salaris krijgen omdat zij vrouw zijn. Indirecte discriminatie betekent dat de vrouwelijke rechters als gevolg van het beleid structureel minder verdienen zonder dat daar een reden voor is die verband houdt met de inhoud van het werk dat zij gaan verrichten. Dit laatste in hier aan de hand en is ook verboden.

- Opvallend is dat in de brief wordt benadrukt dat het niet de Raad maar de vakbond (NvvR) is die samen met de werkgever (minister) het loonbeleid bepaalt (en dat de gerechten dit dus enkel uitvoeren). Dat is natuurlijk positief omdat zowel de NvvR als de overheid zich heeft uitgesproken tegen ongelijke beloning (zie nieuwbericht NvvR https://nvvr.org/nieuws/2018/ongelijke-beloning-en-inschalingsbeleid-om-en-zm en brief van Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid van 19 juni 2018 ‘ actieplan arbeidsmarktdiscriminatie’, 2018-0000110797). Wij zien dit dan ook als een uitnodiging om ons (ook) rechtstreeks tot het ministerie te wenden.
Het roept echter wel de vraag op wat de rol van de Raad in deze is. Hoe kan het dat het de Raad en de presidenten het nieuwe beleid van ‘superspecialisten’ heeft ingevoerd zonder

overleg met de NvvR en de minister? Verder is het –mede daarom- op zijn minst opmerkelijk dat de Raad weigert de notitie van de Raad openbaar te maken die de aanleiding is geweest voor het zogenaamde 'superspecialistenbeleid' en ook het beleid zelf niet publiceert. Het loonbeleid is als gevolg daarvan niet meer transparant, hetgeen voor het Hof van Justitie van de EU wel een vereiste is in het kader van de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht. Zelfs de werkgever en de vakbond kennen/kenden het beleid niet. Wij vragen ons bovendien ook af of voor deze categorie 'superspecialisten' überhaupt een loonplafond bestaat.

- De Raad toetst of er in afwijking van het beleid mag worden ingeschaald. De Raad heeft ons laten weten dat dit eigenlijk nooit gebeurt. Dit is in tegenspraak met de uitkomsten van het onderzoek. De Raad is hier niet op ingegaan in de brief. Wij vragen ons verder af hoe deze toetsing van 'uitzonderingen' zich verhoudt tot het zogenaamde 'superspecialistenbeleid'.

- De Raad verklaart het structurele loonverschil tussen mannen en vrouwen, zoals dat blijkt uit het onderzoek, door te stellen dat vrouwen nu eenmaal 'kiezen' voor slecht betaalde banen voordat zij rechter worden. Wij vragen ons af waar de Raad deze informatie vandaan haalt en of zij durft te erkennen dat overal in de wereld vrouwen zonder aanwijsbare reden minder verdienen dan mannen voor hetzelfde werk. Hier zijn talloze studie naar gedaan en wij menen dat dit een feit van algemene bekendheid is. Mocht dat niet zo zijn, dan sturen wij u graag diverse rapporten van de overheid en de Europese commissie toe.

- De volgende verklaring van de Raad voor het loonverschil tussen mannen en vrouwen is dat vrouwen er voor 'kiezen' om een langere opleiding te volgen. Het is echter niet de rio zelf maar het gerecht dat (na advies van een commissie) de opleidingsduur vaststelt en het onderzoek van de rio's toont aan dat er ook genoeg vrouwen zijn met ruime werkervaring die binnenstromen als rio.

- De Raad verklaart het structurele verschil in loon tussen man en vrouw tot slot door te stellen dat mannelijke rio's (altijd) meer werkervaring hebben. Dit is geen verklaring nu in het onderzoek groepen met dezelfde werkervaring gebundeld zijn en binnen die groepen mannen steeds het meest verdienden.

- In de brief verwijst de Raad naar rechtspraak van de Hoge Raad waaruit zou blijken dat het loonbeleid door de beugel kan. Deze verwijzing snijdt echter geen hout. In r.o. 3.3. overweegt de HR namelijk: *Bij de beoordeling van deze vraag moet worden vooropgesteld dat het in het onderhavige geval niet gaat om een onderscheid dat door de wet of een rechtstreeks werkende verdragsbepaling wordt verboden, zoals het ingevolge art. 5 Algemene wet gelijke behandeling verboden onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat, het door art. 7:646 BW en art. 7 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden onderscheidenlijk het loon verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen (..). In het onderhavige geval kan de vraag of sprake is van een ongeoorloofd onderscheid dan ook slechts worden beantwoord aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap.* In dit geval gaat het juist wel om een onderscheid dat door de wet en door verdragsbepalingen is verboden.

- Verder: wij staan achter het voorbeeld waarin de ene beginnende rechter 9 treden meer verdient dan de andere beginnende rechter. Dit voorbeeld is nl uit de praktijk gegrepen en wij hebben er vertrouwen in dat Henk Naves, anders dan blijkbaar de heer Bakker, deze voorbeelden uit de praktijk kent. Het feit dat de Raad de voorbeelden niet kan plaatsen is overigens opvallend want de Raad zou alle voorbeelden moeten kennen, als het klopt dat de

presidenten afwijkingen van het beleid aan de Raad voorleggen zoals in de wet staat.

- Aan het einde van de brief schrijft de Raad dat zij zich zal ‘oriënteren’. Uit gesprekken met vertegenwoordigers van de Raad krijgen wij de indruk dat dit een wassen neus is. De Raad kent onze bezwaren inmiddels al lange tijd en wij hebben ook gesprekken gevoerd over dit onderwerp. Een ‘oriëntatie’ is derhalve niet meer aan de orde. Wij zullen er, bij gebrek aan concrete stappen met bijbehorende termijnen, derhalve vanuit gaan dat de Raad niet voornemens is iets te doen. Mochten wij dit verkeerd hebben, dan horen wij dat graag binnen een week.

- Tot slot: De brief van de Raad is een reactie op een notitie waarin wordt gesteld dat het niet redelijk is om rechters enkel op grond van laatstverdiend loon hun hele carrière als rechter meer te betalen dan de collega’s die hetzelfde werk doen. Wij hebben in de brief van de Raad geen argument gehoord ter verdediging van dit beleid. Wij kunnen niet anders dan concluderen dat de rechtspraak bewust mannelijke advocaten binnenhaalt met een hoger loon omdat dit de groep is die de rechtspraak wil hebben en deze groep weigert te werken voor het normale rechtsloon zoals vastgesteld door de wetgever. Dat vrouwen hierdoor structureel minder verdienen, en dat dit effect steeds groter zal worden, wordt voor lief genomen.

Wij vragen u tegen beter weten in hier iets aan te doen omdat wij als rechters eenzelfde eerlijke beloning verdienen als ieder ander. We sluiten af met uw eigen woorden: *‘De wereld van het recht is dynamisch en de eisen die de maatschappij stelt, zullen altijd veranderen. Wij moeten aanvoelen wat een veranderende samenleving van ons vraagt.’ ‘Zodat we samen blijven zoeken naar manieren waardoor niemand onrecht hoeft te accepteren.’*

Hoogachtend,

[redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 51

COLLEGE VAN
AFGEVAARDIGDEN

Verslag overleg Cva en Rvdr op 13 februari 2019

[redacted]

2 Mededelingen

[redacted]

Het Cva heeft in zijn overleg van 12 -12-2018 de reactie van de Rvdr aan de COR van 28-11-2018 besproken over de door een aantal RIO's aangekaarte problematiek rond de inschalingsmethodiek RIO's. Het Cva heeft vastgesteld dat hij zich kan vinden in de redenering van de Rvdr dat er ten aanzien van de inschaling geen sprake is van verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen. Het Cva dringt er wel bij de Rvdr op aan zo snel mogelijk werk te maken van de toezegging dat zal worden gekeken naar mogelijkheden om de te hanteren criteria aan te scherpen.

[redacted]

Verslag overleg Cva en Rvdr op 13 februari 2019

[redacted]

[redacted]

[redacted]

8 **Overige ingekomen stukken / onderwerpen**

Eindevaluatie RIO-opleiding en de Evaluatie selectieproces RIO's

Het Cva ontving onlangs stukken over bovenstaande onderwerpen, met het verzoek uiterlijk 22 maart a.s. te reageren. Het Cva heeft pas op 27 maart a.s. gelegenheid de stukken in eigen kring te bespreken en komt z.s.m. daarna met de gevraagde reacties.

De Rvdr merkt op dat er een strakke deadline gehanteerd wordt omdat de stukken geagendeerd worden voor de PRO-vergadering van 8 april 2019.

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Verslag overleg Cva en Rvdr op 13 februari 2019

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Presentielijst leden Cva	Gerecht	Paraaf
[redacted]	Rb Amsterdam - RA	
[redacted]	Rb Zeeland-West-Brabant - RIO	afwezig
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	
[redacted]	Hof Amsterdam - GA	
[redacted]	Hof Den Bosch - GA	
[redacted]	Rb Midden-Nederland - RA	
[redacted]	Rb Gelderland - GA	
[redacted]	Rb Noord Nederland - GA	afwezig
[redacted]	Rb Rotterdam - GA	
[redacted]	Rb Noord-Nederland	
[redacted]	Hof Amsterdam - GA	afwezig
[redacted]	Rb Gelderland - RA	
[redacted]	Rb Overijssel - GA	
[redacted]	Rb Oost-Brabant - GA	
[redacted]	Hof Arnhem-Leeuwarden- RA	
[redacted]	CBb - RA	
[redacted]	Rb ZWB - RA	
[redacted]	CRvB - GA	
Sleeswijk Visser-de Boer, mw. mr. T.J. (Thoma)	Hof Den Haag - RA	
[redacted]	Rb Limburg - RA	
[redacted]	Rb Amsterdam - RA	
[redacted]	Rb Noord-Nederland - RIO	afwezig
[redacted] *secretaris Cva*	Rvdr	
Leden Rvdr		
Arnoldus, drs. P. (Peter)	Lid Rvdr, CFO	afwezig
Naves, mr. H.C. (Henk)	Vz. Rvdr, CIO	
Rappa-Velt, mr. H. (Herma)	Lid Rvdr	
Sterk, mr. C.W.H.M. (Kees)	Lid Rvdr	afwezig

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 52

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak
t.a.v. mr. H. C. Naves
Postbus 90613
2509 LP DEN HAAG

Centrale
Ondernemingsraad
Rechtspraak

Bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM DEN HAAG

Correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP DEN HAAG

t (070) 361 9723
f (070) 361 9715
www.rechtspraak.nl

datum 22 maart 2019
contactpersoon [redacted], ambtelijk secretaris
doorkiesnummer 06-[redacted]
e-mail [redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk COR/uit/2019-02[redacted]
uw kenmerk UIT 11408 HRM&OO[redacted]
UIT 11411 HRM&OO[redacted]
onderwerp Rapport eindevaluatie RIO-opleiding
Evaluatie selectieprocedure RIO's

Geachte heer Naves,

De COR ontving van u ter informatie de rapporten inzake de eindevaluatie van de RIO-opleiding en de evaluatie van de selectieprocedure RIO's, met de uitnodiging desgewenst een reactie aan u toe te sturen. Hierna treft u die reactie aan.

Eindevaluatie rio-opleiding
De Raad heeft in zijn brief van 31 januari 2019 aan de COR een aantal vragen gesteld naar aanleiding van het rapport eindevaluatie initiële opleiding rechters en raadsheren. De COR heeft kennisgenomen van het rapport en heeft alvorens op de gestelde vragen in te gaan nog de volgende opmerkingen.

Het rapport kan helaas geen uitsluitsel geven over de vraag of de nieuwe opzet van de initiële opleiding heeft geleid tot het behalen van de beoogde doelstellingen omdat gelijktijdig met deze nieuwe opzet ook de nieuwe selectieprocedure in gang is gezet. Het valt daarom niet meer vast te stellen aan welk van deze wijzigingen bijvoorbeeld de verminderde uitval tijdens de opleiding te danken is.

Het uitgangspunt om opleiden en beoordelen van elkaar te scheiden blijkt in de praktijk problemen te geven. Uit het rapport blijkt dat zowel de opleiders als de RIO's hiermee worstelen. Het is van groot belang hoe de formulieren worden ingevuld. Dat valt terug te zien in onder meer de opmerkingen met betrekking tot de formulieren en het gemis aan contact tussen de opleiders en de beoordelaars. De COR is benieuwd hoe dit punt zal worden geadresseerd; gedacht kan worden aan enerzijds de opleiding en beoordeling van de opleiders maar ook, anderzijds, aan de verwachting die bij de RIO wordt geschept door een zo scherpe scheiding als uitgangspunt neer te zetten, terwijl dat in de praktijk niet valt waar te maken. Veel aandacht wordt in het rapport besteed aan de veiligheid van het opleidingsklimaat.

Vanzelfsprekend moet voorop staan dat een veilige leeromgeving wordt gecreëerd, maar anderzijds mag ook van een aanstaand rechter verwacht worden dat die enige stevigheid toont.

In algemene zin herkent de COR de meerderheid van de aanbevelingen en bevindingen zoals die in het rapport zijn neergelegd. Hieronder wordt per (categorie van) aanbeveling(en) onze reactie gegeven. Bij de niet nader genoemde categorieën heeft de COR geen aanvullende opmerkingen of kanttekeningen.

1. Aantrekkelijkheid

Het voorzien van de opleiding van een programma gericht op het opdoen van buitenervaring voor juridisch medewerkers zou voorzien in een behoefte van een groot aantal juridisch medewerkers. Op dit moment verschilt het beleid ten aanzien van het doorstromen van juridisch medewerkers naar een RIO plek per rechtbank, een landelijk beleid zou meer duidelijkheid geven.
Uit de aanbeveling valt op te maken dat voorzichtig wordt gesuggereerd dat toch een vorm van RAIO opleiding wordt teruggebracht. De RAIO opleiding heeft altijd goed gefunctioneerd, vooral in die zin dat een gestage toestroom van goed opgeleide rechters in de rechtspraak verzekerd was. De COR kan zich daarom vinden in de suggestie om te onderzoeken of een dergelijke opleiding mogelijk gemaakt kan worden. Programma's voor net afgestudeerden dienen in ieder geval zowel qua aard en inhoud zo te zijn ingericht dat zij kwalitatief vergelijkbaar zijn met de extern opgedane voorervaring waarover de RIO beschikt bij aanvang van de initiële opleiding. Daarbij zou overwogen kunnen worden om het traject voor de rechterlijke macht en voor het Openbaar Ministerie vanaf het begin te scheiden.

2. Cursussen

De COR onderschrijft deze aanbevelingen. De overweging om de onderzoeksopdracht geheel te schrappen, onderschrijft de COR echter niet. Weliswaar is een deel van de competenties die voor het verrichten van onderzoek nodig zijn niet de basiscompetenties voor een rechter en zou de tijd hiermee gemoeid ook anders kunnen worden besteed, maar de opdracht leidt er wel toe dat de RIO breder kennis maakt met de organisatie en dat acht de COR van betekenis.
In de aanbevelingen wordt veel aandacht gericht op feedback. Dit is terecht een belangrijk onderwerp maar in de huidige opleiding bestaat daarvoor al veel aandacht. Het op gang brengen van een feedbackcultuur kan beter op een andere wijze worden ingericht. De opleidingstijd kan beter anders besteed worden.
Een aanvullend punt van aandacht is de balans tussen de opleidingsmogelijkheden gedurende de opleiding en die daarna. De indruk bestaat dat gedurende de opleiding er een overdaad aan cursusmogelijkheden is (de RIO beschikt over een ruim budget), terwijl de beginnende rechter in de jaren daarna een veel beperkter opleidingsbudget heeft. Overwogen kan worden om een deel van het opleidingsbudget te verschuiven naar bijvoorbeeld de eerste twee jaar als rechter.
De COR vraagt zich af waarom onderzocht zou moeten worden wat de toegevoegde waarde is van de lwt-bijeenkomsten. Deze bijeenkomsten worden door RIO's zelf georganiseerd. Zij hebben daarmee zelf de verantwoordelijkheid om hier een zinvolle invulling aan te geven.

3. Instroommoment

De COR onderschrijft deze aanbeveling, maar merkt in deze context op dat te overwegen valt om de oriënterende voorfase van drie maanden in te korten. De opleiding is tenslotte gericht op personen die al

de Rechtspraak

werkervaring hebben opgedaan (soms al zeer langdurig) en deze periode wordt door velen als te lang beschouwd.

4. Overdrachtsgesprek

De eerste aanbeveling kan de COR niet volgen. Zoals eerder al aangegeven mag van een RIO een zekere stevigheid verwacht worden. Bovendien valt het eventuele ongemak van het overdrachtsgesprek weg tegen het ongemak van het niet weten wat er tussen de opvolgende opleiders wordt besproken. Ook de tweede aanbeveling heeft niet de voorkeur van de COR. Er zijn al voldoende formulieren waarop de bevindingen worden vastgelegd.

5. Beoordeling (en begeleiding)

In het tweede punt wordt aanbevolen om te onderzoeken hoe RIO's het beste kunnen worden geïnformeerd over waar het oordeel van de beoordelingscommissie op is gebaseerd. De COR vraagt zich af of zo'n onderzoek nodig is. Volstaan kan worden om de beoordelingscommissie te vragen een toelichting te geven op de punten die voor de RIO belangrijk zijn.

De COR hoeft niet betrokken te worden bij de daadwerkelijke uitwerking en implementatie van de aanbevelingen, maar wordt wel graag op de hoogte gehouden van voorgestelde wijzigingen in de opleidingsstrategie.

Evaluatie selectieproces RIO's

De COR heeft met belangstelling kennis genomen van het evaluatierapport en wacht met belangstelling af welke aanbevelingen opgevolgd gaan worden. De COR stelt het op prijs om over het vervolg op de hoogte te worden gehouden en zal dan t.z.t. graag input geven op de concrete uitwerking van de aanbevelingen in het rapport.

De COR is graag bereid bovenstaande nader toe te lichten in de overlegvergadering van 1 april a.s.

[redacted]

Mr. A. Bijlsma
voorzitter Centrale Ondernemingsraad rechtspraak

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 53

Onderwerp	**Re: Huidige inschalingsbeleid rechters en rio's**
Van	Philippart, R.C.A.M. (Hof 's-Hertogenbosch)
Aan	[redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden	donderdag 20 juni 2019 9:15

Ter bespreking met raad op 3/7
[redacted]
Verstuurd vanaf mijn iPad
Op 13 jun. 2019 om 10:26 heeft Schepop, M.C.C. van de (Rechtbank Noord-Nederland) <[redacted]@rechtspraak.nl> het volgende geschreven:

> Dag beste collega's, leden DB PRO,
>
> Bijgevoegde stukken zijn door de OR van mijn gerecht voorgelegd aan mijn bestuur met de vraag hoe het beleid luidt dat in RNN terzake wordt gehanteerd.
> Omdat ik zie dat dit een landelijk initiatief is, lijkt het mij verstandig dat we het hier met elkaar even over hebben. Ik constateer namelijk dat men (de 23 anonimi) kennelijk geen genoegen neemt met het antwoord dat men kreeg van de RvdR (brief Frits nov 2018). Ook de COR houdt voor dit moment de deur dicht. Beide brieven treffen jullie aan tussen de bijlagen.
>
> Bespreekwaardig presidenten-overleg 24/6?
>
> Met vriendelijke groet,
>
> M.C.C. (Maria) van de Schepop <image001.png> <image003.png>
> President
>
> Gerechtsbestuur
> 06[redacted]
> www.rechtspraak.nl
>
> **Van:** [redacted] (Rechtbank Amsterdam)
> **Verzonden:** donderdag 9 mei 2019 18:24
> **Aan:** [redacted] (Rechtbank Amsterdam) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rechtbank Amsterdam) <[redacted]@rechtspraak.nl>
> **Onderwerp:** Huidige inschalingsbeleid rechters en rio's
>
> Geachte ondernemingsraad,
>
> De waarborgen voor een eerlijke en onafhankelijke rechtspraak zijn primordiaal, aldus het Hof van Justitie. In het arrest van de Grote Kamer Associação Sindical dos Juízes Portugueses (ECLI:EU:C:2018:117) geeft het Hof van Justitie uitleg wat die onafhankelijkheid concreet met zich brengt.
>
> "*44. Het begrip onafhankelijkheid veronderstelt met name dat de instantie haar rechtsprekende taken volledig en autonoom uitoefent, zonder enig hiërarchisch verband en zonder aan wie dan ook ondergeschikt te zijn of van waar dan ook bevelen of instructies te ontvangen, en aldus beschermd is tegen tussenkomsten of druk van buitenaf die de onafhankelijkheid van de oordeelsvorming van haar leden in aan hen voorgelegde geschillen in gevaar zouden kunnen brengen (…).*

45. Net als de onafzetbaarheid van de leden van de betrokken instantie (…), is de ontvangst door deze leden van een bezoldiging die qua omvang evenredig is aan het belang van de functies die zij uitoefenen, een aan de rechterlijke onafhankelijkheid inherente waarborg."

Namens een groep (senior) rechters uit het land schrijven wij u, omdat wij ons afvragen of de huidige wijze van inschaling van rechters in Nederland en dus ook binnen uw rechtbank voldoet aan deze mate van onafhankelijkheid.

Daarnaast menen wij dat het huidige inschalingsbeleid ongelijke beloning tot gevolg heeft en dat is bij wet verboden. Het inschalingsbeleid binnen de rechtspraak is gebaseerd op het criterium laatstverdiend loon, hetgeen volgens vaste jurisprudentie geen rechtvaardigingsgrond is voor een andere beloning voor hetzelfde werk. Er wordt niet gekeken naar relevante werkervaring.

Verder worden er trucjes uitgehaald om het wettelijke inschalingsbeleid te omzeilen door zogenaamde "superspecialisten" aan te stellen, te weten OM-overstappers of door de President aangewezen advocaten. Het gevolg is dat zij buiten de wettelijke inschalingsregels veel meer kunnen verdienen dan de bedoeling was van de wetgever. Dit nieuwe beleid versterkt de reeds bestaande ongelijke beloning.

De COR, noch het ministerie noch de vakbond zijn geïnformeerd over dit beleid.

De Raad voor de Rechtspraak wordt niet of nauwelijks om toestemming gevraagd door de Presidenten om uitzonderingen te mogen toepassen, hetgeen wel als voorwaarde is gesteld. Immers, de Raad voor de Rechtspraak heeft ons vorig jaar laten weten dat er per jaar 1 of 2 van dergelijke verzoeken binnenkomen en dat het dan hoogstens om 1 of 2 trede(n) extra gaat. Dit lijkt niet in lijn met de praktijk.

In dit kader is relevant dat er vorig jaar door een groep rio's onderzoek is gedaan naar ons loonbeleid. Uit dit onderzoek blijkt dat het voor een deel van de rio's mogelijk is om over het beginloon als rechter te onderhandelen. Dit staat haaks op hetgeen de Raad voor de Rechtspraak hierover verklaard heeft, namelijk dat iedere rechter begint in schaal 9.0, met positieve uitzonderingen voor de superspecialisten en negatieve uitzonderingen voor diegene met een laag laatstverdiend loon. Verder is het opvallend dat uit het onderzoek is gebleken dat 8% van de rio's meer verdient dan de hoogste trede van de rio-schaal en dat mannen structureel meer verdienen dan vrouwen. Er is in het onderzoek onderscheid gemaakt tussen categorieën met verschillende jaren werkervaring. Het verschil in loon laat zich in dit onderzoek dus niet verklaren door werkervaring.

Op grond van het bovenstaande hebben wij de vraag opgeroepen of het huidige inschalingsbeleid, op verschillende gronden, in strijd is met de wet en Europese jurisprudentie.

Wij krijgen geen voet aan de grond bij de Raad voor de Rechtspraak en de COR.
De NVvR steunt ons, maar krijgt evenmin voet aan de grond bij de Raad voor de Rechtspraak.

Om deze reden wenden wij ons tot de individuele ondernemingsraden van de gerechten. Iedere rechtbank is namelijk verantwoordelijk voor haar eigen loonbeleid.

De OR heeft op grond van de wet de taak om te waken tegen discriminatie en daarbij in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen.

In artikel 28 van de Wor staat het volgende:
1.

De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, alsmede van de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.

2. (..)

3. De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.

(..)

Wij menen dat de rechtspraak en in het bijzonder de OR heel alert dient te zijn op deze onderwerpen. Wij zouden als rechtsprekende instantie over personeelsbeleid en ongelijke behandeling een voorbeeld moeten zijn voor de maatschappij. “The judiciary in a democratic society must inspire in the public” (EHRM Gudmunder Andri Astradsson v. Iceland; 2019). Dit onderwerp is een kans om te laten zien dat de rechtspraak zich niet alleen houdt aan de wet maar ook de tijdsgeest goed aanvoelt.

In dit verband willen wij u vragen om uw positie en invloed aan te wenden om:
1. Onafhankelijke rechtspraak te waarborgen door middel van transparant loonbeleid;
2. Zorg te dragen voor gelijke beloning door te belonen op grond van werkervaring;
3. Het beleid en de onderliggende stukken ten aanzien van de superspecialistenbeleid op te vragen;
4. Te onderzoeken om hoeveel superspecialisten het gaat binnen uw rechtbank;
5. Te onderzoeken of deze superspecialisten inderdaad meer verdienen dan collega’s met dezelfde werkervaring;
6. Te onderzoeken of een maximaal loon is vastgesteld voor superspecialisten;
7. Te onderzoeken hoeveel rio’s na het voltooien van hun opleiding binnen uw rechtbank, hoger zijn ingeschaald dat het beginloon van een rechter;
8. Te onderzoeken of in alle uitzonderingsgevallen (superspecialisten en rio’s) toestemming is gevraagd aan de Raad voor de Rechtspraak.

Wij hopen op een reactie en zijn te allen tijde bereid om een mondelinge toelichting te geven en/of vragen te beantwoorden.

Bij voorbaat dank voor uw tijd en aandacht.

Met vriendelijke groet,
namens een groep van 23 (senior) rechters,

[redacted]

Bijlagen:

1) notitie 1, 8 mei 2018;
2) uitkomsten rio-onderzoek, 12 oktober 2018;
3) notitie 2, 8 november 2018;
4) brief Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (vanaf pagina 8), 19 juni 2018;
5) reactie Raad voor de Rechtspraak, 28 november 2018;

6) reactie COR, 10 december 2018; en
7) brief NVvR aan Raad voor de Rechtspraak, 12 maart 2019.

<image001.png>

<bijlage 4 - hoofdlijnenbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018---2021.pdf>
<Bijlage 1 - Notitie inschaling I.docx>
<Bijlage 2 - LWT onderzoeksopdracht.pptx>
<Bijlage 3 - Notitie inschalingsmethodiek - deel II.docx>
<bijlage 5 - Reactie Raad voor de rechtspraak.pdf>
<Bijlage 6 - Brief COR aan initiatiefnemers.pdf>
<bijlage 7 brief NVvR -aan-de-Raad-inschalingsbeleid.pdf>

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 54

Concept verslag verg. 3 juli DB PV – Rvdr

Presidentenvergadering DB – Raad

Datum	03-07-2019
Tijd	12:30 – 14:45
Locatie	Kn 0.04
Voorzitter	Henk Naves
afwezig	Peter Pulle en Kees Sterk

1	**Opening, vaststelling agenda en mededelingen**

	[redacted]ak
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
11	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
14 12:30	[redacted]
15	mail huidige inschalingsbeleid Rechters en RIO's Vraag: is hier een lijn in? Bij Herma neer leggen. Henk bespreekt het met de NVvR, doet mededeling in 22 juli.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 55

AAN:
Het president-raad overleg,
t.a.v. de voorzitter mr. R.G. de Lange-Tegelaar

d.t.v. de secretaris van het president-raad overleg
mr. [redacted]

CC:
De werkgroepen tweejaarseis en opleidingsduur,
t.a.v. de voorzitter mr. M. Blaisse

www.rechtspraak.nl

d.t.v. de secretaris van de werkgroepen,
[redacted]

datum	6 mei 2020
contactpersoon	[redacted]
doorkiesnummer	06 [redacted]
e-mail	[redacted]@rechtspraak.nl
ons kenmerk	KPO2020005
bijlage	Advies LGOC voorstel werkgroepen inzake oprichten traineeship en verkorten opleidingsduur
onderwerp	Reactie KPO op voorstel tweejaarseis en duur RIO opleiding

Geachte mevrouw De Lange-Tegelaar, beste Robine,

Het KPO is op 14 april gevraagd om te reageren op de aan ons toegezonden notitie “20200303 geintegreerde notitie tweejaarseis en opleidingsduur” (hierna: de notitie). Het KPO gaat graag in op deze uitnodiging. Onze reactie treft u in het vervolg van deze brief aan. Na de hierna volgende algemene opmerking zal er per onderwerp op het voorstel een advies worden gegeven.

Als algemene opmerking geldt dat het KPO nog graag nader uitgewerkt ziet hoe het voorliggende voorstel bezien moet worden in de context van het grotere geheel van de ontwikkelingen rondom, bijvoorbeeld, het onderwerp ‘versterken personeelsbeleid’ uit de recent vastgestelde uitvoeringsagenda.

Handhaven tweejaarseis
Het KPO onderschrijft de achterliggende gedachte van het waarborgen van de maatschappelijke oriëntatie/ervaring van rechters, maar het KPO is van mening dat dit doel ook bereikt wordt zonder de eis van twee jaar juridische werkervaring te stellen. Het KPO vindt dat ook kandidaten tot de RIO opleiding toegelaten moeten worden die geen twee jaar voorervaring hebben, dus ook rechtstreeks vanaf de universiteit. Enkele KPO leden menen dat het traineeship hiervoor een oplossing kan zijn, het grootste deel van de KPO leden ziet rechtstreekse toelating van deze kandidaten tot de RIO opleiding als wenselijk. Het KPO neemt daarbij in overweging dat de Rechtspraak de enige organisatie is die op grote schaal werkt met universitair geschoolden zonder die al vanaf de universiteit te selecteren. Door dit na te laten, stromen talentvolle juristen met een groot potentieel daarom niet direct na hun studie in

bij de rechterlijke macht en zullen zij pas veel later, en mogelijk nooit meer, alsnog de stap naar de rechterlijke macht maken. Het gemis van relevante juridische externe oriëntatie bij net afgestudeerde juristen kan via een externe stage gerealiseerd worden. Dit brengt kosten met zich mee. Het ontsluiten van de RIO opleiding voor een nieuwe groep goede kandidaten weegt daar ons inziens echter ruimschoots tegenop.

Rechtspraak-traineeship voor recent afgestudeerde, talentvolle juristen

Het voornemen om een Rechtspraak-traineeship voor recent afgestudeerde, talentvolle juristen op te richten roept bij het KPO een aantal vragen op:

- Is er behoefte aan de mogelijkheid een traineeship te doen bij de Rechtspraak onder jonge juristen?
- Hoe draagt het oprichten van een Rechtspraak-traineeship bij aan de rechterlijk organisatie op het moment dat trainees werkzaam zijn in de organisatie en daarna? Bijvoorbeeld: welke interne doorgroeimogelijkheden zijn er? Is er bijvoorbeeld gedacht aan een verplichting om na voltooiing van het traineeship voor een bepaalde aansluitende periode bij het betreffende gerecht te blijven werken?
- Is voorzien in de doorstroom van trainees die het Rechtspraak-traineeship succesvol doorlopen hebben in de RIO-opleiding, en zo ja hoe ziet die doorstroom er dan uit?
- Welke invloed heeft de oprichting van een Rechtspraak-traineeship op de doorgroeimogelijkheden voor JM-ers met talent?
- Welke inspanning wordt gevraagd aan de gerechten voor het opleiden en begeleiden van Rechtspraak-trainees wanneer gekozen wordt voor inrichting? En hoe verhoudt zich dit met de opleidingscapaciteit die nodig is om RIO's op te leiden?

Het KPO is niet tegen een traineeship. Dit moet echter wel goed worden ingericht en moet perspectief bieden voor zowel de talentvolle jurist als de organisatie. Het lijkt meer voor de hand te liggen om talentvolle juristen zonder relevante werkervaring toe te laten tot de RIO-opleiding, waarbij een buitenstage onderdeel van de opleiding wordt. De opleidingscapaciteit die er binnen de rechtbanken is wordt dan gebruikt om toekomstige rechters op te leiden.

Voorstel maximeren opleidingsduur

Daar waar het gaat om de in de notitie genoemde uitgangspunten voor instroom- en opleidingsmogelijkheden voor juristen bij de Rechtspraak merkt het KPO op dat zij in de huidige uitwerking de mogelijkheid mist om maatwerk te kunnen blijven leveren. Het KPO noemt een aantal voorbeelden ter illustratie:

- Het toepassen van maatwerk bij de categorie die vijf à zes jaar voorervaring heeft, kan er toe leiden dat de opleiding in een voorkomend geval minder dan vier jaar kan zijn.
- Het toepassen van maatwerk kan er uit bestaan dat de opleiding kan worden verkort als blijkt dat een RIO sneller dan voorzien voldoet aan de gestelde eisen tijdens de opleiding.
- Bij het toepassen van maatwerk bij een opleidingsduur van 1 jaar bij kandidaten met meer dan 20 jaar ervaring wordt perspectief geboden voor kandidaten die een opleiding van twee jaar te lang vinden en daarom niet solliciteren, terwijl we hen qua specialisme juist goed zouden

kunnen gebruiken. Het KPO staat dus achter de mogelijkheid om deze kandidaten een opleiding aan te bieden die één jaar duurt.
Maar voor de groep met meer dan 20 jaar werkervaring wordt van belang gevonden dat zij ook de keuze hebben om wel een langere opleiding te volgen. Bijvoorbeeld als het doel is hen inzetbaar te maken in meer dan één rechtsgebied.

Voor de volledigheid sturen wij bijgaand ook het advies van het LGOC dat het KPO ontvangen heeft. In grote lijnen is de visie hierboven gelijk met die van het LGOC, behalve dan dat het LGOC wel unaniem de eis wil handhaven van twee jaar voorervaring voordat iemand RIO kan worden, en dat het LGOC uitdrukkelijk de mogelijkheid wil bieden om talentvolle JM-ers na twee jaar werkervaring als RIO aan te nemen. Wat het KPO betreft is dit laatste ook binnen twee jaar werkervaring mogelijk als de RIO opleiding ook opengesteld wordt voor kandidaten die nog geen externe juridische ervaring opgedaan hebben en in het kader van de opleiding ook alsnog externe werkervaring wordt opgedaan.

Aangezien de leden van het KPO zich q.q. bezighouden met kwalitatieve aspecten van het rechterswerk en velen van hen ook de opleidingen van RIO's in portefeuille hebben, is het KPO graag bereid om een inhoudelijke bijdrage te leveren aan de verdere uitwerking van bovengenoemde onderwerpen uit de notitie.

Bij vragen is het KPO uiteraard graag tot het geven van een nadere toelichting bereid.

Met vriendelijke groet,
namens het KPO,

G.F.H. Lycklama à Nijeholt,
voorzitter

Aan voorzitter KPO,
Mr. G.F.H. Lycklama à Nijeholt

Van Landelijk Overleg Gerechtsbrede Opleidingscoördinatoren (LGOC)

Betreft: advies inzake voorstel tot oprichting traineeship en verkorten opleidingsduur d.d. 3 maart 2020 van werkgroepen tweejaarseis en opleidingsduur.

Datum: 24 april 2020

Inleiding
Op 20 april j.l. heeft het LGOC via [redacted] bovengenoemd voorstel met de oplegnotitie van de werkgroepen ontvangen en via zijn tussenkomst zijn wij in de gelegenheid gesteld om het KPO te adviseren over het voorstel.
Hoewel het kort dag is hebben we zoveel mogelijk reacties opgehaald bij de GOC's in het land. Deze reacties hebben geleid tot onderstaand advies.

Om te beginnen willen wij een mogelijk misverstand rechtzetten. In de oplegnotitie wordt gemeld dat het voorstel is afgestemd met het LGOC. In onze beleving is dat niet het geval geweest. De notitie dateert van 3 maart 2020. Op 4 maart 2020 zijn de voorstellen door de werkgroep gepresenteerd aan drie leden van het LGOC en aan een aantal leden van de LBR. Bij deze presentatie is door [redacted] (voorzitter LGOC) meermaals benadrukt dat de drie GOC's op persoonlijke titel aanwezig waren omdat er geen raadpleging van de achterban had kunnen plaatsvinden.
Naar aanleiding van de presentatie is door de aanwezige GOC's een aantal opmerkingen gemaakt waarvan wij er twee terug vinden in de oplegnotitie.

Met betrekking tot onderstaand advies willen wij allereerst opmerken dat ook de GOC's de noodzaak inzien van het versneld werven en opleiden van nieuwe rechters en dat wij onderschrijven dat daarbij het verkorten van de opleidingsduur kan helpen.
Maar ook willen wij benaderukken dat dit niet ten koste mag gaan van de kwaliteit van de opleiding; steeds moet voor ogen worden gehouden dat de rechters die de opleiding hebben afgerond het niveau hebben bereikt van een kwalitatief goede beginnende rechter.

Daarnaast wil het LGOC nog een aantal algemene opmerkingen maken.
- versnelde instroom van kwalitatief goede beginnende rechters begint bij een daarop toegespitste selectie;
- de duur van de opleiding hangt niet alleen af van de duur van de relevante juridische werkervaring; ook andere aspecten zijn van belang zoals de vraag of de kandidaat schrijf-en/of proceservaring heeft. Dit zijn aspecten waarmee in de leidraad voor de intakeprocedure rekening wordt gehouden.

Advies
Op basis van hierna nog nader uitgewerkte argumenten komen wij tot het volgende advies:

1. handhaaf de tweejaarseis;

2. tuig geen traineeship op maar verwerk in plaats daarvan in het loopbaanpad van juridisch medewerkers een traject richting rio-opleiding;

3a. maximeer de opleidingsduur van rio's met ruime werkervaring niet op 24 maanden respectievelijk, bij meer dan 20 jaar ervaring, op 1 jaar, maar houdt vast aan het uitgangspunt van maatwerk waarbij verkorting kan worden gevonden in het terugbrengen van de duur en het aantal stages en het verkorten van de voorfase tot 1 maand.
3b. laat los de verplichte opleidingsduur van vier jaar voor rio's met werkervaring van 2 tot 6 jaar maar kies ook bij deze rio's voor maatwerk.

Toelichting advies

1. handhaaf tweejaarseis.
De tweejaarseis is ingegeven door het uitgangspunt dat een rechter op het moment van benoeming tenminste 6 jaar juridische werkervaring behoort te hebben. Bij een opleidingsduur van vier jaar en tenminste 2 jaar werkervaring wordt aan dit vereiste voldaan. De LGOC staat achter de argumenten genoemd in het voorstel van de werkgroep.

2. traineeship
De werkgroep doet dit voorstel o.a. om de positie van de Rechtspraak op de arbeidsmarkt voor jonge juristen te versterken en ook om bij te dragen aan de versterking van diversiteit binnen de rechtspraak. Wij vrezen dat we ons door het optuigen van een traineeship heel veel werk op de hals halen met een op voorhand twijfelachtig rendement. Er moet veel schaarse opleidingscapaciteit worden geïnvesteerd in de trainees zonder de garantie dat zij na twee jaar kiezen voor een carrière in de Rechtspraak. Daarnaast zal dit schuren met de opleiding van de juridisch medewerkers, ook veelal jonge juristen.
Alternatief:
Wij zien meer in het inrichten van een traject richting rio-opleiding binnen het loopbaanpad van juridisch medewerkers. Voor juridisch medewerkers geldt ook niet de eis van 2 jaar werkervaring. Door het perspectief op een overstap naar de rechterlijke macht zou de functie van juridisch medewerker aantrekkelijker kunnen worden voor goede net afgestudeerde jonge juristen. In dit traject zou de *young potential* eerst een aantal jaren ervaring opdoen als juridisch medewerker waarna bij gebleken geschiktheid een traject ingezet kan worden in de richting van de rio-opleiding. Bij gebrek aan werkervaring buiten de rechtspraak zou aan de juridisch medewerker de kans kunnen worden geboden om twee jaar elders gedetacheerd te worden, waarna kan worden gesolliciteerd naar een speciaal voor hem/haar gereserveerde opleidingsplek.

3. verkorten opleidingsduur
Op dit moment onderscheiden we – naast de specialisten - de volgende soorten rio's:
- rio's met beperkte relevante werkervaring van 2 tot 6 jaar met een opleidingsduur van 4 jaar in drie rechtsgebieden.
- rio's met relevante werkervaring van meer dan 5 jaar met een opleidingsduur van 1 tot 3 jaar in – doorgaans - 2 rechtsgebieden.
De voor de laatste categorie voorgestelde maximale opleidingsduur van 24 maanden is gebaseerd op een berekende gemiddelde opleidingsduur van 24 maanden. Uit het overzicht in de notitie waarop deze berekening is gebaseerd kan echter worden afgeleid dat voor 126 van de 267 rio's een langere opleidingsduur gold.
Voor kandidaten met meer dan 20 jaar ervaring stelt de werkgroep voor om te volstaan met een opleidingsduur van 1 jaar.
Wij vinden het van groot belang dat vastgehouden wordt aan het uitgangspunt dat de opleiding maatwerk is. Gebleken is dat juist het maatwerk de opleiding aantrekkelijk maakt. Zoals hiervoor al is opgemerkt is niet alleen de duur van de werkervaring van belang maar ook de aard daarvan. Enkele jaren schrijf- en proceservaring dragen meer bij aan de snelheid waarmee het vereiste niveau wordt gehaald dan een veel langere periode zonder deze ervaring. Daarom willen wij met klem adviseren om het voorstel op dit punt niet over te nemen.
Verkorting zou voor deze categorie kunnen worden gevonden in het verkorten van de voorfase, bijvoorbeeld tot 1 maand, en het beperken van stages, afhankelijk van de voorervaring.
Alternatief:
Waar wij meer ruimte zien voor verkorting van de opleidingsduur is bij de rio's met werkervaring tussen 2 en 6 jaar (het voorstel spreekt van voorervaring van 2 t/m 5 jaar). Wij adviseren om de vastgestelde opleidingsduur van vier jaar voor deze rio's los te laten. Wanneer rekening wordt gehouden met in totaal tenminste 6 jaar werkervaring aan het eind van de opleiding zou voor rio's met meer werkervaring dan twee jaar (bijv. vanaf 3 jaar) gekozen kunnen worden voor een kortere opleidingsduur. Daarbij zou nagedacht kunnen worden over de vraag of hierbij het uitgangspunt van opleiden in drie rechtsgebieden in alle gevallen moet worden gehandhaafd. Er zijn kandidaten met tussen 5 en 6 jaar werkervaring die speciaal voor de lange opleiding kiezen vanwege de brede opleiding in drie rechtsgebieden. Dit kan een overweging zijn bij de selectie van de desbetreffende kandidaat.
Ook kan naar onze mening met minder stages worden volstaan zonder af te doen aan de kwaliteit.

Tenslotte
Wij hopen dat ons advies een bijdrage kan leveren aan de gedachtenvorming binnen het KPO. De GOC's denken graag verder mee over mogelijkheden om op een verantwoorde wijze meer (en sneller) rechters op te leiden.
Wij zijn benieuwd naar het standpunt en advies van het KPO en zouden graag een afschrift daarvan ontvangen.

Met vriendelijke groet,

Namens het LGOC,
[redacted], lid DB.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 56

STRIKT VERTROUWELIJK

Mr. H.C. Naves
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

Amsterdam, 19 mei 2020

Geachte Mr. H.C. Naves,

Graag vraag ik namens Stichting Bureau Clara Wichmann (het "**Bureau**") uw aandacht voor het volgende.

Het Bureau is middels een nieuwsbericht van de NVvR geattendeerd op de mogelijkheid dat een loonkloof bestaat binnen de rechterlijke macht. Uit verschillende bronnen, waaronder het nieuwsbericht van de NVvR, lijkt te volgen dat vrouwelijke rechters en officieren van justitie[1] structureel minder verdienen dan mannelijke rechters die hetzelfde werk doen en ongeveer evenveel jaren werkervaring hebben. Hoewel het Bureau niet beschikt over gegevens waaruit dit onomstotelijk blijkt, past het enkele feit al dat twijfel hieromtrent mogelijk is uiteraard niet bij de rechterlijke macht, die niet alleen onberispelijk moet zijn, maar ook boven iedere twijfel verheven.

Dat redelijkerwijs getwijfeld kan worden over de vraag of mannelijke en vrouwelijke rechters gelijk beloond worden, is temeer problematisch gelet op de maatschappelijke discussie over gelijke beloning die in Nederland en in andere landen steeds urgenter wordt. Initiatieven om de hardnekkige loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, komen inmiddels langzaamaan op gang. Het Bureau verwijst onder meer naar het wetsvoorstel gelijke beloning van mannen en vrouwen.[2] Dat is ook hoognodig, gelet op de teleurstellende prestaties die Nederland de laatste jaren heeft laten zien op het gebied van de geslachtsgelijkheid, zeker afgezet tegen de ontwikkeling die andere landen op dit vlak hebben doorgemaakt. De rechterlijke macht heeft nu de kans – nee, de verplichting – haar voorbeeld- en gidsfunctie serieus te nemen en maatschappelijke verantwoordelijkheid te tonen.

In deze brief doet het Bureau daarom een oproep aan het Ministerie van Justitie en Veiligheid (het "**Ministerie**") en de Raad voor de Rechtspraak (de "**RvdR**") – het Ministerie ontvangt deze brief ook – samen met het Bureau te streven naar een rechtvaardige, gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke rechters. Deze oproep houdt in dat het Ministerie en de RvdR, als gezamenlijk verantwoordelijken voor het inschalings- en beloningsbeleid, tezamen met het Bureau op zoek gaan naar een passender en eigentijdser beloningssysteem dat meer recht doet aan het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen. Desnoods kan dat na een advies of oordeel te hebben verkregen van het College voor de Rechten van de Mens (het "**College**"). In ieder geval moet een dergelijke exercitie ertoe leiden dat alle twijfel, die hierover zou kunnen bestaan, wordt weggenomen. Hoewel voorop staat dat dit veel eerder had moeten gebeuren, kan

[1] Het Bureau zal hierna telkens spreken van rechters, maar daarvoor dient gelezen te worden 'rechters en officieren van justitie'. Waar wordt verwezen naar de inschalingsregels voor rechters, geldt mutatis mutandis hetzelfde voor officieren van justitie.
[2] *Kamerstukken II*, 2018/19, 35 157, nr. 1.

Postbus 93639 | N euwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | nfo@c ara-w chmann.n
www.c ara-w chmann.n | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

hiermee, gelet op het voornemen van de rechterlijke macht 'agressief nieuwe rechters te werven,[3] niet langer worden getalmd.

Het Bureau sluit zich hiermee dus aan bij de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (de "**NVvR**"). De NVvR constateerde op 12 maart 2019 – inmiddels bijna *een jaar* geleden – al dat het huidige inschalingsbeleid *"een dermate hoge tolerantie voor niet-transparant maatwerk [kent], dat zorgen over ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen, onverklaarbare verschillen in salaris tussen net toegetreden rechters-in-opleiding en zorgen over willekeur en voorkeursbehandelingen onvoldoende kunnen worden weggenomen."*[4] De NVvR verwees hierbij naar een intern onderzoek dat rechters in opleiding ("**rio's**") naar hun arbeidsvoorwaarden hadden uitgevoerd. Daarom riep de NVvR de RvdR op een nader onderzoek in te stellen naar het huidige inschalingsbeleid met als doel opheldering te geven of kandidaten juist worden ingeschaald en/of er een te verklaren onderscheid wordt gemaakt in salarissen en vergoedingen. Naar het Bureau begrijpt, heeft dat nog niet plaatsgevonden.

In deze brief zal het Bureau eerst ingaan op de potentieel bestaande systematische beloningsverschillen binnen de rechterlijke macht en de invoering van het criterium 'laatstverdiend loon'. Vervolgens zet het Bureau de wettelijke beloningsregels en de huidige inschalings- en beloningspraktijk uiteen en toetst het deze aan de relevante regels van gelijkebehandelingsrecht om te laten zien dat een vermoeden van ongerechtvaardigd onderscheid kan worden aangenomen. Tot slot nodigt het Bureau u uit samen onderzoek te doen naar de beloningsverschillen binnen de rechterlijke macht om zodoende gezamenlijk tot een oplossing van dit probleem te komen.

1. ACHTERGROND

Als gezegd, is het enkele feit dat de mogelijkheid bestaat dat mannelijke en vrouwelijke rechters ongelijk worden beloond des te ernstiger omdat het om de rechterlijke macht gaat. De rechtspraak vervult immers een voorbeeldfunctie en moet onkreukbaar, onberispelijk en boven iedere twijfel verheven zijn. Het spreekt dan ook voor zich dat de rechterlijke macht zelf volstrekt rechtvaardig georganiseerd moet zijn en dat iedere twijfel van discriminatie binnen de organisatie vermeden moet worden. Daarbij past niet dat de rechterlijke macht mannen en vrouwen, die hetzelfde werk doen en evenveel werkervaring hebben, verschillend beloont. En daarbij past zeker niet dat deze verschillen veroorzaakt worden doordat rechters worden ingeschaald op grond van hun laatstverdiende loon buiten de rechterlijke macht, waardoor de ongelijke verhoudingen die in de samenleving bestaan ook binnen de rechterlijke macht kunnen blijven voortbestaan.

Naar het Bureau begrijpt, is juist dat laatste aan de hand en vinden de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen hun oorsprong in de huidige en hieronder nader te beschrijven inschalingspraktijk. Zowel rechterlijke ambtenaren in opleiding als nieuw te benoemen rechterlijke ambtenaren worden immers ingeschaald op basis van hun laatstverdiende loon. Dat leidt ertoe dat niet de relevante werkervaring of de expertise van een sollicitant bepalend zijn voor de vaststelling van de hoogte van het salaris, maar enkel het

[3] Nieuwsuur 27 november 2019, 'Rechters gaan lange wachttijden rigoureus aanpakken door 'agressieve' werving', online via https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2312320-rechters-gaan-lange-wachttijden-rigoureus-aanpakken-door-agressieve-werving.html.
[4] NVvR 30 oktober 2019, https://nvvr.org/nieuws/2019/inschalingsbeleid-en-selectiecriteria-sector-rm.

Postbus 93639 | Nieuwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | info@clara-wichmann.nl
www.clara-wichmann.nl | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

salaris dat de sollicitant in zijn of haar laatste functie verdiende in combinatie met de verwachte opleidingsduur.

Dat is zorgwekkend, nu immers algemeen bekend is dat de toepassing van dit criterium al gauw kan leiden tot benadeling van vrouwen en tevens tot (indirecte) discriminatie. Inmiddels is immers onbetwistbaar dat in onze samenleving een loonkloof bestaat, zodat een organisatie die inschaalt op grond van laatstverdiend loon deze hiermee in stand houdt.[5]

Het Bureau begrijpt echter dat zelfs zoveel waarde wordt gehecht aan het uitgangspunt dat inkomensachteruitgang bij nieuw te benoemen rechters moet worden voorkomen dat, wanneer onverkorte toepassing van de in de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren ("**Wrra**") neergelegde inpassingsmethodiek tot inkomensachteruitgang leidt, via benoeming tot rechter-plaatsvervanger alsnog kan worden bewerkstelligd dat een superspecialist of super-ervaren kandidaat een hoger salaris kan verdienen dan op grond van de wettelijke salariscategorieën mogelijk zou zijn geweest.

Dit is, zoals u weet, niet altijd de praktijk geweest. Tot 1994 werden nieuwe rechterlijke ambtenaren die toetraden tot de rechterlijke macht namelijk ingeschaald op grond van de meer ter zake doende maatstaf van relevante werkervaring. Voor iedere twee jaar relevante werkervaring werd men een trede hoger ingeschaald. Dit beleid is echter in 1994 gewijzigd, na overleg tussen het Ministerie van Justitie en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (de "**NVvR**"). De inschaling op grond van het laatstverdiende loon moest ervoor zorgen dat nieuwe rechterlijke ambtenaren er bij toetreding tot de rechterlijke macht niet in salaris op achteruit zouden gaan.

Ook binnen de rechterlijke macht bestaat hierop al geruime tijd kritiek. Onlangs heeft ook een aantal betrokken rechterlijke ambtenaren en rio's, naar aanleiding van een rio-onderzoek naar arbeidsvoorwaarden, de nodige kanttekeningen geplaatst bij het huidige inschalingsbeleid. Deze bezwaren zijn tevens gedeeld met de RvdR en de Centrale Ondernemingsraad (de "**COR**"). Dit leidde er op zijn beurt toe dat de COR, zoals u weet, op 10 juli 2019 een notitie over de inschalingsmethodiek binnen de rechterlijke macht heeft gedeeld met de RvdR. In die notitie werd betoogd dat *"inschaling op grond van laatstverdiend loon onredelijk is en verboden ongelijke beloning en indirecte discriminatie in de hand werkt."*

Nadat de opstellers van de notitie hun argumenten op verzoek van de RvdR hadden aangevuld, stelde de RvdR op 28 november 2018 bij wijze van reactie dat de regels over bezoldiging worden bepaald door de minister in overeenstemming met de NVvR (en niet door de RvdR). De RvdR stelde zich echter tegelijkertijd op het standpunt dat met de inschaling op grond van het laatstverdiend loon geen verboden onderscheid wordt gemaakt en dat het criterium toegestaan is. Volgens de RvdR leidt inschaling op grond van het criterium 'laatstverdiend loon' hoogstens tot een verschil van beloning op basis van bedrijfstak, hetgeen *"zonder meer is toegestaan."* De uitkomsten van het kleinschalige onderzoek dat door een aantal rechters in opleiding is uitgevoerd naar de primaire arbeidsvoorwaarden en waarmee u bekend bent, heeft de RvdR willen verklaren door te stellen dat: (i) denkbaar is dat vrouwen voorafgaand aan de instroom als rechter in opleiding vaker hebben gekozen voor een bedrijfstak of functie waarvan de salarissen niet aan de bovenkant van de arbeidsmarkt liggen; (ii) dat vrouwen vaker kiezen voor de vierjarige opleiding, hetgeen mede bepalend

[5] Dit inzicht heeft bijvoorbeeld ook geleid tot het Californische verbod op inschaling conform laatstverdiend loon – het is werkgevers zelfsverboden daarnaar te vragen, zie artikel 432.3 van de California Labor Code, zoals geamendeerd op 27 november 2017.

Postbus 93639 | Nieuwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | info@clara-wichmann.nl
www.clara-wichmann.nl | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

is voor de salariscategorie; en (iii) dat vrouwen relatief jonger instromen als rio dan mannen, hetgeen doorwerkt in hun salaris. Zoals het Bureau hierna zal toelichten, zijn al deze verklaringen onvoldoende om de twijfels over het inschalingsbeleid weg te nemen.

Ook de RvdR lijkt zich daar tot op zekere hoogte van bewust, nu hij in zijn brief liet weten zich nader te oriënteren op het aanpassen van het huidige scala aan criteria. Tot op heden heeft dat echter, naar het Bureau begrijpt, slechts geleid tot een op 29 oktober 2019 gehouden ambtelijk overleg tussen de NVvR, het Ministerie, de RvdR, het College en twee rio's. Tijdens dit overleg is *"uitgebreid gesproken over de effecten van de huidige selectiecriteria bij inschaling,"* en *"zijn voorbeelden genoemd van ongelijke beloning (binnen de rio/oio opleiding maar ook daarbuiten)."* Concrete maatregelen lijken echter tot op heden achterwege gebleven.

Deze gang van zaken maakt dat het Bureau, vanwege de hiervoor genoemde voorbeeld- en gidsfunctie van de rechterlijke macht, het als zijn taak ziet de huidige inschalingsmethodiek van de rechterlijke macht te adresseren.

2. BELONINGSVERSCHILLEN

2.1. Beloningsverschil bij rio's

Als gezegd, heeft een aantal rio's onderzoek gedaan naar de primaire arbeidsvoorwaarden van rio's. Hoewel het om een kleinschalig onderzoek gaat, lijken de uitkomsten hiervan te duiden op een systematisch verschil in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke rio's.

Daarnaast lijkt het beleid dat de RvdR en het Ministerie in de loop der jaren hebben ontwikkeld om inkomensachteruitgang bij meer senior zij-instromers te voorkomen onvoldoende transparant. Binnen de rechterlijke macht en de NVvR bestaan dan ook zorgen dat dit beleid tot een verschil in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke rechterlijke ambtenaren zou kunnen leiden. Dat zal het Bureau hieronder toelichten. Daarvoor is het eerst noodzakelijk in te gaan op de wettelijke regels en het beloningsbeleid van de rechterlijke macht.

2.2. De wettelijke inschalings- en beloningsregels en de huidige praktijk

De bezoldiging van de rechterlijke ambtenaren is geregeld in de Wrra. Op grond van artikel 7 Wrra wordt een rechter in opleiding ingeschaald in categorie 9a, die voorziet in een beloning tussen € 2.580 en € 5.376,98 bruto per maand. Een rechter wordt ingeschaald in categorie 9, die voorziet in een beloning tussen € 5.523,66 en € 7.124,51 bruto per maand.

Hoewel het uitgangspunt op grond van artikel 13 lid 1 Wrra is dat rio's en rechters bij benoeming onderin de schaal beginnen, kan het gerechtsbestuur hiervan op grond van artikel 13 lid 2 afwijken. Daarvoor is wel vereist dat het gerechtsbestuur de RvdR in staat stelt te adviseren over dit voornemen tot afwijking en dat het een afschrift van het uiteindelijke benoemingsbesluit aan de RvdR zendt.

Postbus 93639 | N euwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | nfo@c ara-w chmann.n
www.c ara-w chmann.n | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

Het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren ("**Brra**") geeft nadere regels op basis waarvan het gerechtsbestuur de hoogte van het salaris kan bepalen. De hoogten van de salarissen van de rechterlijke ambtenaren zijn, overeenkomstig de in artikel 7 lid 2 Wrra bedoelde indeling, dwingend neergelegd in de bijlage bij het Brra.

Naast de voorschriften van de Wrra en het Brra, geldt beleid ten aanzien van de inschaling en beloning van rechterlijke ambtenaren. Dit beleid blijkt (in ieder geval) uit:

- de brief namens de Minister van Justitie van de Directeur-Generaal Wetgeving, rechtspleging en Rechtsbijstand d.d. 18 augustus 2003, inzake 'Inschaling rechterlijke ambtenaren' met bijgevoegd de Richtlijnen voor de inschaling van een rechterlijk ambtenaar (in opleiding) bij een eerste benoeming en een opvolgende benoeming ("**Richtlijn 2003**");

- de brieven van de Directie Financiën, Bedrijfsvoering en Toezicht van de RvdR d.d. 19 januari 2012 en 12 juli 2013 betreffende resp. 'Nieuw beleid bij advisering salarisreparatie overstappende OM-ers' en 'Beleid bij advisering aanvulling salaris overstappende OM-ers' (het "**Overstappersbeleid 2013**"); en

- het beleidsstuk 'Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten' (het "**Super-aspirantenbeleid 2017**"), d.d. 22 mei 2017.

Uit de Richtlijn 2003 blijkt onder meer dat destijds in het overleg tussen de Minister van Justitie en de NVvR is afgesproken dat voortaan als uitgangspunt voor de inschaling zou gelden het inkomen dat wordt genoten in de laatste functie buiten de rechterlijke macht. Dit uitgangspunt blijkt niet uit de Wrra of het Brra. Blijkens de tekst van de Richtlijn 2003 vindt het echter zijn rechtvaardiging in de inkomensachteruitgang die kandidaten onder vigeur van het oude beleid bij hun eerste benoeming tot rechter ervoeren. Voor 1994 werden rechters immers bij eerste benoeming ingeschaald op basis van hun in vroegere betrekkingen doorgebrachte relevante diensttijd. Deze voorervaring werd, na aftrek van de eerste 10 jaar, beschouwd als diensttijd en bepaalde dus het salaris van een rechter. De inkomensachteruitgang vond zijn oorsprong blijkens de Richtlijn 2003 daarin, dat de eerste 10 jaar voorervaring niet werden meegenomen.

Om dit te verhelpen, is in 1994 bij eerste benoeming inschaling op grond van het laatstverdiend loon het uitgangspunt geworden. Betrokkenen mochten er niet langer financieel op achteruitgaan ten opzichte van hun vorige functie. Na vaststelling van het laatstverdiende loon diende de betrokkene voortaan zó te worden ingeschaald, dat in beginsel altijd een inkomensvooruitgang van € 45 bruto of meer zou plaatsvinden.

De Richtlijn 2003 voorziet niet in een inschalingssystematiek die hogere salarissen toestaat dan de hoogste schalen van de toepasselijke salariscategorieën.

Dat is op grond van ander, later, beleid echter wel mogelijk. Op grond van het beleid voor superspecialisten en super-ervaren kandidaten (hierna tezamen kortheidshalve aan te duiden als "**Super-aspiranten**") kan een rechter in voorkomende gevallen worden beloond boven de hoogste schaal van de toepasselijke salariscategorie. De Super-aspirant wordt dan namelijk niet aangesteld en ingeschaald als rio met beloning

Postbus 93639 | N euwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | nfo@c ara-w chmann.n
www.c ara-w chmann.n | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

conform schaal 9a, maar als rechter-plaatsvervanger met aanwijzing – en dus met beloning conform schaal 9.

Uit het Super-aspirantenbeleid 2017 blijkt wie als Super-aspirant wordt aangemerkt. Het gaat, kort gezegd, om kandidaten die *"met kop en schouders uitste[ken] boven andere belangstellenden ter vervulling van een vacature voor het rechterschap."* De Landelijke Selectiecommissie rechters beoordeelt of een betrokkene daadwerkelijk als Super-aspirant te beschouwen is. Volgens de Richtlijn 2003 is het niet reëel of wenselijk om deze kandidaten de reguliere rio-opleiding te laten volgen. Daarom worden zij niet aangesteld als rio, maar als rechter-plaatsvervanger met aanwijzing. Zij kunnen vervolgens op grond van de Richtlijn 2003 worden ingeschaald als rechters, in categorie 9, overeenkomstig artikel 9, eerste en derde lid en artikel 7, lid 2 Wrra.

Deze inschalingssystematiek maakt het blijkens de Richtlijn 2003 mogelijk om een Super-aspirant *tijdens zijn of haar opleiding tot rechter* hoger in te schalen dan het oorspronkelijke beleid uit 1994 toestaat. Door deze inschalingssystematiek kan een Super-aspirant die een laatstverdiend loon heeft dat hoger is dan het maximum van salariscategorie 9a maar lager dan salariscategorie 9, alsnog zo worden ingeschaald dat hij of zij er financieel niet op achteruit gaat.

Heeft een kandidaat een laatstverdiend loon dat hoger is dan het maximum van categorie 9, dan zal deze kandidaat – ook als Super-aspirant – er nog steeds in inkomen op kunnen achteruitgaan als hij of zij benoemd wordt tot rechter en dientengevolge bezoldigd wordt in categorie 9. Hierbij kan gedacht worden aan een overstappend senior officier van justitie, die bezoldigd wordt in categorie 8 – tussen € 7.224,26 en € 7.963,76 bruto per maand – en dus meer verdient dan het maximum van categorie 9 – waarin men tussen € 5600,99 en € 7224,26 bruto per maand verdient. Specifiek voor overstappende OM-ers die zich in deze situatie bevinden, is het Overstappersbeleid 2013 in het leven geroepen.

Hieruit blijkt dat sommige presidenten er, om deze overstappende OM-ers tegemoet te komen, voor kiezen het verschil tussen categorie 8 en categorie 9 weg te nemen met een toelage uit hoofde van artikel 46 Wrra. Het eerste lid van dit artikel maakt het de Minister of, als het een rechterlijk ambtenaar betreft die werkzaam is bij een gerechtshof of rechtbank, het gerechtsbestuur onderscheidenlijk de RvdR mogelijk naar billijkheid een schadeloosstelling, een vergoeding van kosten of een andere geldelijke tegemoetkoming te verlenen. Bedraagt zo een toelage op jaarbasis meer dan € 5000, dan dient de RvdR om advies gevraagd te worden. Het Bureau begrijpt echter dat dit in de praktijk slechts zelden gebeurt.

Hoewel in het Overstappersbeleid 2013 wordt vooropgesteld dat de overstap van de staande naar de zittende magistratuur vrijwillig is en dat eventuele salarisconsequenties daarbij horen en dat daarom verdedigbaar is dat afspraken ter compensatie van een salarisachteruitgang achterwege moeten blijven, is toch beleid vastgesteld voor de situatie waarin het gerechtsbestuur desondanks de achteruitgang in salaris wenst te compenseren:

> *"Van een OM-er kan worden verwacht dat deze sneller dan een buitenstaander voldoet aan de functie-eisen voor senior rechter. Zodra dit mogelijk is, zal betrokkene voor die functie moeten worden aanbevolen, zodat de toelage een tijdelijk karakter heeft. Onder die voorwaarde is tot nu toe besloten bij de adviesaanvraag in voorkomende gevallen positief te adviseren."*

Postbus 93639 | N euwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | nfo@c ara-w chmann.n
www.c ara-w chmann.n | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

Ook na benoeming tot senior-rechter is echter mogelijk dat het inkomen van een rechter achteruitgaat. Een rechter wordt immers op grond van artikel 14 lid 1 Wrra na benoeming tot senior ingeschaald op één trede hoger dan de met het oude salaris corresponderende trede van categorie 8, terwijl eerder een salaris van maximum categorie 9 met toelage tot een hogere trede in categorie 8 gold. Dit zou opnieuw kunnen leiden tot salarisachteruitgang. Dit kan echter worden gerepareerd met toepassing van de afwijkingsmogelijkheid bij opvolgende benoemingen van artikel 14 lid 2 Wrra.

Dit beleid maakt het mogelijk dat rechters, die een laatstverdiend loon hebben dat uitstijgt boven het maximum van de op hen toepasselijke salariscategorie, een voorrangspositie krijgen bij de benoeming tot senior. Dit zou erop kunnen duiden dat rechters die binnen zeer korte tijd (minder dan een jaar) tot senior benoemd zijn, door middel van de toekenning van een toelage op grond van artikel 46 Wrra in totaal meer hebben verdiend ligt boven trede 9 van salariscategorie 9.

Naast de rechters die toelagen ontvangen, mag ook van superspecialisten en superervaren kandidaten aangenomen worden dat ze eerder in aanmerking komen voor de functie van senior rechter. Hieruit leidt het Bureau af dat (in ieder geval een gedeelte van) de rechters die binnen aanzienlijk korte tijd benoemd worden tot senior-rechter waarschijnlijk een hoger salaris hebben genoten dan op grond van de Wrra strikt genomen mogelijk is.

Uit de openbare informatie van www.rechtspraak.nl kan worden gedestilleerd hoe snel een bepaalde rechter tot senior benoemd is. Hieruit zou tevens kunnen worden afgeleid wiens salaris vermoedelijk door middel van toelagen, of uit hoofde van zijn of haar aanwijzing als superspecialist, uitsteeg boven trede 9 van salariscategorie 9. Uit een eerste beschouwing van deze gegevens lijkt te volgen dat geen sprake is van een evenredige man/vrouw-verhouding binnen deze groep. Dit suggereert dat meer mannen dan vrouwen worden aangewezen als superspecialist en dat tevens meer mannen dan vrouwen een salariscompensatie ontvangen ex artikel 46 Wrra. Dit is, mede gelet op de weinig transparante wijze waarop het beleid lijkt te worden toegepast, problematisch.

2.3. **Tussenconclusie**

De tot dusver uitgevoerde onderzoeken lijken erop te duiden dat het inschalingsbeleid leidt tot een beloningsverschil tussen mannelijke en vrouwelijke rio's. Bovendien is het Super-aspirantenbeleid weinig transparant en zijn er aanwijzingen dat meer mannen dan vrouwen worden aangesteld als Super-aspirant. In het navolgende zal het Bureau toelichten wat de gelijkebehandelingsrechtelijke consequenties zijn van de beide hiervoor omschreven onduidelijkheden.

Postbus 93639 | N euwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | nfo@c ara-w chmann.n
www.c ara-w chmann.n | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

3. JURIDSCHE KWALIFICATIE

3.1. Vermoeden van ongerechtvaardigd onderscheid

Het Bureau stelt voorop dat het voorgaande voldoende is om een vermoeden van indirect onderscheid te vestigen. Dit vermoeden wordt zowel gerechtvaardigd door de twijfel die rijst uit de steekproef van de bezorgde rio's, als door het ondoorzichtige geheel van uitzonderingen op uitzondering op uitzondering dat de RvdR en het Ministerie hebben geschapen om koste wat het kost vast te kunnen houden aan het uitgangspunt dat inkomensachteruitgang te allen tijde moet worden voorkomen.

Individuele rechters of rio's hebben hierdoor geen enkele manier om te controleren wie bijvoorbeeld Super-aspirant is of wie een toelage ontvangt en kunnen zodoende ook niet controleren of het beginsel van gelijke behandeling wel wordt nageleefd binnen de rechterlijke macht.[6] Dat klemt temeer nu een (overheids-)werkgever op grond van de gelijkebehandelingswetten verplicht is een deugdelijk functiewaarderingssysteem te hebben waaruit blijkt op welke grondslagen arbeid wordt gewaardeerd. Daarvan is geen sprake.

Dat maakt dat een vermoeden van indirect onderscheid bestaat. Het Bureau kan zich daarop beroepen nu het Bureau een 3:305a-organisatie is.[7] Het is zodoende aan het Ministerie, de RvdR en de rechterlijke macht om ofwel aan te tonen dat geen sprake is van onderscheid ofwel het beleid objectief te rechtvaardigen. Het Bureau nodigt hen van harte uit dat te doen.

Om het debat zoveel mogelijk te stroomlijnen, maakt het Bureau hier vast enkele opmerkingen vooraf.

3.2. Objectieve rechtvaardiging

Als bekend, kan indirect onderscheid worden gerechtvaardigd indien met het onderscheid een legitiem doel wordt nagestreefd, het onderscheid een geschikt middel is om het legitieme doel te bereiken en het middel passend en noodzakelijk is.

3.2.1. Legitiem doel

Een legitiem doel moet zijn: (i) voldoende zwaarwegend – het moet gaan om een noodzakelijke doelstelling van sociaal beleid; (ii) wettig – het is niet strijdig met andere wetgeving, het recht of de maatschappelijke betamelijkheid; en (iii) niet discriminatoir.

Het Bureau merkt in zijn algemeenheid op dat de Commissie Gelijke Behandeling, de voorloper van het College, in het verleden al vaker heeft geoordeeld over inschaling conform het laatstverdiende loon. Zo oordeelde de Commissie in 2011 dat *"de beloningsmaatstaf 'aansluiting gezocht bij laatstgenoten salaris' zonder de eerdere werkervaring te beoordelen kwestieus [is], omdat de hoogte van dat laatstverdiende salaris*

[6] Vgl. HvJ EG 17 oktober 1989, ECLI:EU:C:1989:383 (*Danfoss*), r.o. 11 e.v.: *"wanneer een onderneming een stelsel van beloning toepast dat wordt gekenmerkt door een volstrekt gebrek aan doorzichtigheid, de werkgever dient te bewijzen dat zijn beloningspraktijk niet discriminerend is, wanneer een vrouwelijke werknemer met betrekking tot een relatief groot aantal loontrekkenden aantoont, dat de gemiddelde beloning van vrouwelijke werknemers lager is dan die van mannelijke werknemers."*
[7] Vgl. Art. 10 lid 2 Awgb en de gelijkluidende bepalingen in de overige gelijkebehandelingswetten.

Postbus 93639 | Nieuwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | info@clara-wichmann.nl
www.clara-wichmann.nl | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

op zichzelf weinig zegt over de waarde van de arbeid die iemand in zijn nieuwe functie gaat verrichten." Volgens de Commissie kan het hanteren van deze beloningsmaatstaf daarmee makkelijk leiden tot ongerechtvaardigde verschillen tussen werknemers. *"Bovendien heeft aansluiting bij het laatstverdiende salaris tot gevolg, dat ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt worden bestendigd (CGB 18 maart 2010, 2010-44). Derhalve kan deze beloningsmaatstaf het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen dat door de toepassing ervan is ontstaan, niet rechtvaardigen."*[8]

Bovendien lijkt het inschalingsbeleid niet wettig te zijn. De Wrra staat immers geen afwijkingen van de toepasselijke salariscategorieën toe. Artikel 13 Wrra, eerste lid, bepaalt immers dat een rechterlijk ambtenaar *"bij de eerste benoeming met ingang van de datum van indiensttreding het als eerste in de schaal vermelde salaris [geniet] en vervolgens telkens na één jaar het daarna in de schaal vermelde salaris."* Op grond van het tweede lid kan *"[t]en aanzien van een rechterlijk ambtenaar wiens eerste benoeming een ambt bij een gerechtshof of rechtbank betreft [...] door het betrokken gerechtsbestuur **van het eerste lid** worden afgeweken."* Blijkens de toelichting bij deze regeling kan bij een eerste benoeming, in tegenstelling tot bij opvolgende benoemingen *"worden afgeweken van de reguliere inschaling (artikel 13, eerste en tweede lid). Een dergelijke afwijking zal meestal het aanvangssalaris betreffen, maar het kan bijvoorbeeld ook gaan om het aantal stappen waarmee jaarlijks in de salarisschaal omhoog wordt gegaan."*[9] In de toelichting bij dit artikel wordt consequent gesproken van inschaling, hetgeen grammaticaal bezien zowel betrekking zou kunnen hebben op de categorieën als op de treden binnen de categorieën. Deze bepaling moet echter in samenhang worden gelezen met artikel 7 lid 2 Wrra, dat voldoende duidelijk is: *"de rechterlijke ambtenaren **[worden]** ingedeeld in de volgende categorieën [...]."*

Nu het superspecialistenbeleid en de toelagen worden gebruikt om rechters conform een hogere salariscategorie te bezoldigen, wordt hiermee in feite alsnog een verboden afwijking van de toepasselijke salariscategorie bewerkstelligd, terwijl enkel afwijkingen mogelijk zijn van de trede.

3.2.1. Geschikt middel

Het doelmatigheidsvereiste houdt in dat het middel geschikt moet zijn voor het bereiken van het legitieme doel. Met andere woorden: wordt het doel daadwerkelijk gerealiseerd door het middel of bestaat anders de gerechtvaardigde verwachting dat het doel zal worden gerealiseerd? Dit betekent ook dat het doel op coherente en systematische wijze moet worden nagestreefd.[10] Een middel dat is geformuleerd als hoofdregel met al te veel uitzonderingen, zal doorgaans onvoldoende coherent en systematisch zijn – en daarmee ongeschikt. Een middel moet bovendien, net als een doel, voldoende concreet en specifiek zijn geformuleerd. *"Eenvoudige algemene verklaringen ten betoge dat een bepaalde maatregel geschikt is om bij te dragen aan [het doel] volstaan niet."*[11] De geschiktheid van het doel moet bovendien worden beoordeeld naar de situatie op het moment van het onderscheid, niet op het moment van de invoering van de betrokken regeling.[12]

[8] Commissie Gelijke Behandeling, Onderzoek en oordeel: Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij de algemene ziekenhuizen in Nederland, Utrecht: CGB, 2011.
[9] *Kamerstukken II*, 2007/08, 31 227, nr. 3, p. 22.
[10] Zie, naar analogie, HvJ EG 6 november 2003, ECLI:EU:C:2003:597 (*Gambelli*), r.o. 67.
[11] HvJ EG 5 maart 2009, ECLI:EU:C:2009:128, *JAR* 2009/93 (*Age Concern*), r.o. 51.
[12] HR 13 juli 2012, ECLI:NL:HR:2012:BW3367, *JAR* 2012/209 (*Van de Pol/KLM*), r.o. 5.6.

Postbus 93639 | Nieuwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | info@clara-wichmann.nl
www.clara-wichmann.nl | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

Het Bureau constateert dat het inschalings- en beloningsbeleid onvoldoende transparant, coherent en systematisch is – met name binnen de context van de rechterlijke macht. Het Bureau verwijst hiervoor ook naar het Europees Handvest inzake het statuut voor de rechters. Op grond hiervan geldt als uitgangspunt dat de hoogte van bezoldiging moet worden vastgesteld op basis van transparante voorwaarden, zoals de duur van de dienst, de aard van de taken of het belang van de taken.

Het Bureau onderkent dat niet ondenkbaar is dat het laatstverdiende loon *an sich* kan worden gekwalificeerd als transparante voorwaarde. Vóór dit criterium zou ook kunnen pleiten de eis dat het salaris zich moet bevinden op een niveau dat de onafhankelijkheid van de rechters beschermt en dat de rechters beschermt tegen invloed van buitenaf. Hierbij maakt het Bureau echter de zwaarwegende kanttekening dat willekeur te allen tijde moet worden vermeden. De eis van transparantie van de bezoldigingscriteria heeft immers tot doel het voorkómen van verschillen in behandeling die los staan van het verrichte werk of de vereiste beschikbaarheid. En het laatstverdiende loon staat los van het verrichte werk of de vereiste beschikbaarheid. Dat zou dus pleiten voor zeer nauwlettend toezicht op een rechtvaardige en correcte toepassing van dit criterium. Dat maakt het temeer opmerkelijk dat, naar het Bureau begrijpt, de RvdR in de praktijk maar zeer zelden om advies wordt gevraagd voordat bij de inschaling van een Super-aspirant wordt afgeweken van artikel 13 lid 2 Wrra.

Het voorgaande maakt dat de wijze waarop het inschalingsbeleid is geïmplementeerd überhaupt onvoldoende coherent en systematisch is – zeker binnen de context van de rechterlijke macht – om te kunnen spreken van een passend middel.

3.2.1. Proportionaliteit en subsidiariteit

Het noodzakelijkheidsvereiste kan worden onderverdeeld in de volgende drie sub-vereisten: (i) er is geen niet discriminatoir alternatief; (ii) er is ook geen minder discriminatoire manier om het doel te bereiken; en (iii) het middel staat in evenredige verhouding tot het nagestreefde doel en er is geen andere compensatiemogelijkheid. Ook in het kader van het noodzakelijkheidsvereiste staat voorop dat degene die het onderscheid maakt concrete en op het geval toegesneden argumenten te berde moet brengen.

Hoewel dit nergens expliciet uit blijkt, vermoedt het Bureau dat met het inschalingsbeleid wordt beoogd voldoende gekwalificeerde en geschikte personen aan te trekken voor de rechterlijke macht, althans financiële drempels voor zulke individuen weg te nemen. Daar kan weinig op tegen zijn. Het Bureau gaat er echter tevens van uit dat veel toetreders tot de rechterlijke macht bereid zouden zijn een (beperkte) teruggang in (primaire) arbeidsvoorwaarden te accepteren in ruil voor andere, meer immateriële secundaire of tertiaire arbeidsvoorwaarden. Hierbij kan gedacht worden aan een lagere werkdruk, een betere *'work/life-balance'*, werken in deeltijd of simpelweg het immateriële genoegen dat kan worden geschapen in het leveren van een belangrijke bijdrage aan een goede rechtsbedeling en de rechtsvorming. Het Bureau verneemt graag in hoeverre dit is meegewogen bij de vaststelling van het inschalingsbeleid.

Postbus 93639 | N euwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | nfo@c ara-w chmann.n
www.c ara-w chmann.n | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

3.3. Tussenconclusie

De doelstelling van het bezoldigingsbeleid, het voorkómen van inkomensachteruitgang, is vanuit het perspectief van het gelijkebehandelingsrecht twijfelachtig. Bovendien is het de vraag of dit doel wettig is, aangezien de Wrra en de Brra het salarisgebouw van rechters reeds uitputtend regelen.

Ten aanzien van de geschiktheid van het middel geldt dat de wijze waarop het inschalingsbeleid is geïmplementeerd überhaupt onvoldoende transparant, coherent en systematisch is – zeker binnen de specifieke context van de rechterlijke macht – om te kunnen spreken van een passend middel. Een analyse van de proportionaliteit en subsidiariteit van het inschalings- en beloningsbeleid van de rechterlijke macht is het Bureau niet bekend.

4. UITNODIGING TOT GEZAMENLIJK ONDERZOEK

Uit het bovenstaande blijkt dat er goede gronden zijn waarop getwijfeld kan worden aan de rechtmatigheid van het inschalings- en beloningsbeleid van de rechterlijke macht. Dat knelt, niet alleen omdat de rechterlijke macht op grond van het gelijkebehandelingsrecht verplicht is mannen en vrouwen te belonen, maar ook omdat zij de morele verplichting heeft een rechtvaardig en gelijk beloningsbeleid te voeren.

Het Bureau nodigt u daarom uit mee te werken aan een gezamenlijk onderzoek met als doel vast te stellen of een loonkloof bestaat binnen de rechterlijke macht. Het Bureau verzoekt u tevens per ommegaande toe te zeggen dat u het beleid dat potentieel leidt tot een loonkloof binnen de rechterlijke macht per direct zult beëindigen en dat u het criterium 'laatstverdiend loon' als doorslaggevend criterium voor het inschalingsbeleid zult verlaten. Als alternatief voor dit criterium stelt het Bureau voor om bijvoorbeeld gebruik te maken van het criterium 'relevante werkervaring', of 'bijzondere expertise'. Er zal in ieder geval een deugdelijk en transparant beloningsbeleid moeten worden geformuleerd. Hierbij dient aangetoond te worden dat de inschaling niet gebaseerd is op het laatstverdiende loon. Ook hierover denkt het Bureau graag met u mee.

Voor het geval u de gevraagde toezeggingen niet wilt doen, stelt het Bureau voor het College gezamenlijk om advies te vragen. Op grond van artikel 5 Wet College voor de rechten van de mens ("**Wet CRM**") is het College bevoegd te adviseren over wetten in formele zin, wetten in materiële zin en beleid. Het gehele inschalings- en beloningsbeleid van de rechterlijke macht kan aldus integraal aan het College worden voorgelegd. Bijkomend voordeel van het vragen van een advies is bovendien dat ook andere grondrechten en mensenrechten kunnen worden meegenomen in de advisering, zoals het grondrecht op onafhankelijke en vrije rechtspraak.

Indien u onverhoopt ook daaraan niet zou willen meewerken is het Bureau van plan het College te verzoeken een oordeel te geven over het inschalings- en beloningsbeleid dat geldt voor rechterlijke ambtenaren. Het Bureau is daartoe bevoegd op grond van artikel 10 Wet CRM. Het Bureau stelt voor dit verzoek aan het College dan in ieder geval samen met u, de RvdR en het Ministerie, te doen om samen op constructieve wijze op zoek te gaan naar een oplossing voor het in deze brief omschreven probleem, maar zal niet schromen

Postbus 93639 | N euwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | nfo@c ara-w chmann.n
www.c ara-w chmann.n | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

ook zelfstandig deze route te kiezen.

Graag verneemt het Bureau binnen vier weken na heden of de RvdR en het Ministerie bereid zijn de gevraagde toezeggingen te doen of, als dit niet het geval is, het College gezamenlijk om advies te vragen. Bij gebreke van een dergelijke tijdige bevestiging zal het Bureau het College vragen het inschalingsbeleid te onderzoeken en een oordeel te geven op grond van artikel 10 lid 2 sub e Wet CRM. Niet ondenkbaar is dat deze klachtenprocedure het voorportaal zou kunnen vormen van een eventuele meer formele rechtsgang.

De tijd is ook binnen de rechterlijke macht rijp voor eerlijker loonverhoudingen, die beginnen bij een eerlijk belonings- en inschalingsbeleid. Ook uw aankomende 'agressief te werven' collega's verdienen het gelijk beloond te worden. Laten we daar samen aan werken.

Het Bureau is uiteraard graag beschikbaar voor overleg.

Hoogachtend,



dr. mr. A. de Ruijter

Directeur

Postbus 93639 | N euwe Achtergracht 164, 1018WV Amsterdam | T 31 (0)20 525 8113 | nfo@c ara-w chmann.n
www.c ara-w chmann.n | KvK 41180745 | IBAN NL03 INGB 0000 6434 64

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 57

Oplegnotitie

Presidentenvergadering / PRO

Onderwerp	**Voorstel tot oprichting traineeship en verkorten opleidingsduur**
Archiefnaam	[wordt ingevuld door Bestuursondersteuning]
Datum	29-05-2020
Datum overleg	22-06-2020
Aangeboden door welk gremium/groep	Werkgroep Tweejaarseis en Opleidingsduur
Concipient	[redacted]
Bestuurder(s)	De Lange, Blaisse, de Greeve, Koek, van Meegen, Tangenberg
Aanleiding	De Rechtspraak staat het komende decennium voor een grote wervingsuitdaging, vanwege vergrijzing, en ambities om doorlooptijden te verminderen, de achterstanden terug te dringen, te werken met de professionele standaarden en de werkdruk te beheersen. Ook bij de geprognosticeerde verdere daling van de instroom van het zaaksaanbod geldt daarom dat versterking van de werving-, selectie- en opleidingscapaciteit van de Rechtspraak gewenst lijkt. In bijgaande notitie doet een werkgroep een aantal voorstellen. Deze voorstellen zijn ontstaan op basis van een discussie over de tweejaarseis en de gemiddelde duur van de rio-opleiding.
Aard bespreking	Ter besluitvorming
Afgestemd met	Areane Dorsman Vertegenwoordigers van LGOC en LBR KPO
Vorige behandeling + genomen besluit(en)	Naar aanleiding van de evaluaties van de rio-selectie (RUG) en de rio-opleiding (Panteia) heeft het PRO gevraagd om twee onderwerpen te herbezien, te weten de tweejaarseis (conform het BORO) en de duur van de opleiding. Een werkgroep heeft zich over deze onderwerpen gebogen, en komt in bijgaande tot aanbevelingen. Een eerder voorstel is geagendeerd geweest op het PRO van 6 april. Er is toen schriftelijke input ontvangen. Daarnaast had ook het KPO gevraagd om in de gelegenheid te worden gesteld om met een advies over deze onderwerpen te komen. Toen is besloten eerst het KPO om advies te vragen en dan in het PRO van juni met een aangepast voorstel te komen. In het voorliggende voorstel zijn de opmerkingen en het advies van het KPO meegenomen.
Relevante stukken	Notitie 'Voorstel tot oprichting traineeship en verkorten opleidingsduur'
Benodigde vergadertijd	30 min
Samenvatting stuk, inclusief advies	In bijgevoegde notitie stelt de werkgroep voor om de werving- selectie- en opleidingscapaciteit van de Rechtspraak te versterken door: - Een traineeship op te richten voor juristen met maximaal 2 jaar werkervaring - De opleidingsduur te maximeren op 2 jaar, voor kandidaten met 6-20 jaar werkervaring.

	- De opleidingsduur te maximeren op 1 jaar, voor kandidaten met >20jaar werkervaring. De leden van het PRO worden geadviseerd in te stemmen met de voorstellen. De noodzakelijke financieringsvraagstukken die volgen uit het principebesluit zullen tijdens de uitwerking van de voorstellen aan bod komen.
Beslispunten	**Bestuurlijke vragen:** - Zijn de leden van het PRO het eens met het voorstel van de werkgroep om de tweejaarseis in beginsel te handhaven, en enkel Officieren van Justitie hiervan te blijven uitzonderen? - Zijn de leden van het PRO het eens met het voorstel van de werkgroep om in de notitie omschreven categorie 'oud-trainees' de tweejaarseis uitsluitend als benoemingsvereiste (en niet als selectievereiste) te hanteren? - Zijn de leden van het PRO het eens met het **voorgenomen principebesluit** tot de oprichting van een traineeship op basis van bijgaande? - Zijn de leden van het PRO het eens met bijgaand voorstel, waarin de besturen de collectieve afspraak maken om de opleidingsduur te maximeren op 2 jaar voor rio's met tenminste 6 en maximaal 20 jaar voorervaring, en op 1 jaar voor kandidaten met 20 jaar of meer voorervaring?
Vervolg bestuurlijke route	Na besluitvorming in het PRO worden een aantal projectgroepen opgericht die invulling gaan geven aan de genomen besluiten. In deze projectgroepen zullen deskundigen op het gebied van opleiden en selecteren plaatsvinden
Communiceren met/ terugkoppelen aan…	LGOC's, LBR, SSR, LSR, Rvdr, Rio-raad
Te publiceren tekst/ genomen besluit	In het kader van de gewenste versterking van de werving-, selectie-, en opleidingscapaciteit van de Rechtspraak heeft het PRO besloten de opleidingsduur voor rio's met 6-20 jaar werkervaring te maximeren op 2 jaar, en voor kandidaten met 20 jaar of meer ervaring op 1 jaar. Het PRO is van mening dat dit op verantwoorde wijze kan, zonder afbreuk te doen aan de uitgangspunten van het opleidingshuis. Daarnaast is het PRO voornemens om een traineeship op te richten voor jonge juristen. Hiermee tracht het PRO de aantrekkelijkheid van de Rechtspraak op de arbeidsmarkt te versterken voor deze doelgroep. Medezeggenschap zal conform de WOR betrokken worden. Samen met diverse opleidingsdeskundigen binnen de Rechtspraak zal gezocht worden naar de uitwerking van deze besluiten.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 58

de Rechtspraak

aan PRO
van Werkgroepen tweejaarseis en opleidingsduur
datum 29 mei 2020
onderwerp Voorstel tot oprichting traineeship en verkorten opleidingsduur

Voorstel tot oprichting traineeship en verkorten opleidingsduur

A. Inleiding

De Rechtspraak staat het komende decennium voor een grote wervingsuitdaging. Het rechtersbestand zal vergrijzen. De gemiddelde uitstroom van rechters en raadsheren zal stijgen van circa 75 fte per jaar in 2019 naar circa 115 fte per jaar in 2024 en verder. Daarnaast is er capaciteit nodig om de doorlooptijden te verminderen, de achterstanden terug te dringen, te werken met de professionele standaarden en de werkdruk te beheersen. Ook bij de geprognosticeerde verdere daling van de instroom van het zaaksaanbod geldt daarom dat versterking van de werving-, selectie- en opleidingscapaciteit van de Rechtspraak gewenst lijkt.

Naar aanleiding van de evaluaties van de rio-selectie (RUG) en de rio-opleiding (Panteia) heeft het PRO gevraagd om twee onderwerpen te herbezien, te weten de **tweejaarseis** (conform het BORO) en de **duur van de opleiding**. Een werkgroep[1] heeft zich over deze onderwerpen gebogen, en komt in onderstaande tot aanbevelingen.

B. De tweejaarseis in relatie tot de arbeidsmarkt

De Rechtspraak is over het algemeen in staat om de vacatures voor rio's in te vullen (ruim 90% van alle vacatures in de periode 2016-19 zijn ingevuld). Enkele vacatures gaan moeizaam. Dit betreft vacatures in specifieke regio's, vacatures waarvoor specialistische kennis vereist is (fiscalisten in het bijzonder), maar ook de vacatures voor rio's met beperkte werkervaring.

De tweejaarseis[2] maakt arbeidsmarktcommunicatie gericht op getalenteerde studenten en jonge juristen lastig. Getalenteerde juristen kunnen zich niet direct na afstuderen richten op het rechterschap. Zij kiezen soms noodgedwongen voor andere carrières, waarbij potentieel goede rechters voor de Rechtspraak verloren lijken te gaan. Jonge juristen kunnen uiteraard als juridisch medewerker aan de slag, maar ook zij zullen eerst nog buitenervaring moeten opdoen alvorens zij in aanmerking komen voor de opleiding tot rechter. Dit is vanuit arbeidsmarktperspectief geen aantrekkelijke boodschap. In onderstaande doet de werkgroep een voorstel hoe om te gaan met de tweejaarseis om de positie van de Rechtspraak op de arbeidsmarkt van studenten en jonge juristen te verbeteren.

Standpunt 1: De tweejaarseis blijft gehandhaafd

Hoewel de werkgroep inziet dat de tweejaarseis een obstakel vormt bij het werven van jonge juristen, is de werkgroep van mening dat de tweejaarseis bijdraagt aan zeer wezenlijke eigenschap van rechters. Immers, dankzij de tweejaarseis kunnen kandidaten alleen tot rechter worden benoemd op het moment dat zij ook externe juridische werkervaring hebben opgedaan. Het hebben van deze externe ervaring draagt bij aan de maatschappelijke oriëntatie van de rechter. Van de rechter, die vanuit juridisch perspectief een oordeel velt over uiteenlopende maatschappelijke kwesties, mag immers worden verwacht dat hij of zij met beide benen in diezelfde maatschappij staat. Dit draagt bij aan de kwaliteit van de uitspraak van de rechter en aan het draagvlak voor rechterlijke uitspraken, zeker in tijden waarin dit laatste minder vanzelfsprekend lijkt.

De werkgroep is daarom van mening dat de tweejaarseis gehandhaafd moet blijven. Het hebben van externe werkervaring is onmisbaar voor een extern georiënteerde rechter. Naast het beschikken over

---

[1] Robine de Lange, Margreet Blaisse, Marieke Koek, Eveline de Greeve, Bart van Meegen, Gerard Tangenberg, [redacted]

[2] Het BORO *'bepaalt dat minimaal twee jaar relevante* (juridische) *ervaring buiten de rechterlijke organisatie moet zijn opgedaan* [alvorens iemand tot rechter kan worden benoemd], *tenzij zwaarwegende gronden aanleiding tot afwijking geven'. (art. 10, 2e lid).*

externe werkervaring wordt van aankomend rechters verwacht dat zij ook op andere wijze actief zijn in het maatschappelijk leven – bijvoorbeeld via nevenactiviteiten. Hier wordt tijdens de selectieprocedure naar gekeken. Zodoende beschikken alle aankomend rechters over ruime maatschappelijke bagage.
Voor de goede orde: in het selectieproces wordt ervaring 'buiten de rechterlijke organisatie' in de praktijk beperkt opgevat, namelijk als ervaring 'buiten de Rechtspraak'. Ervaring als Officier van Justitie (binnen de rechterlijke organisatie maar buiten de Rechtspraak) wordt (met toepassing van artikel 10 lid 2 BORO) opgevat als 'buitenervaring'.

Om tegemoet te komen aan het obstakel dat de tweejaarseis vormt voor jong afgestudeerde juristen en het negatieve effect dat dat heeft op de aantrekkingskracht van de Rechtspraak als werkgever, stelt de werkgroep voor een traineeship in te richten, dat - indien succesvol doorlopen - toegang biedt tot de rio-selectie, waarbij tijdens de rio-opleiding ruimte wordt geboden om alsnog twee jaar buitenervaring op te doen. De eis van tweejaar buitenervaring moet dan niet ingezet worden als vereiste om mee te kunnen doen in de rio-selectie, maar als vereiste om – na een succesvolle afronding van de rio-opleiding – benoemd te kunnen worden tot rechter. De tweejaarseis, niet als selectievereiste maar als benoemingsvereiste. Dit past binnen artikel 10 lid 2 van het BORO.

Bestuurlijke vragen:
- Zijn de leden van het PRO het eens met het voorstel van de werkgroep om de tweejaarseis in beginsel te handhaven, en enkel Officieren van Justitie hiervan te blijven uitzonderen?
- Zijn de leden van het PRO het eens met het voorstel van de werkgroep om in de hierna omschreven categorie de tweejaarseis uitsluitend als benoemingsvereiste (en niet als selectievereiste) te hanteren?

Standpunt 2: Er komt een Rechtspraak-traineeship voor recent afgestudeerde, talentvolle juristen

Zoals aangegeven in bovenstaande, zijn de leden van mening dat het wervingsvraagstuk omtrent jonge juristen om een oplossing vraagt. Zoals gezegd vormt de tweejaarseis een struikelblok voor het kweken van interesse bij studenten en net afgestudeerden. SummerCourt creëert weliswaar interesse voor de Rechtspraak onder de doelgroep maar vervolgens ontbreekt het aan mogelijkheden om daaraan opvolging te geven.

De werkgroep stelt daarom voor om een **Rechtspraak-traineeship** op te richten. De werkgroep is van mening dat de aantrekkelijkheid van de Rechtspraak op de arbeidsmarkt zal verbeteren als de Rechtspraak een tweejarig traineeship kan aanbieden aan recent afgestudeerden. Traineeships zijn immers aantrekkelijk voor de huidige generatie afgestudeerden, vanwege de combinatie van oriënteren, werken, leren en ontwikkelen. Deze wensen zijn kenmerkend voor de doelgroep. Een traineeship lijkt daarom aantrekkelijk voor hen die nog in een keuzeproces voor hun toekomst zitten. Diverse overheidsinstanties, waaronder de Rijksoverheid, het Openbaar Ministerie, diverse provincies en gemeenten bieden daarom traineeships aan. De belangstelling daarvoor is groot.

De doelen van het Rechtspraak-traineeship zijn als volgt:
- Een versterking van de positie van de Rechtspraak op de arbeidsmarkt voor jonge juristen.
- Jonge juristen de kans bieden om zich te kunnen oriënteren op het ambt van de rechter en de Rechtspraak als staatsmacht.
- Het ontwikkelen van hoogwaardige, zelfstandige juridische professionals, met brede maatschappelijke en rechtsstatelijke oriëntatie.

- Bijdragen aan de versterking van diversiteit binnen de Rechtspraak.

Om deze doelen te bereiken stelt de werkgroep voor om het traineeship in te richten op basis van de volgende uitgangspunten. De praktische en inhoudelijke vormgeving verdient uiteraard nog verdere uitwerking. In onderstaande worden slechts de hoofdlijnen weergegeven:

- Het traineeship biedt oriëntatie op het rechterschap en de Rechtspraak. Hoewel oriëntatie op het rechterschap het primaire doel is, zijn er ook andere doorstroommogelijkheden denkbaar.
- Het traineeship is gericht op het opleiden van zelfstandige en breed-inzetbare juridische professionals, die beschikken over kennis en vaardigheden die aantrekkelijk zijn voor de Rechtspraak, maar ook voor andere werkgevers als advocatuur en bedrijfsleven.
- Het programma staat open voor hen die bij aanvang van het programma maximaal 2 jaar daarvoor zijn afgestudeerd. Daaronder kunnen juristen vallen die recent bij de Rechtspraak zijn gaan werken.
- De trainee zal als volwaardige jurist aan de slag gaan. Hij/zij zal werkzaam zijn als juridisch medewerker, bij voorkeur in twee (opeenvolgende) rechtsgebieden met een aangepast programma gericht op snelle doorgroei en zelfstandigheid. Daarnaast worden cursussen, trainingen en coaching geboden. De trainee doet behalve werkzaamheden als juridische medewerker ook projecten (bv onderzoeksopdrachten, uitvoeringsklussen, etc.).
- Door aandacht te besteden aan organisatorische vraagstukken, krijgt de trainee inzicht in en affiniteit met Rechtspraakbrede opgaven en verantwoordelijkheden.
- Tevens is dynamiek en variatie wat betreft werkzaamheden belangrijk voor de doelgroep. Tijdens de uitwerking zal aandacht worden besteed aan de manier waarop het programma zal worden ingericht.

Om er voor te zorgen dat de Rechtspraak daadwerkelijk jonge juristen aan zich bindt die de capaciteiten hebben om door te stromen naar de rio-opleiding is het noodzakelijk dat er een logische aansluiting is tussen het traineeship en een eventuele vervolgcarrière bij de Rechtspraak. De werkgroep is van mening dat deze aansluiting georganiseerd dient te worden. De volgende uitgangspunten zijn daarbij van belang:

- De selectie van trainees dient zodanig te zijn dat de kandidaten in beginsel ook kunnen kwalificeren voor de rio-selectie. Daaraan kan vormgegeven worden door onderdelen uit de rio-selectie in te zetten voor de selectie van trainees.
- Het programma dient inhoudelijk van een dusdanig niveau te zijn dat oud-trainees een zeer goede kans hebben om toegelaten te worden tot de rio-opleiding en deze succesvol af te ronden.
- Voor oud-trainees geldt de tweejaarseis niet als selectie-eis voor de rioselectie
- Elke trainee die het traineeship met succes doorloopt, wordt toegelaten tot de rio-opleiding in het gerecht waar het traineeship is doorlopen, indien hij/zij naar het oordeel van de LSR aan de kwalificaties voor de rio-opleiding voldoet. Oud-trainees zullen derhalve nog steeds een selectieprocedure bij de LSR moeten doorlopen. Bij ‘groen’ licht van de LSR is er voor hen een opleidingsplek bij het gerecht. De afsluiting van het traineeship en de selectieprocedure bij de LSR zullen nader vorm gegeven moeten worden. Selectiemethoden die bij de selectie van trainees zijn toegepast, hoeven niet opnieuw toegepast te worden bij de selectie door de LSR voor het rio-traject.
- De rio-opleiding zal voor deze kandidaten aanpassing behoeven. In de aansluitende twee jaar zal de opleiding gericht moeten zijn op het opdoen van zittingsvaardigheden, het (verder) ontwikkelen van persoonlijk leiderschap en de vorming tot magistraat.

- Om aan de tweejaar externe werkervaring te komen, zal een deel van de rio-opleiding besteed worden aan het opdoen van de ontbrekende ervaring. Het OM staat er voor open om een van de twee buiten-jaren bij het OM te organiseren.
- Het traineeship geeft weliswaar extra opleidingsdruk, maar gelet op het doel van het traineeship is dat een goede investering. Bovendien kan bij de opleiding van trainees vooral gebruik worden gemaakt van senior juridisch medewerkers of stafjuristen.

De werkgroep stelt voor om het traineeship met ingang van september 2021 te laten starten. Na besluitvorming in het PRO kan een projectteam - onder leiding van een lid Raad en/of president en bestaande uit deskundigen op het gebied van werving, selectie en opleiding van Bureau Raad, SSR en externe deskundigheid/extern onderzoek - het voorstel uitwerken en invullen. De werkgroep geeft aan dat in de uitwerking antwoorden gevonden moeten worden op de volgende vragen:

- Hoe ziet het traineeship er inhoudelijk uit, voor wat betreft opgedragen werkzaamheden, opleidings- en trainingsaanbod, variatie en dynamiek wat betreft werkplekken en werkzaamheden? De werkgroep geeft mee dat het programma inhoudelijk en organisatorisch aantrekkelijk moet zijn voor getalenteerde juristen met een steile leercurve.
- Hoe ziet het traineeship er organisatorisch uit, voor wat betreft plaatsing, begeleiding en beoordeling van de trainees?
- Hoe vindt werving en selectie van de trainees plaats? De werkgroep geeft daarbij mee dat de lat voor aankomend trainees hoog wordt gelegd, en dat werving- en selectie-instrumenten bijdragen aan het selecteren van trainees die dat aankunnen. De werkgroep stelt voor om de analytische test en de briefselectie zoals die worden toegepast tijdens de rio-selectie te gebruiken als selectie-instrumenten voor de trainees. Op het moment dat een oud-trainee wil solliciteren als rio, kan hij/zij deze stappen overslaan.
- Hoe ziet de verdere aansluiting tussen traineeship en vervolgcarrière bij de Rechtspraak er concreet uit, op het gebied van werving, selectie en opleiding?

Bestuurlijke vraag: Zijn de leden van het PRO het eens met het **voorgenomen principebesluit** tot de oprichting van een traineeship op basis van bovenstaande? In geval van akkoord zal een voorgenomen besluit besproken worden met de COR, conform de WOR.

C. Opleidingsduur rio's, analyse van problematiek:

De aantrekkelijkheid van rio-vacatures zou kunnen worden vergroot als op voorhand meer duidelijkheid kan worden gegeven over de maximale duur van de opleiding. Tevens is het gevoelen dat, zeker gelet op de personele opgave waarvoor de Rechtspraak zich gesteld ziet, de duur van de huidige opleiding soms niet in verhouding is met de jarenlange ervaring van de betreffende rio.
Het PRO heeft gevraagd de gemiddelde opleidingsduur nader te onderzoeken en te adviseren over mogelijke verkorting van de opleidingsduur en vergroting van de voorspelbaarheid van de opleidingsduur. Tijdens de evaluatie van de rio-opleiding is gebleken dat de gemiddelde duur van de verkorte rio-opleiding 24 maanden is. De gemiddelde duur inclusief de vierjarige rio's is 33 maanden. Voor de volledigheid hierbij een overzicht van de gemiddelde opleidingsduur per categorie.

Duur opleiding	Aantal	Percentage	Gemiddelde duur	Gemiddelde voorervaring
0 tot en met 6 maanden	1	0,3	6 maanden	23 jaar
7 tot en met 12	15	4,1	11,2 maanden	28,6 jaar
13 tot en met 18	34	9,3	17 maanden	21,5 jaar
19 tot en met 24	91	24,8	22,8 maanden	16,7 jaar
25 tot en met 30	117	31,9	28,1 maanden	13,7 jaar
31 tot en met 36	9	2,4	33,3 maanden	11,1 jaar
37 tot en met 42	0	0	-	-
Meer dan 42 maanden	100	27,2	48 maanden	5,5 jaar[3]
Totaal	**367**	**100**		

NB: begin 2020 is de gemiddelde opleidingsduur van de verkorte opleiding afgenomen naar **21,4** maanden. De gemiddelde voorervaring bedraagt **15** jaar.

- Het is van belang aan te geven dat bij een opleidingsduur van 24 maanden minimaal 9 maanden worden besteed aan de voorfase (3), een lange stage (3) en verplichte leeractiviteiten (3). Dit betekent dat een rio die een opleidingsduur van 24 maanden heeft effectief in 15 maanden wordt opgeleid binnen het gerecht, binnen twee leerwerkomgevingen.

Standpunt 3: Voorstel voor maximeren van de opleidingsduur

- De werkgroep hecht veel waarde aan de uitgangspunten van het huidige opleidingshuis: maatwerk voor duur en de inhoud, gericht op persoonlijke ontwikkeling (waaronder persoonlijk leiderschap) en magistratelijkheid. Voor de uitvoering van het voorstel is het volgens de werkgroep dan ook niet nodig en wenselijk om het huidige opleidingshuis te herzien. Met handhaving van de bestaande uitgangspunten kan binnen het huidige opleidingshuis verkorting vorm krijgen.
- De gerechtsbesturen zijn degenen die de verantwoordelijkheid hebben om de duur en de inhoud van de opleiding definitief vast te stellen, op basis van advies van de intakecommissie. De werkgroep stelt voor dat de gerechtsbesturen afspreken deze zij deze verantwoordelijkheid collectief gebruiken om de duur van de opleiding in beginsel te maximeren op 2 jaar, voor kandidaten met ten minste 6 en maximaal 20 jaar werkervaring. De werkgroep is van mening dat dit op een verantwoorde manier kan, zonder daarbij concessies te hoeven doen aan de kwaliteit van de opleiding, het niveau van de rio's of de uitgangspunten van het opleidingshuis. Het bestuur houdt altijd de mogelijkheid om in een voorkomend geval van dit beleid af te wijken en tot een langere opleiding te besluiten. De nu al bestaande behoefte aan rechters en de prognoses over de uitstroom van rechters in de komende jaren maken het immers urgent dat gezocht wordt naar mogelijkheden om rio's verantwoord sneller op te leiden tot rechters.
- Gelet op de gemiddelde opleidingsduur van 21,4 maanden bij een gemiddelde voorervaring van 15 jaar lijkt dit ook een haalbaar voorstel.
- Uit bovenstaande cijfers valt immers op dat bijna 25% van de rio's – degenen met een gemiddelde voorervaring van bijna 17 jaar – een opleidingsduur heeft van 19-24 maanden; 32% van de rio's – degenen met gemiddeld 13 jaar voorervaring – heeft een opleiding van 25-30 maanden. Meer dan de

[3] Er worden regelmatig kandidate tot de rio-opleiding toegelaten tot de vierjarige opleiding met meer dan vier jaar juridisch relevante werkervaring.

helft van de rio's heeft dus al een zeer ruime voorervaring als jurist. Een kritische blik op de duur van de opleiding is dan ook op zijn plaats.

- Om de opleiding voor kandidaten met 6-20 jaar werkervaring binnen de twee jaar te houden, is daarom geen wijziging van het opleidingshuis nodig, maar is er wel een strakkere invulling van het curriculum vereist.
- Van kandidaten met 20+ jaar ervaring mag worden verwacht dat zij de opleiding binnen één jaar kunnen voltooien. Daar zijn het memo m.b.t. specialisten en superervaren kandidaten ook op gebaseerd (die nu nog uitgaan van 15 jaar, maar in de praktijk is het meestal meer).
- Zoals gezegd zijn het de besturen die de duur van de opleiding vaststellen. De uitwerking hiervan moet vanzelfsprekend plaatsvinden met alle ter zake betrokken deskundigen.

In geval van akkoord zien de instroom- en opleidingsmogelijkheden voor juristen bij de Rechtspraak er uiteindelijk als volgt uit:

1. De opleidingsduur voor **kandidaten met 2 tot maximaal 6 jaar** werkervaring blijft 4 jaar. Deze kandidaten hebben immers relatief weinig ervaring en daardoor meer behoefte aan opleiding.
2. Voor **kandidaten met ten minste 6 jaar tot maximaal 20 jaar ervaring** wordt de duur in beginsel **maximaal 2 jaar**, inclusief voorfase.
3. De categorie **kandidaten met 20 of meer jaar werkervaring** krijgt een opleiding in 1 rechtsgebied van **maximaal 1 jaar**. Daartoe zal de notitie *Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten* moeten worden aangepast, waarin voor "superervaren kandidaten" wordt uitgegaan van kandidaten met meer dan 15 jaar werkervaring.
4. **Kandidaten met minder dan 2 jaar werkervaring** kunnen zich aanmelden voor het Rechtspraak-traineeship, zoals voorgesteld in bovenstaande.

NB: In theorie kan het in dit voorstel voorkomen dat een kandidaat met 5 jaar en 11 maanden voorervaring vier jaar in opleiding gaat – terwijl iemand met 6 jaar en 1 dag werkervaring slechts 2 jaar in opleiding gaat. Eén maand werkervaring verschil zou dan twee jaar opleiding schelen. Dat lijkt onlogisch. Op het moment dat dit zich voordoet, is het aan het gerechtsbestuur om op passende wijze zonodig de opleidingsduur aan te passen (gelijk dat nu ook al mogelijk is).

De voordelen van een dergelijke indeling zijn als volgt:

- Dankzij dit voorstel ontstaat overzicht, duidelijkheid en voorspelbaarheid van de opleiding.
- Daarnaast maakt het de positie van de Rechtspraak op de arbeidsmarkt sterker: op ieder moment in de loopbaan, onafhankelijk van de voorervaring, zijn er instroommomenten, waarbij ook duidelijk is hoe lang de opleiding duurt.
- Alle varianten voorzien in maatwerk indien nodig.

Bestuurlijke vraag: Zijn de leden van het PRO het eens met bovenstaand voorstel?

Schematisch resulteert dit in de volgende instroom- en opleidingsmogelijkheden:



22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 59

R(H)IO-PROCEDURE PER 1 JANUARI 2020

Per 1 januari 2020 geldt er een uniforme procedure voor werving r(h)io's in eerste en tweede aanleg, gericht op de per 1 april, 1 oktober en 1 januari bij SSR startende opleidingsgroepen. De voorselectie is vervangen door een lokale selectie, bestaande uit gesprekken met het gerecht (bestuur en/of SAC/vertegenwoordigers gerecht) en keuze van kandidaten door het bestuur (maximaal 3 per vacature). Daarna volgt de landelijke selectie, bestaande uit het assessment en de eindgesprekken met de LSR. Indien voor een opleidingsplaats meerdere kandidaten na de eindgesprekken geschikt zijn bevonden, maakt het bestuur in de eindselectie de keuze wie de opleidingsplaats krijgt aangeboden.

WEEKPLANNING WERVINGSRONDE

Tijdstip	***Actie***	***Door***
Week 1(do)	uiterste datum inzenden vacaturetekst naar LSR	bestuur
Week 2(ma)	openstelling vacatures op rechtspraak.nl	LSR
Week 3, 4, 5	reactietermijn sollicitanten	LSR
Week 6(ma)	reactietermijn sluit, formele checks, uploaden dossiers	LSR
Week 7	briefselectie (max 5 brieven per vacature)	LSR+bestuur
	aanmelden testen + reminder referenties + JD-check	LSR
Week 8	testen bij LTP	LSR
	uploaden dossiers (motivaties+cv's+referenties+tests)	LSR
Week 9	gesprekken lokale SAC/gerecht en/of bestuur	bestuur
Week 10 (do)	aan LSR berichten wie doorgaan (max 3 per vacature)	bestuur
	communicatie kandidaten + aanmelden assessment	LSR
Week 11, 12	assessments + uploaden dossiers tbv eindgesprekken	LSR
Week 13	eindgesprekken met landelijke selectiecommissie	LSR
	informeren bestuur wel/niet 'door'	LSR
NB	1) *Indien meer kandidaten per vacature:*	
	bestuur kiest + bericht aan LSR wie in opleiding gaat = eindselectie	bestuur
	2) indien 1 kandidaat door meerdere gerechten gekozen:	
	kandidaat met meer dan 1 aanbod maakt keuze	kandidaat
	communicatie kandidaten	LSR
Week 14	intake GOC + rechtspositiegesprek + KB etc	bestuur
	matching landelijk geschikt bevonden kandidaten	LSR
Week 22	start opleiding	

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 60

Verslag PRO Regulier

Datum	22-06-2020
Tijd	12:30 - 16:00
Locatie	Skype
Voorzitter	Robine de Lange
Aanwezigen	Robine de Lange - Tegelaar, voorzitter (Rechtbank Rotterdam) Ronald Philippart (Hof 's-Hertogenbosch) Peter Pulles (Rechtbank Limburg) Takvor Avedissian (Centrale Raad van Beroep) Margreet Blaisse (Rechtbank Gelderland) Eveline de Greeve (Rechtbank Noord-Holland) Marieke Koek (Hof Den Haag) Maarten van de Laarschot (Rechtbank Den Haag) Bart van Meegen (Rechtbank Overijssel) Herman van der Meer (Hof Amsterdam, Rechtbank Noord-Nederland) Julia Mendlik (Rechtbank Midden-Nederland) Marlien Verhoef b.a. Patricia Messer-Dinnissen (Rechtbank Oost-Brabant) Theo Simons (CBb Den Haag) Nol Vermolen (Rechtbank Zeeland-West-Brabant) Christa Wiertz - Wezenbeek (Rechtbank Amsterdam) Fred van der Winkel (Hof Arnhem-Leeuwarden) Henk Naves (Rvdr) Peter Arnoldus (Rvdr) Herma Rappa (Rvdr) Areane Dorsman (Rvdr) Bart Jan van Ettekoven (Raad van State) [redacted] (ambtelijk secretaris PRO) [redacted] (notulist)
Gastspreker	Geert Lycklama à Nijeholt voor agendapunt [redacted]
Afwezigen	Patricia Messer-Dinnissen (Rechtbank Oost-Brabant) Jos Silvis (Hoge Raad) Maarten Feteris (Hoge Raad)

-



6 2jaarseis en duur opleiding RIO - TER BESLUITVORMING

De werkgroep 2jaarseis en duur opleiding RIO legt een aantal voorstellen voor aan het PRO.

De werkgroep stelt voor om de werving- selectie- en opleidingscapaciteit van de Rechtspraak te versterken door:

- Een traineeship op te richten voor juristen met maximaal 2 jaar werkervaring
- De opleidingsduur te maximeren op 2 jaar, voor kandidaten met 6-20 jaar werkervaring.
- De opleidingsduur te maximeren op 1 jaar, voor kandidaten met >20 jaar werkervaring.

De noodzakelijke financieringsvraagstukken die volgen uit het principebesluit zullen tijdens de uitwerking van de voorstellen aan bod komen.

Aan het PRO zijn de volgende beslispunten voorgelegd:

- Zijn de leden van het PRO het eens met het voorstel van de werkgroep om de tweejaarseis in beginsel te handhaven, en enkel Officieren van Justitie hiervan te blijven uitzonderen?
- Zijn de leden van het PRO het eens met het voorstel van de werkgroep om in de notitie omschreven categorie 'oud-trainees' de tweejaarseis uitsluitend als benoemingsvereiste (en niet als selectievereiste) te hanteren?
- Zijn de leden van het PRO het eens met het voorgenomen principebesluit tot de oprichting van een traineeship op basis van bijgaande?
- Zijn de leden van het PRO het eens met bijgaand voorstel, waarin de besturen de collectieve afspraak maken om de opleidingsduur te maximeren op 2 jaar voor rio's met tenminste 6 en maximaal 20 jaar

voorervaring, en op 1 jaar voor kandidaten met 20 jaar of meer voorervaring?

Het PRO stemt in met alle beslispunten

Toelichtend wordt nog aangegeven dat het bestuur van het gerecht indien zij dit nodig achten, kan afwijken van de opleidingsduur. Bijvoorbeeld in het geval van een kandidaat met 6 jaar ervaring die een opleiding van 2 jaar krijgt en een kandidaat met 5 jaar en 11 maanden ervaring, een opleiding van 4 jaar krijgt. Het lokale bestuur kan in een dergelijk geval er voor kiezen af te wijken van de opleidingsduur.
Mocht later blijken dat deze afwijkingen vaak voorkomen, dan wordt bezien of de regeling al dan niet moet worden aangepast.

Ook wordt gevraagd te onderzoeken of er mogelijkheden er zijn om voor ervaren, gezaghebbende juridisch ondersteuners desnoods tijdelijk de maatwerkmogelijkheid te bieden de tweejaarseis niet (strikt) toe te passen (tijdelijk in het licht van de mogelijkheid van snelle inzetbaarheid voor bijvoorbeeld de inloopkamers van Tijdige Rechtspraak). Dit vraagstuk wordt meegegeven aan het project 'Loopbaanontwikkeling medewerkers Rechtspraak' (in relatie tot juridisch medewerkers) uit de uitvoeringsagenda.

7 [redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 61

[redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)

Onderwerp: FW:
Bijlagen: 20200702 Selectie en opleiding overstappende OvJ naar Rechtspraak superspecialisten en super-ervaren kandidaten[redacted].pdf

---

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: donderdag 9 juli 2020 16:25
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp:

Ha[redacted],

Ik wil onderstaand bericht en bijgevoegde notitie delen met de gerechten, via de Vakgroep HRM. Denk je dat dit ook iets is om te delen met het DB of met de presidenten?

[redacted]

Beste allen,

Het PRO heeft op 22 juni besloten de notitie 'Selectie en opleiding overstappende OvJ naar Rechtspraak, superspecialisten en super-ervarenkandidaten' aan te passen. De aanpassing betreft de vereiste hoeveelheid jaren voorervaren die een kandidaat dient te hebben, alvorens deze als super-ervaren kandidaat te beschouwen is (per heden: 20 jaar of meer, voorheen 15 jaar).

De notitie is conform besluitvorming aangepast. Zie bijlage.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Coördinerend beleidsmedewerker

HRM&OO
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

de Rechtspraak

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 62

de Rechtspraak
Raad voor de rechtspraak

Standpuntbepaling n.a.v. advies landsadvocaat over inschalingsbeleid instromende rechters

VERTROUWELIJK

De landsadvocaat heeft advies uitgebracht naar aanleiding van een brief van Bureau Clara Wichmann over vermeend verboden indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de inschaling van instromende rechters. Als de werkgever wil vasthouden aan het criterium laatstverdiend salaris voor de inschaling, dan adviseert de landsadvocaat een onderzoek te laten uitvoeren naar de wijze van inschaling én naar de effecten daarvan.

Aan: Rvdr
Van: [redacted] (achtervang i.v.m. vakantie: [redacted])
Portefeuillehouder: Herma Rappa

Datum: 15 juli 2020

Eerdere behandeling: n.v.t.
Dossier: Inschalingsbeleid

Omschrijving agendapunt en verband met ruimer kader/thema

Binnen de Rechterlijke Macht worden instromende rechterlijke ambtenaren ingeschaald binnen de geldende functieschaal/categorie op basis van het laatst verdiende inkomen. Dit is zo afgesproken door de minister van JenV met de NVvR en wordt uitgevoerd door de Rechtspraak (en het OM).

Het inschalingsbeleid is daarmee een onderwerp voor de overlegtafel van het SORM. Naar aanleiding van de ontvangen brief wordt ambtelijk (voor)overleg gevoerd met JenV en OM. Daarvoor is het nodig dat de Raad een eerste standpunt inneemt naar aanleiding van het advies van de landsadvocaat. Het advies van de landsadvocaat is gedeeld met JenV en OM.

Terzijde: BZK voert op dit moment al een onderzoek uit naar de bestaande loonkloof (3%) onder de rijksambtenaren binnen de departementen en naar de oorzaken daarvan. De RM wijkt in zoverre af van de rijksambtenaren dat alleen voor de RM expliciet in beleid is vastgelegd dat met name wordt ingeschaald op basis van laatst verdiende inkomen. De Rechtspraak heeft bij BZK aangegeven niet mee te doen aan dit onderzoek vanwege de lopende advisering bij de landsadvocaat.

De landsadvocaat adviseert om niet alleen onderzoek te doen naar een mogelijke loonkloof, maar een integraal onderzoek te doen, waarbij niet alleen het mogelijke indirecte onderscheid wordt bezien, maar ook de effectiviteit van het beleid dat tot het mogelijke onderscheid leidt. Het lijkt de landsadvocaat raadzaam dat in dit onderzoek in ieder geval wordt vastgesteld in hoeverre het hanteren van het criterium laatstverdiend salaris eraan bijdraagt om voldoende gekwalificeerde en geschikte personen voor de rechterlijke macht aan te trekken.

Aard agendapunt:
- ter besluitvorming

Bijlagen met een korte omschrijving:
- Brief bureau Clara Wichmann van 19 mei 2020
- Advies landsadvocaat van 13 juli 2020

Bespreking in:		Vergaderdatum:
X	**Managementteam**	Di 21 juli 2020
X	**Raad**	Woe 22 juli 2020
☐	**PRO**	n.v.t.
☐	**Medezeggenschap (COR-CvA-OR)** ☐ advies ☐ instemming ☐ kennisneming	n.v.t.

Besluit
- De Raad besluit het advies van de Landsadvocaat (bijgevoegd) op te volgen.
- Dit betekent dat in het (voor)overleg voor het SORM door de vertegenwoordiging van de Rechtspraak een positieve houding wordt ingenomen tot het doen van onderzoek naar de loonkloof binnen de Rechterlijke Macht en de effecten van het gevoerde inschalingsbeleid.
- Details m.b.t. het onderzoek zullen nader worden uitgewerkt in het (voor)overleg en regelmatig worden afgestemd met de portefeuillehouder binnen de Raad.

Belanghebbenden
Rechterlijke ambtenaren, gerechtsbesturen, minister van JenV (verantwoordelijk voor beloningsregels), OM (zelfde inschalingsbeleid van toepassing), NVvR (overeenstemmingsvereiste beloningsregels), Rvdr.

Aanleiding
De stelling dat het inschalingsbeleid verboden (indirect) onderscheid in de hand werkt, is eerder aan de orde geweest in de COR naar aanleiding van een notitie van een tweetal rechters gericht aan de COR. Vervolgens ontving de Raad een brief van de NVvR. De Raad heeft daarop laten weten graag het gesprek met de NVvR aan over de criteria voor inschaling en heeft gevraagd welke criteria volgens de NVvR betrokken zouden moeten worden bij de beslissing tot inschaling. De Raad zag daarbij niet bij voorbaat reden voor een onderzoek (hetgeen werd voorgesteld door de NVvR). In een ambtelijk overleg heeft JenV aan de NVvR gevraagd een voorstel in te dienen voor het SORM (Sectoroverleg RM). De NVvR is tot op heden niet met een voorstel gekomen. Vervolgens heeft de Raad onderhavige brief ontvangen van Bureau Clara Wichmann.

Argumenten
De Raad heeft de landsadvocaat verzocht om advies uit te brengen over deze kwestie. Naar mijn mening is sprake van een deugdelijk en weloverwogen advies.

Daarmee ligt het voor de hand dit advies op te volgen. Het doen van onderzoek is nodig om tot nadere standpuntbepaling te komen over de inschalingscriteria. Uit dit onderzoek moet namelijk blijken of (en in hoeverre) het huidige beleid wel of niet juridisch toelaatbaar is. Het op voorhand afstand doen van het inschalingscriterium zou in juridisch zin een alternatieve oplossing zijn. Dit ligt echter niet voor de hand en is overigens uiteindelijk een beslissing van de minister van JenV in overeenstemming met de NVvR.

Kanttekeningen en risico's

Er is een risico dat uit onderzoek zal blijken dat inderdaad sprake is van een loonkloof en/of dat het gebruikte inschalingcriterium niet toelaatbaar is. Echter getuigt het doen van een zorgvuldig onderzoek juist van goed en integer werkgeverschap en kan het resultaat bijdragen aan een meer inclusieve rechtspraak.

Financiële dekking

N.v.t.

Uitvoering

Tweede helft augustus 2020 zal het ambtelijk vooroverleg worden opgestart t.b.v. SORM. Het SORM staat gepland voor 8 oktober 2020.

Communicatie

Dit onderwerp is vooralsnog gekwalificeerd als 'vertrouwelijk'. Wel wordt de Raad aangeraden bij gelegenheid de presidenten in mededelende sfeer te informeren over de brief van Bureau Clara Wichmann en het advies van de landsadvocaat, het overleg hierover met JenV en de mogelijkheid dat een onderzoek volgt naar loonkloof en effectiviteit van het inschalingsbeleid.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 63

Oplegnotitie

Presidentenvergadering / PRO

Onderwerp	Verkorting duur rio-opleiding
Archiefnaam	[wordt ingevuld door Bestuursondersteuning]
Datum	5 oktober 2020
Datum overleg	26 oktober 2020
Aangeboden door welk gremium/groep	Stuurgroep Initiële Opleiding
Concipient	[redacted]
Portefeuillehouder/ bestuurder	Areane Dorsman
Uitvoeringsagenda?	Valt onder prioriteit Uitvoeringsagenda: ☐ Verbeteren doorlooptijden en wegwerken achterstanden ☐ Versterken personeelsbeleid ☐ Verbeteren informatievoorziening X Valt niet onder een prioriteit uit de Uitvoeringsagenda
Aanleiding	In het PRO van 22 juni 2020 is besloten de duur van de rio-opleiding te verkorten. Wat dit besluit betekent voor de inrichting van de opleiding en of het nodig is om het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding (het Opleidingsstatuut) en/of de bijlagen aan te passen is uitgewerkt in het bijgevoegde memo.
Aard bespreking	x Ter bespreking ☐ Ter informatie ☐ Ter consultatie x Ter besluitvorming ☐ Anders, namelijk….
Bijdragen geleverd door / afgestemd met …	Leden van de Stuurgroep Initiële Opleiding (Areane Dorsman, Marieke Koek, Eveline de Greeve, Jasper van den Beld, Gerard Tangenberg, [redacted]).
Vorige behandeling + genomen besluit(en)	In het PRO van 22 juni is besloten om de duur van de rio-opleiding te verkorten. Er zijn 3 groepen te onderscheiden: 1) kandidaten met 2 tot 6 jaar voorervaring komen in aanmerking voor een opleiding van 4 jaar; 2) kandidaten met 6 jaar tot 20 jaar voorervaring komen in aanmerking voor een opleiding van in beginsel maximaal 2 jaar; 3) Superspecialisten, OM-overstappers en superervarenen (met meer dan 20 jaar voorervaring) komen in aanmerking voor een opleiding van maximaal 1 jaar.
Relevante stukken	Memo: 'Verkorting duur rio-opleiding' van 5 oktober 2020. Overzichtsnotities: Oplegnotitie 'aanpassing opleidingsstatuut' 'Integrale opzet selectie en opleiding vaste rechters'
Benodigde vergadertijd	20 minuten
Samenvatting stuk, inclusief advies	De Stuurgroep stelt voor een andere groepsindeling te hanteren: 1) kandidaten met 2 tot 6 jaar voorervaring komen in aanmerking voor een opleiding van 4 jaar. Kandidaten met

	5 tot 6 jaar voorervaring kunnen in aanmerking komen voor de verkorte opleiding. 2) Kandidaten met 6 of meer jaar voorervaring komen in aanmerking voor een opleiding van in beginsel maximaal 2 jaar. Voor deze groep stelt de Stuurgroep voor de verplichte minimale duur voor stages (10% van de opleiding) te laten vervallen.
Bestuurlijke beslispunten	Gaat het PRO akkoord met: ▪ de voorgestelde wijziging van de groepsindeling voor groep 1 en groep 2; ▪ het voorstel voor groep 2 de verplichte minimale stageduur (van 10% van de opleiding) te laten vervallen; ▪ het voorstel groep 3 op te nemen in het Opleidingsstatuut.
Vervolg bestuurlijke route	Het voorgenomen besluit de duur van de rio-opleiding te verkorten, leidt tot aanpassing van de Leidraad Intake. Dit is een bijlage bij het Opleidingsstatuut. Als het voorstel van de Stuurgroep ten aanzien van de minimale stageduur voor groep 2 wordt overgenomen en het voorstel groep 3 op te nemen in het Opleidingsstatuut, dan moet het Opleidingsstatuut ook worden aangepast. Een beleidswijziging die leidt tot aanpassing van het Opleidingsstatuut en/of de bijlagen moet ter instemming worden voorgelegd aan de COR.
Communiceren met/ terugkoppelen aan…	[redacted]
Te publiceren tekst/ genomen besluit	Het PRO heeft de volgende besluiten genomen: - Voor kandidaten met 5 tot 6 jaar juridische werkervaring kan de intakecommissie een kortere opleidingsduur adviseren dan vier jaar, afhankelijk van de aard van de juridische werkervaring en in overleg met de kandidaat. - Groep 2 bestaat uit kandidaten met 6 jaar of meer juridische werkervaring; - Groep 3, die bestaat uit de supervarenen, superspecialisten en OM-overstappers wordt ondergebracht in het Opleidingsstatuut; - Voor groep 2 komt de minimale duur voor stages (10% van de opleidingsduur) te vervallen.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 64

SAMENVATTING SELECTIE EN OPLEIDING VASTE RECHTERS/RAADSHEREN

Voor intern gebruik.

Sinds de vernieuwing van de selectie en opleiding van vaste rechters/raadsheren in 2013 is veel ervaring opgedaan met het huidige stelsel. In 2015 is aanvullend beleid ontwikkeld met betrekking tot overstappende officieren van justitie, superspecialisten en super-ervaren kandidaten. In toenemende mate zijn ook de hoven rhio's en rio's gaan opleiden. In de praktijk van selectie, opleidingsintakes en beoordelingssystematiek is inmiddels een gebalanceerd stelsel van selectie, opleiding en beoordeling ontstaan, dat zich als volgt laat samenvatten. Bij de werving, selectie, opleiding en beoordeling van rechters en raadsheren worden drie categorieën onderscheiden:

Categorie I: juristen met 2 tot 6 jaar juridische voorervaring volgen een opleidingstraject van **4 jaar** in **2 tot 3 rechtsgebieden**, waarbij voor hen die tussen 5 en 6 jaar ervaring hebben een verkorting mogelijk is tot een opleidingsduur tussen 2 en 4 jaar.

Categorie II: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring volgen een opleidingstraject van in beginsel **maximaal 2 jaar,** in **tenminste 2 rechtsgebieden**. Voor de hoven geldt dat om **rhio** te worden **tenminste 10 jaar juridische voorervaring** nodig is op het moment van solliciteren.

*Categorie III: o*verstappende officieren van justitie of advocaten-generaal , juristen met 20 jaar of meer juridische ervaring (=super-ervaren) of superspecialisten kunnen in aanmerking komen voor een kort opleidingstraject op maat van **maximaal 1 jaar**. Hiertoe dient het gerecht voorafgaand aan de start van de LSR-selectie de kandidaat expliciet te hebben geworven c.q. aangemerkt als kandidaat zoals bedoeld in de notitie 'Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten', waarna de opleiding wordt ingericht naar de in deze notitie beschreven uitgangspunten.

Dit drieledig onderscheid bevordert overzicht en voorspelbaarheid, en draagt eraan bij dat

a) kandidaten op ieder moment in de juridische loopbaan kunnen solliciteren naar een rechtersopleidingstraject, nadat in elk geval twee jaar juridische werkervaring buiten de Rechtspraak is opgedaan. Wervingsboodschap: elk kwartaal zijn er – landelijk gezien – enkele tientallen instroommogelijkheden bij de gerechten en je kan in iedere fase van je loopbaan solliciteren.

b) gerechten een opleiding kunnen bieden die aansluit bij de juridische voorervaring waarbij maximaal wordt geprofiteerd van die juridische voorervaring. Dit vinden kandidaten aantrekkelijk.

c) gerechten maatwerk kunnen bieden aan kandidaten die zich in hun loopbaan als jurist verregaand hebben gespecialiseerd of zeer veel ervaring hebben.

d) het opleidingshuis toepasbaar is voor zowel rechtbanken, hoven als centrale raad van beroep: afgezien van een enkel – hieronder aangegeven – verschil gelden de uitgangspunten van het opleidingshuis voor alle rechtbanken, hoven en Centrale Raad van Beroep.

e) de zichtbare samenhang tussen juridische voorervaring, werving, selectie en opleiding bijdraagt aan effectieve arbeidsmarktcommunicatie: de sollicitant weet waar hij aan toe is.

f) onderlinge aansluiting tussen selectie, opleiding en beoordeling optimaal kan worden gerealiseerd.

g) voldoende balans mogelijk is tussen generalistische en specialistische rechters op het gebied van opleiding/inzetbaarheid: categorie I en II leiden op tot generalistische rechter die inzetbaar is in tenminste twee rechtsgebieden, categorie III betreft kandidaten van wie verwacht wordt dat deze in

Steller: Marieke Koek
Datum: 14 januari 2021 (versie 2)
Bijlage: bij stukken 'verkorting duur rio-opleiding' voor PRO 26 oktober 2020

beginsel in één (specialistisch) rechtsgebied werkzaam zal zijn en in dat rechtsgebied als rechter/raadsheer wordt opgeleid.

De categorieën worden hierna afgezet in een schematisch overzicht en in een grafisch plaatje.

SELECTIE EN OPLEIDING VASTE RECHTERS/RAADSHEREN

SCHEMATISCH OVERZICHT OPLEIDINGSHUIS (SELECTIE EN OPLEIDING)

	Categorie I	Categorie II	Categorie III
Juridische voorerv.	**2-6 jaar** (rechtbanken)	≥ **6 jaar** (rechtbanken) **>10 jaar** (hoven)	**specialist** **zeer ervaren ≥ 20 jaar** **OM-overstapper**
openstelling	externe vacature*	externe vacature*	externe vacature*
Volledige LSR-selectie	ja	ja	ja
Intake opleiding	adviesgesprek GOC	adviesgesprek GOC	adviesgesprek GOC
Duur opleiding	4 jaar, en indien 5-6 jaar voorerv: 2 tot 4 jaar	max 2 jaar	max 1 jaar
Inhoud opleiding	2 a 3 rechtsgebieden	tenminste 2 rechtsgebieden	1 rechtsgebied
Beoordeling	door LBR	door LBR	door LBR

*uitzondering:

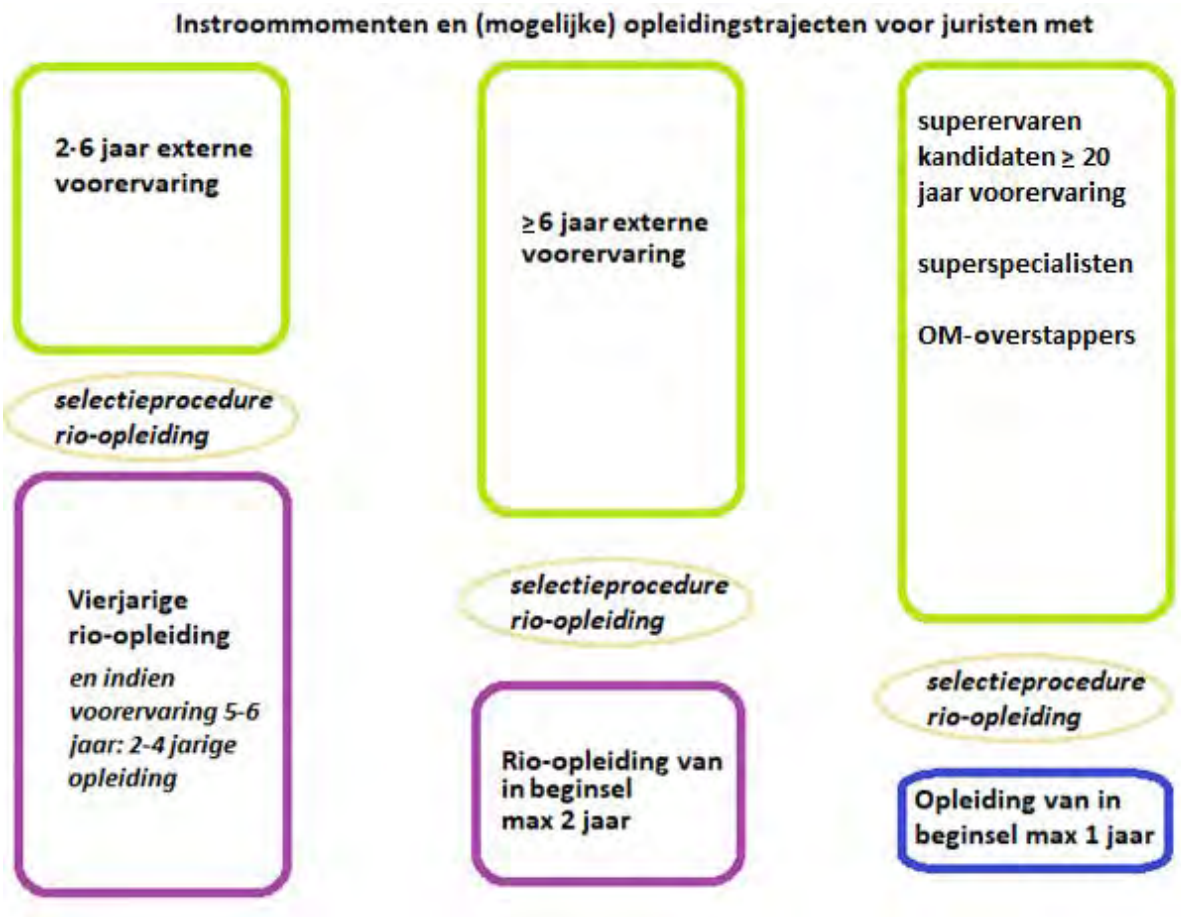
Gerede kandidaatsprocedure: dwz LSR (presidium) merkt – op gemotiveerde aanbeveling van het gerechtsbestuur – een kandidaat aan als 'gerede kandidaat', indien voldaan is aan de volgende criteria:

- de kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
- op basis van specifieke vereisten voor de functie en de kwaliteiten van de kandidaat mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
- naar verwachting zal de kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter/raadsheer.

Als de LSR de kandidaat als gerede kandidaat aanmerkt is openstelling van een vacature niet nodig en kan de selectieprocedure worden doorlopen. Daarbij blijft de briefselectie achterwege, vormen de testen op analytische vaardigheden onderdeel van het assessment-onderzoek en kan ervoor worden gekozen om het lokale selectiegesprek met de SAC het zij voor hetzij na afloop van de eindgesprekken te laten plaatsvinden.

Steller: Marieke Koek
Datum: 14 januari 2021 (versie 2)
Bijlage: bij stukken 'verkorting duur rio-opleiding' voor PRO 26 oktober 2020

Een bestuur kan deze procedure met name gebruiken voor zeer gewilde kandidaten in categorie III c.q. voor kandidaten met 20 jaar of meer juridische werkervaring.



Steller: Marieke Koek
Datum: 14 januari 2021 (versie 2)
Bijlage: bij stukken ‘verkorting duur rio-opleiding’ voor PRO 26 oktober 2020

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 65

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

aan de leden van het PRO
van de Stuurgroep Initiële Opleiding
doorkiesnummer 06-[redacted]
faxnummer 088-3610022

datum 5 oktober 2020
bijlage(n) -2-
onderwerp verkorting duur rio-opleiding

Verkorting duur rio-opleiding

1. Inleiding

In het PRO van 22 juni 2020 is besloten tot verkorting van de duur van de rio-opleiding. Het voorstel van de werkgroep 'tweejaarseis en opleidingsduur', opgenomen in het memo van 29 mei 2020, is door het PRO aangenomen.

Er zijn twee redenen om dit memo aan het PRO voor te leggen:
- Na de besluitvorming kwamen enkele uitwerkingsvragen op. De beantwoording van die vragen ligt op het grensgebied van de uitvoering maar zou mogelijk kunnen worden opgevat als een wijziging van het door het PRO genomen besluit. Indien dat laatste het geval is, heeft een opvolgend besluit door – opnieuw – het PRO de voorkeur.
- Pas na het PRO van 22 juni 2020 is onderkend dat de besloten verkorting een effect heeft op het Opleidingsstatuut dat destijds met instemming van de COR tot stand is gekomen, zodat het voor de hand ligt dat wijziging van dit Opleidingsstatuut wederom ter instemming van de COR dient te worden aangeboden.

In het overleg van de Stuurgroep Initiële Opleiding (hierna: Stuurgroep) van 13 juli 2020 is een werkgroep[1] ingericht om te bezien wat de besluitvorming in het PRO betekent voor de inrichting van de rio-opleiding en of het nodig is het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding (hierna: het Opleidingsstatuut) en de daarbij behorende bijlagen (intakereglement, leidraad intake, stagereglement) aan te passen. Het advies van de werkgroep is besproken in het overleg van de Stuurgroep op 24 september 2020 en is integraal overgenomen. Op basis van dit advies legt de Stuurgroep het volgende voorstel graag voor aan het PRO.

2. Opmerkingen vooraf

In de notitie van de werkgroepen 'tweejaarseis en opleidingsduur' van 29 mei 2020, worden drie groepen kandidaten voor de opleiding tot rechter/raadsheer onderscheiden, te weten:

Groep 1: Kandidaten met 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring.
Voor deze groep geldt een opleidingsduur van 4 jaar.

Groep 2: Kandidaten met 6 tot 20 jaar relevante juridische werkervaring.
Voor deze groep geldt in beginsel een maximale opleidingsduur van 2 jaar.

---

[1] Deelnemers werkgroep: [redacted] (senior rechter, kernopleider SSR), [redacted] (senior rechter, voorzitter LGOC, [redacted], [redacted] (senior raadsheer, [redacted]), [redacted] (adviseur intake SSR), [redacted] (kwaliteitsmanager initiële opleiding SSR), [redacted] (beoordelingsadviseur SSR) en [redacted] (beleidsmedewerker Rvdr)

Groep 3: OM-overstappers, superspecialisten en superervaren kandidaten.
Voor de superervaren kandidaat geldt dat die 20 jaar of meer relevante juridische werkervaring moet hebben. Voor deze groep geldt een opleidingsduur van maximaal één jaar in één rechtsgebied.

De Stuurgroep heeft wat betreft de groepsindeling twee opmerkingen.

2.1 Groep 1: Kandidaten met 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring.
Aandacht wordt gevraagd voor de kandidaten met 5 tot 6 jaar juridische werkervaring. Op basis van de Leidraad Intake van 20 maart 2018 geldt voor deze kandidaten tot nu toe een opleidingsduur van 2 tot 3 jaar (afhankelijk van het antwoord op de vraag of de kandidaat beschikt over proces- en/of schrijfervaring). Voor deze kandidaten geldt op basis van de in het PRO op 22 juni 2020 genomen besluiten een langere opleidingsduur, namelijk 4 jaar. De Stuurgroep vraagt zich af hoe dit zich verhoudt tot de reden waarom de duur van de opleiding is verkort, namelijk het nijpende tekort aan rechters waardoor het noodzakelijk is r(h)io's zo snel mogelijk op te leiden.

Ook uit wervingsoogpunt kan een opleidingsduur van 4 jaar voor deze kandidaten nadelig zijn omdat het langer duurt voordat zij benoemd kunnen worden tot rechter. Voorheen konden deze kandidaten zowel solliciteren op een vacature rio-beperkt als op een vacature rio-ruim.

De Stuurgroep stelt voor die flexibiliteit te behouden. Concreet betekent dit dat kandidaten met 2 tot 6 jaar voorervaring worden uitgenodigd om te solliciteren op een vacature rio-beperkt. Voor die kandidaten geldt een opleidingsduur van 4 jaar. Kandidaten met 5 tot 6 jaar juridische werkervaring kunnen in aanmerking komen voor een kortere opleiding. De intakecommissie adviseert, in overleg met de kandidaat, welke opleidingsduur het meest passend is. Die opleiding kan niet korter zijn dan twee jaar.

Verder merkt de Stuurgroep op dat een rio die de vierjarige opleiding volgt, het bestuur kan vragen de opleidingsduur te verkorten. De Stuurgroep stelt voor om de lijn (criteria en proces) voor verkorting van de vierjarige opleiding, die zijn opgenomen in het Opleverdocument werkgroep Opleiden r(h)io's in Corona-crisistijd van 27 maart 2020, voort te zetten. Die lijn is als volgt.

Een rio kan het bestuur verzoeken om de laatste leerwerkomgeving te laten vervallen als de rio:
- in de eerste twee leerwerkomgevingen goed heeft gefunctioneerd;
- op taakniveau C/D functioneerde;
- aan de kritische beoordelingscriteria voldoet;
- is opgeleid in een zit- en schrijf-leerwerkomgeving.

Bij twijfel geeft de LBR geen negatief beoordelingsadvies maar adviseert het oorspronkelijke opleidingsplan, zonder de aangevraagde verkorting, of met alleen een deel daarvan, alsnog uit te voeren. Aanvullende voorwaarde: de voorzitter van de beoordelingscommissie en de

beoordelingsadviseur die de laatste tussenbeoordeling heeft uitgevoerd, worden bevraagd bij het voornemen een tussen- naar een eindbeoordeling om te zetten.

Voorstel 1
Voor kandidaten met 5 tot 6 jaar juridische werkervaring kan de intakecommissie een kortere opleidingsduur adviseren dan vier jaar, afhankelijk van de aard van de juridische werkervaring en in overleg met de kandidaat.

2.2 Groep 2: Kandidaten met 6 tot 20 jaar relevante juridische werkervaring.

Het valt de Stuurgroep op dat bij groep 2 (kandidaten met 6 tot 20 jaar juridische werkervaring) besloten is een grens te stellen aan het aantal jaren voorervaring, namelijk tot 20 jaar. Dit terwijl er kandidaten zijn die 20 jaar of meer juridische werkervaring hebben, die niet voldoen aan de omschrijving van superervaren kandidaat opgenomen in de notitie 'Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten'[2] . Denk bijvoorbeeld aan een kandidaat die na afstuderen 20 jaar advocaat is in 2 rechtsgebieden of een kandidaat die 18 jaar als juridisch medewerker en stafjurist in 2 rechtsgebieden heeft gewerkt en daarna 3 jaar advocaat is geweest.

Door deze groepsindeling te hanteren geldt voor kandidaten met 20 jaar of meer werkervaring, die niet voldoen aan de definitie van superervaren kandidaat volgens de notitie, dat zij vanaf januari 2021 de rio-opleiding niet meer kunnen volgen en dus geen rechter kunnen worden. Er zijn tot nu toe 76 kandidaten met 20 jaar of meer werkervaring die de verkorte opleiding volgen. Die zouden door deze aanpassing vanaf 1 januari 2021 uitgesloten zijn van deelname aan de selectieprocedure.

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat vóór de nieuwe afspraken over de opleidingsduur een kandidaat met 15 jaar of meer werkervaring op twee manieren kon worden opgeleid tot rechter.

[2] [2] Definitie superervaren kandidaat volgens de notitie: '*Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij civiel effect hebben behaald). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap. Dit uit zich in het feit dat de kandidaat bijvoorbeeld doceert als hoogleraar op de universiteit en/of wetenschappelijke publicaties op zijn/haar naam heeft staan, als advocaat in grote rechtszaken heeft opgetreden, zeer ruime werkervaring heeft in zijn/haar vakgebied en als partner werkt bij een (groot) advocatenkantoor. Ervaring als plaatsvervanger is een pré.*'

Meer dan 15 jaar voorervaring	Door LSR aangemerkt als superervaren.	Kandidaat voldoet niet aan criteria superervaren opgenomen in notitie.
Benoeming	▪ Rechter-plaatsvervanger met aanwijzing ▪ Raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing	▪ Rechter in opleiding ▪ Raadsheer plaatsvervanger met aanwijzing
Opleidingsduur	Maximaal 1 jaar	Tussen 15 maanden en 3 jaar
Inrichting opleiding	1 leerwerkomgeving	2 leerwerkomgevingen

Voor een kandidaat met 20 jaar of meer werkervaring heeft het voor- en nadelen om als superervaren kandidaat te worden aangemerkt. De gevolgen zijn een kortere opleidingsduur en een hoger salaris gedurende die opleiding. Omdat die kandidaat wordt opgeleid in één rechtsgebied (zonder voorfase en stageverplichting) is de opleidingsdruk relatief gezien lager dan die voor een kandidaat die in twee rechtsgebieden wordt opgeleid met een voorfase en stages. Daar staat tegenover dat de superervaren kandidaat niet wordt opgeleid om breed ingezet te worden. Welke opleiding het meest passend is, zal per kandidaat verschillen. De Stuurgroep adviseert daarom om de uiterste grens van 20 jaar voor deze groep los te laten.

Voorstel 2
Groep 2 bestaat uit kandidaten met 6 jaar of meer juridische werkervaring. Zij komen in aanmerking voor een opleiding van in beginsel maximaal 2 jaar.

Groep 3 betreft kandidaten die voorafgaand aan de LSR-selectie door het gerecht expliciet zijn aangemerkt c.q. geworven als superervaren kandidaat, superspecialist of OM-overstapper als bedoeld in de notitie ‘Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten’. Zij komen in aanmerking voor een opleidingstraject op maat voor de duur van maximaal 12 maanden in de zin van deze notitie.

Als het PRO niet akkoord kan gaan met dit voorstel, dan is het aan te raden om nut en noodzaak van het onderscheid tussen de verschillende groepen met 20 jaar of meer werkervaring opnieuw te bezien en mogelijk de definitie van superervaren kandidaat met 20 jaar of meer werkervaring opgenomen in de notitie ‘Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten’ aan te passen. Anders worden potentieel geschikte kandidaten uitgesloten van de rio-opleiding, of een in de praktijk moeilijk toe te passen onderscheid geïntroduceerd.

3. Gevolgen voor de inrichting van de opleiding

Hieronder wordt per groep nagegaan wat de nieuwe afspraken over de duur van de opleiding betekenen voor de inrichting van de opleiding en of het nodig is het Opleidingsstatuut en/of de bijlagen van het Opleidingsstatuut aan te passen. Daarbij wordt uitgegaan van de groepsindeling genoemd in het memo van 29 mei 2020 van de werkgroep 'tweejaarseis en opleidingsduur'.

3.1 Groep 1: Kandidaten met 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring

3.1.1 Opleidingsduur

De opleidingsduur is 4 jaar.

3.1.2 Inrichting opleiding

De opleiding wordt ingericht zoals bepaald in het Opleidingsstatuut.

3.1.3 Aanpassing regelgeving

Het is voor deze groep niet nodig om het Opleidingsstatuut aan te passen. De groepsindeling opgenomen in de Leidraad Intake van 20 maart 2018 moet wel worden aangepast.

3.2 Groep 2: Kandidaten met meer dan 6 jaar relevante juridische werkervaring.

3.2.1 Duur opleiding

De opleidingsduur is in beginsel **maximaal** 24 maanden (2 jaar).

3.2.2 Inrichting opleiding

De volgende uitgangspunten over de inrichting van de opleiding zijn opgenomen in het Opleidingsstatuut:

- de voorfase van 3 maanden is verplicht voor iedere rio (B.8.1);
- de rio wordt in meerdere lwo's opgeleid (B.12.4);
- de minimale duur van een lwo is 6 maanden (B.5.3);
- er is een minimum grens voor stages (10% van de opleidingsduur)(B.19).

Een opleidingsduur van 24 maanden past volledig binnen deze uitgangspunten.

Voorfase Duur: 3 maanden

Hoofdfase: LWO 1 en LWO 2 Duur: ▪ 15 maanden effectieve rechtbank/hof tijd ▪ 3 maanden stage ▪ 3 maanden leeractiviteiten SSR (sectorspecifiek en sector overstijgend)

Bij een opleidingsduur van **minder dan 24 maanden** kan het nodig zijn om af te wijken van de hiervoor genoemde uitgangspunten die gelden voor de inrichting van de opleiding. De mogelijkheden om af te wijken van die uitgangspunten worden hierna besproken.

3.2.2.1 Regelgeving ten aanzien van inrichting opleiding
Wat is in de regelgeving bepaald ten aanzien van de duur van de opleiding tot rechter?

Artikel 2 van het Boro
Er is een opleiding die ten doel heeft toekomstige rechters en officieren van justitie de kennis, de vaardigheden en de ervaring te verschaffen, die nodig zijn om het ambt van rechter dan wel het ambt van officier van justitie te kunnen uitoefenen. **De opleiding omvat een introductiefase en een opleidingsfase.**

Artikel 5 van het Boro
1. De duur van de opleiding is afhankelijk van de voorervaring en competenties van betrokkene en bedraagt maximaal 4 jaar.
2 De opleidingsfase duurt minimaal één jaar.

Onder **B1.1. van het Opleidingsstatuut** is bepaald dat de opleiding minimaal één jaar en drie maanden duurt en maximaal vier jaar, afhankelijk van de opleidingsbehoefte.

Rechtspositioneel is bepaald dat de rio-opleiding uit twee delen bestaat, namelijk: de introductiefase (voorfase) en de opleidingsfase (hoofdfase). De hoofdfase duurt minimaal 12 maanden. Er is niets opgenomen in het Boro over de duur van de voorfase. In het Opleidingsstatuut is bepaald dat de duur van de voorfase 3 maanden is.

3.2.2.2 Mogelijkheden tot aanpassing uitgangspunten

▪ *Is verkorting van de voorfase mogelijk?*
In 2016 is de rio-opleiding tussentijds geëvalueerd door het onderzoeksbureau Panteia. Naar aanleiding van die evaluatie is de inrichting van de voorfase herzien. Rio's brengen nu meer tijd door bij het gerecht waar zij worden opgeleid en het aantal rechtsgebied overstijgende leeractiviteiten is beperkt. De rechtsgebied specifieke leeractiviteiten zijn noodzakelijk om de kennis en ervaring van de rio op peil te brengen voor de eerste LWO.

Met ingang van 1 januari 2020 worden rio's bij aanvang van de opleiding benoemd tot rechter-plaatsvervanger zodat zij, indien zij dat willen en in overleg met de praktijkopleider, op zitting kunnen worden ingezet. In de praktijk blijkt dat er verschillende beelden zijn over de voorfase en dat het belang van de voorfase niet altijd wordt onderkend. Om die reden is in bijlage 1 informatie opgenomen over de voorfase en is precies te zien hoe de voorfase is ingericht.

De Stuurgroep is op basis van de huidige inrichting van de voorfase (die 'mean and lean' is) en de positieve evaluaties van de rio's, tot de conclusie gekomen dat de leeractiviteiten in de voorfase van essentieel belang zijn ter voorbereiding op de opleiding. De leeractiviteiten leveren een wezenlijke bijdrage aan de totstandkoming van het persoonlijk opleidingsplan. Daarnaast ontstaat door het gezamenlijk doorlopen van de voorfase een band tussen de rio's, die zeer waardevol blijkt te zijn gedurende de rest van de opleiding. Het meerdere malen aanbieden van de leeractiviteiten in een korter tijdsbestek dan nu geldt, doet daaraan afbreuk en legt mede door de stijging van het aantal op te leiden rio's een aanzienlijke druk op de planning en op de docenten en trainers die de leeractiviteiten verzorgen. Om deze redenen en omdat de individuele behoefte van de rio om in de voorfase een bepaalde hoeveelheid praktijkverrichtingen te doen, ook binnen het huidige systeem gediend kan worden, is de Stuurgroep ook niet voor een van rio tot rio verschillende voorfase-duur of voor het gedeeltelijk laten samenvallen van voorfase en hoofdfase. Dat laatste vertroebelt het systeem en leidt er in de praktijk waarschijnlijk toe dat de rio zich ten koste van de voorfase op de hoofdfase gaat richten.

Voorstel 3
Hanteer ook voor groep 2 een voorfase van drie maanden.

▪ *Kan het uitgangspunt 'opleiden binnen meerdere lwo's' worden losgelaten?*
In het Opleidingsstatuut is opgenomen dat rechters en raadsheren binnen de hoofdfase in ten minste 2 en maximaal in 3 leerwerkomgevingen worden opgeleid (B.12.4. van het Opleidingsstatuut). In de toelichting is te lezen dat aan deze bepaling het uitgangspunt ten grondslag ligt dat de initiële opleiding rechters en raadsheren opleidt die generalisten zijn. Zij moeten in méér dan één rechtsgebied (werkomgeving) in te zetten zijn als rechter of raadsheer. Een generalistische rechter of raadsheer moet in beginsel in twee rechtsgebieden inzetbaar zijn en een rio moet daarom in beginsel in minimaal twee verschillende leerwerkomgevingen zijn opgeleid. De toelichting geeft aan dat dit uitgangspunt onder omstandigheden uitzondering kan lijden. Te denken valt bijvoorbeeld aan rechters of raadsheren die worden aangetrokken vanwege een bijzonder specialisme of rechters of raadsheren die vanwege hun leeftijd slechts nog in één rechtsgebied werkzaam zullen zijn.

De Stuurgroep hecht veel waarde aan het uitgangspunt dat rechters inzetbaar moeten zijn in verschillende rechtsgebieden. Dat is voor de Rechtspraak van belang omdat rechters die breed kunnen worden ingezet flexibel zijn. Die kunnen bijvoorbeeld tijdelijk elders worden ingezet waar de nood het hoogst is. Voor rechters/raadsheren is inzetbaarheid in meerdere rechtsgebieden van belang omdat het wisselen van rechtsgebied het werk, vooral op de langere termijn, uitdagend houdt. Daar komt bij dat het om didactische redenen van belang is dat een rechter zowel wordt opgeleid in een rechtsgebied waar het accent ligt op het schrijven van uitspraken als in een rechtsgebied waar het accent ligt op het doen van zittingen. De Stuurgroep stelt dan ook voor om het uitgangspunt dat rechters in minimaal twee rechtsgebieden worden opgeleid te handhaven.

Voorstel 4
Handhaaf voor groep 2 het uitgangspunt dat rechters in beginsel in minimaal twee leerwerkomgevingen worden opgeleid.

▪ *Is het mogelijk om de stageverplichting en minimale duur los te laten?*
In B.16 van het Opleidingsstatuut is bepaald dat de rio in de hoofdfase de volgende stages volgt:
a) minimaal één maatschappelijke stage (of bij strafrecht een OM-stage);
b) minimaal één stage appel/eerste aanleg, waarbij geldt dat als bestuursrecht één van de leerwerkomgevingen vormt, in ieder geval (ook) binnen de leerwerkomgeving bestuursrecht een stage appel/eerste aanleg wordt gelopen;
c) een internationale stage.

Ten aanzien van de duur van de stages is bepaald dat minimaal 10% en maximaal 20% van de opleiding wordt besteed aan stages. De ondergrens is een harde grens, de bovengrens is flexibel.

De Stuurgroep stelt voor de stageverplichting te handhaven omdat stages bijdragen aan de ontwikkeling van de rechter en raadsheer in opleiding. Zowel een lange stage als een korte stage kan een wezenlijke bijdrage leveren aan die ontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan de verplichte OM-stage van drie maanden die onderdeel uitmaakt van de leerwerkomgeving straf of een Europese studiereis van 3 dagen. Het loslaten van de stageverplichting wordt als een verarming van de opleiding gezien. Te meer omdat bij de intake alleen stages in het opleidingsplan worden opgenomen die daadwerkelijk een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een r(h)io. Gelet op de maximale opleidingsduur van twee jaar voor groep 2 is het wel nodig om de verplichte ondergrens van 10% van de opleidingsduur te laten vervallen.

Voorstel 5
Handhaaf de stageverplichting maar laat de minimum norm van 10% van de opleidingsduur die geldt voor stages voor groep 2 vallen.

3.2.3 Aanpassing regelgeving
Voor rechters en raadsheren in opleiding met een opleidingsduur van in beginsel maximaal 24 maanden moet het Opleidingsstatuut worden aangepast (minimum norm van 10% van de opleidingsduur voor stages komt te vervallen). Ook de Leidraad Intake en het stagereglement moet worden aangepast.

3.3 Groep 3: OM-overstappers, super specialisten en superervaren kandidaten.
Voor deze groep geldt een opleidingsduur van maximaal één jaar in één rechtsgebied. Deze kandidaten worden benoemd tot rechter- plaatsvervanger met een aanwijzing of tot raadsheer- plaatsvervanger

met een aanwijzing. Deze kandidaten worden weliswaar opgeleid binnen het opleidingshuis, maar voor hen gelden niet de uitgangspunten opgenomen in het Opleidingsstatuut (zie 3.2.2). Deze groep komt nu niet voor in het Opleidingsstatuut. De Stuurgroep adviseert deze groep in het Opleidingsstatuut op te nemen zodat alle rechters en raadsheren in opleiding zijn ondergebracht in het Opleidingsstatuut, waarin belangrijke waarborgen voor de kwaliteit van de opleiding zijn vastgelegd, bijvoorbeeld de eisen waaraan praktijkopleiders moeten voldoen.

Voorstel 6 Neem groep 3 op in het Opleidingsstatuut.

4. Evaluatie

Omdat de opleidingsduur van de kandidaten die behoren tot groep 2 aanzienlijk wordt verkort, en dit niet zonder risico is voor het slagingspercentage van de opleiding, stelt de Stuurgroep voor de ontwikkeling van de lichtingen vanaf januari 2021 goed te volgen.
Zo kan indien nodig tijdig worden bijgestuurd. SSR kan halfjaarlijks cijfers presenteren aan de Stuurgroep die betrekking hebben op het aantal onvoldoende beoordelingen of uitval tijdens of aan het einde van de opleiding.

Voorstel 7 SSR houdt de Stuurgroep halfjaarlijks op de hoogte van het aantal onvoldoende beoordelingen en de uitval tijdens en aan het einde van de opleiding. Evalueer de effecten van verkorting van de opleiding jaarlijks vanaf 2023.

5. Vervolgtraject

Na besluitvorming in het PRO kunnen het Opleidingsstatuut en de bijlagen worden aangepast. Het is ook nodig om bepaalde bepalingen te actualiseren, bijvoorbeeld hoofdstuk E van het Opleidingsstatuut dat voorziet in een tussen- en eindevaluatie. Die is inmiddels achterhaald omdat de daarin genoemde evaluaties al hebben plaatsgevonden.
Daarna zal de Raad de COR op grond van artikel 27, lid 1, onder f van de WOR[3] vragen in te stemmen met de voorgenomen beleidswijziging. Ook zal de n.v.v.r. worden geïnformeerd.
Op 9 november zou het voorgenomen besluit kunnen worden besproken in het overleg met de COR. Als de COR instemt, zou de wijziging met ingang van 1 december 2020 kunnen ingaan. Dit is het moment waarop de intakeronde voor de lichting april 2021 aanvangt.

[3] De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van: f. een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 66

[redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)

Van: Koek, M.W. (Hof Den Haag)
Verzonden: donderdag 8 oktober 2020 18:24
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage); [redacted] Rvdr 's-Gravenhage)
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Onderwerp: stuk voor het PRO 26/10
Bijlagen: Oplegnotitie aanpassing opleidingsstatuut.docx; INTEGRALE OPZET SELECTIE EN OPLEIDING VASTE RECHTERS.docx

Beste [redacted] (en [redacted] omdat jij bij het eerste document van 22/6 en de werkgroep was),

Afgelopen woensdag was ik – als aankomend DB PRO lid – aanwezig bij de bespreking van de aanvullende notitie voor het PRO ivm

- de nog te behalen toestemming van de COR mbt opleidingsstatuut ivm verkorting opleidingsduur r(h)io's
- de in de stuurgroep Initieel nog aangebrachte verfijningen op het eerdere besluit.

Het DB was accoord met het agenderen van eea. Het zou nu wat mij betreft wel zonder kleerscheuren door het PRO moeten en ik heb daarom toegezegd om er een overzichtsdocument bij te voegen en dacht dat in elk geval ook met [redacted] af te stemmen, dus bij deze. Alles opdat een en ander voor de collega's behapbaar is om opnieuw te besluiten en ook omdat de COR eea moet kunnen overzien.

Dus bijgaande documenten graag ter aanvulling op de stukken, en daar hoort dan in elk geval ook het aangepaste opleidingsstatuut etc bij.

Ik weet even niet of het nodig is het hele stuk van 22 juni opnieuw erbij te voegen (is nogal een omvangrijk stuk wat over heel veel andere dingen ook gaat) of dat we kunnen volstaan met aan te geven dat – vanwege de maximering van de opleidingsduur – we het opleidingsstatuut inclusief aanpassingen als voorgenomen aanbieden.

Hoor graag even of eea volgens jullie geschikt is om uiterlijk medio komende week aan te bieden bij [redacted]

Met vriendelijke groet,

mr. M.W. (Marieke) Koek
President

Gerechtshof Den Haag
[redacted]
www.rechtspraak.nl

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 67

SAMENVATTING SELECTIE EN OPLEIDING VASTE RECHTERS/RAADSHEREN

Sinds de vernieuwing van de selectie en opleiding van vaste rechters/raadsheren in 2013 is veel ervaring opgedaan met het huidige stelsel. In 2015 is aanvullend beleid ontwikkeld met betrekking tot overstappende officieren van justitie, superspecialisten en super-ervaren kandidaten. In toenemende mate zijn ook de hoven rhio's en rio's gaan opleiden. In de praktijk van selectie, opleidingsintakes en beoordelingssystematiek is inmiddels een gebalanceerd stelsel van selectie, opleiding en beoordeling ontstaan, dat zich als volgt laat samenvatten. In 2020 is de maximale opleidingsduur voor categorie II gesteld op 2 jaar. Bij de werving, selectie, opleiding en beoordeling van rechters en raadsheren worden drie categorieën onderscheiden:

Categorie I: juristen met maximaal 6 jaar juridische voorervaring volgen een opleidingstraject van **4 jaar** in 2 tot 3 rechtsgebieden, waarbij voor hen die tussen 5 en 6 jaar ervaring hebben een verkorting mogelijk is tot een opleidingsduur tussen 2 en 3 jaar.

Categorie II: juristen met meer dan 6 jaar juridische voorervaring volgen een opleidingstraject van **maximaal 2 jaar**, in 2 rechtsgebieden. Voor de hoven geldt dat tenminste 10 jaar juridische voorervaring nodig is op het moment van solliciteren.

*Categorie III: o*verstappende officieren van justitie of advocaten-generaal met meer dan 10 jaar juridische ervaring, juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (=super-ervaren) of superspecialisten met meer dan 15 jaar juridische ervaring kunnen in aanmerking komen voor een kort opleidingstraject op maat van **maximaal 1 jaar**. Hiertoe stuurt het gerecht voorafgaand aan de start van de selectie een aanbevelingsbrief met cv van de kandidaat en verzoek om toestemming voor een korte opleiding van max 1 jaar.

Dit drieledig onderscheid bevordert overzicht, duidelijkheid en voorspelbaarheid, en draagt eraan bij dat

a) gerechten het traject naar het rechterschap op ieder moment in de juridische loopbaan kunnen aanbieden nadat in elk geval twee jaar juridische werkervaring buiten de Rechtspraak is opgedaan: een maximaal aantal juristen kan meedoen, elk kwartaal is er een instroommogelijkheid.

b) gerechten een opleiding kunnen bieden die aansluit bij de juridische voorervaring waarbij maximaal wordt geprofiteerd van die juridische voorervaring.

c) gerechten maatwerk kunnen bieden aan kandidaten die zich in hun loopbaan als jurist verregaand hebben gespecialiseerd of zeer veel ervaring hebben.

d) het opleidingshuis toepasbaar is voor zowel rechtbanken, hoven als centrale raad van beroep: afgezien van een enkel – hieronder aangegeven – verschil gelden de uitgangspunten van het opleidingshuis voor alle rechtbanken, hoven en Centrale Raad van Beroep.

e) de zichtbare samenhang tussen juridische voorervaring, werving, selectie en opleiding bijdraagt aan effectieve arbeidsmarktcommunicatie: de sollicitant weet waar hij aan toe is.

f) onderlinge aansluiting tussen selectie, opleiding en beoordeling optimaal kan worden gerealiseerd.

g) voldoende balans mogelijk is tussen generalistische en specialistische rechters op het gebied van opleiding/inzetbaarheid: categorie I en II leiden op tot generalistische rechter die inzetbaar is in tenminste twee rechtsgebieden, categorie III betreft kandidaten van wie verwacht wordt dat deze in beginsel in één (specialistisch) rechtsgebied werkzaam zal zijn en in dat rechtsgebied als rechter/raadsheer wordt opgeleid.

De categorieën worden hierna afgezet in een schematisch overzicht en in een grafisch plaatje.

SELECTIE EN OPLEIDING VASTE RECHTERS/RAADSHEREN

SCHEMATISCH OVERZICHT OPLEIDINGSHUIS (SELECTIE EN OPLEIDING)

	Categorie I	Categorie II	Categorie III
Juridische voorerv.	**2-6 jaar** (rechtbanken)	**> 6 jaar** (rechtbanken) **>10 jaar** (hoven)	**special.> 15 jaar** **zeer erv.>20 jaar** **OM-overstap>15 jaar**
openstelling	externe vacature*	externe vacature*	externe vacature*
Voortoets LSR	nee	nee	ja, na aanbevelings-brief bestuur
Volledige LSR-selectie	ja	ja	ja
Intake opleiding	adviesgesprek GOC	adviesgesprek GOC	adviesgesprek GOC
Duur opleiding	4 jaar, en indien 5-6 jaar voorerv: 2 tot 4 jaar	max 2 jaar	max 1 jaar
Inhoud opleiding	2 a 3 rechtsgebieden	2 rechtsgebieden	1 a 2 rechtsgebieden
Beoordeling	door LBR	door LBR	door LBR

*uitzondering:

Gerede kandidaatsprocedure: dwz LSR (presidium) merkt – op gemotiveerde aanbeveling van het gerechtsbestuur – een kandidaat aan als 'gerede kandidaat', indien voldaan is aan de volgende criteria:

- de kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
- op basis van specifieke vereisten voor de functie en de kwaliteiten van de kandidaat mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
- naar verwachting zal de kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter/raadsheer.

Als de LSR de kandidaat als gerede kandidaat aanmerkt is openstelling van een vacature niet nodig en kan de selectieprocedure worden doorlopen. Daarbij blijft de briefselectie achterwege, vormen de testen op analytische vaardigheden onderdeel van het assessment-onderzoek en kan ervoor worden gekozen om het lokale selectiegesprek met de SAC het zij voor hetzij na afloop van de eindgesprekken te laten plaatsvinden.

Een bestuur kan deze procedure met name gebruiken voor zeer gewilde kandidaten in categorie III c.q. voor kandidaten met meer dan 20 jaar juridische werkervaring.

Oktober 2020

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 68

Oplegnotitie aanpassing opleidingsstatuut

Aanleiding

Op 22 juni jl. heeft het PRO – kort gezegd – besloten tot verkorting van de r(h)io-opleiding.

Achteraf is gebleken dat daartoe het opleidingsstatuut dient te worden gewijzigd en dat de Raad daartoe instemming van de COR dient te vragen.

Inmiddels zijn ten behoeve van de uitvoering van de verkorting van de r(h)io-opleiding enkele adviezen tot aanpassing voorgesteld door de stuurgroep Initiële opleiding, die kunnen bijdragen aan het doel van de beoogde verkorting van de opleiding (meer opleidingscapaciteit) en aan een soepele uitvoering door de landelijke GOC's en landelijke beoordelaars.

Het DB PRO acht deze aanpassingen nuttig en adviseert om deze alsnog in het – dus nu aan de COR aan te bieden – voorgenomen besluit mee te nemen.

Om een en ander toegankelijk te presenteren aan de COR zijn bijgaande documenten opgesteld:

- Samenvatting van het selectie- en opleidingshuis voor vaste rechters/raadsheren
- Schematisch overzicht van het selectie- en opleidingshuis voor vaste rechters/raadsheren
- Grafische illustratie
- Opleidingsstatuut inclusief de nodige aanpassingen.

<u>Processtappen</u>:

- vaststellen als voorgenomen besluit
- aanbieden aan de COR ter instemming
- definitief besluit
- communicatie aan gerechtsbesturen, LSR, SSR, GOC's, LBR, publicatie op HRMlandelijk, INTRO, rechtspraak.nl en werkenbijderechtspraak.nl.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 69

[redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: dinsdag 13 oktober 2020 09:21
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Onderwerp: RE: Aangepaste notitie 'Selectie en opleiding overstappende OvJ naar Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten'

Nee, de rechter-plv met aanwijzing wordt op zichzelf niet als zodanig benoemd in de nieuwe stukken. Het handboek van de LSR beschrijft de selectie van de rechterplv met aanwijzing. Sommige superspecialisten, rhio's, supergeneralisten etc. zijn overigens ook rplvv met aanwijzing, maar niet alle plv met aanwijzing zijn een dergelijk bijzonder type.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Beleidsmedewerker

06[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: [redacted] Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: dinsdag 13 oktober 2020 9:07
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: FW: Aangepaste notitie 'Selectie en opleiding overstappende OvJ naar Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten'

Hoi [redacted],

Zie onderstaande mailwisseling. Weet jij of in de 'nieuwe stukken' iets staat over de rplvv met aanwijzing?

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris PRO

afdeling Bestuursondersteuning
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: Mendlik, J. (Rechtbank Midden-Nederland)
Verzonden: maandag 12 oktober 2020 21:54
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]h@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: Aangepaste notitie 'Selectie en opleiding overstappende OvJ naar Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten'

dank [redacted], ik mis nog de rplvv met aanwijzing. Die wordt hierin niet benoemd?

Met vriendelijke groet,

Mr. J. (Julia) Mendlik
president

Midden Nederland
[redacted]
www.rechtspraak.nl
[redacted]@rechtspraak.nl

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: dinsdag 6 oktober 2020 15:56
Aan: Mendlik, J. (Rechtbank Midden-Nederland) [redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: FW: Aangepaste notitie 'Selectie en opleiding overstappende OvJ naar Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten'

Beste Julia,

Zie onderstaande mail en bijlage. Weet je zo voldoende?

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris PRO

afdeling Bestuursondersteuning
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Hi [redacted]

kan jij me helpen aan de regeling/voorwaarden rondom de superspecialist en de rplvv met aanwijzing? wat is daarover vastgesteld in het PRO?

hartelijk dank alvast!

Met vriendelijke groet,

Mr. J. (Julia) Mendlik
president

Midden Nederland
[redacted]
www.rechtspraak.nl
[redacted]@rechtspraak.nl

Van [redacted] Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: vrijdag 10 juli 2020 17:27
Aan: RvdR - PresVerg (Presidentenvergadering) [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: FW: Aangepaste notitie 'Selectie en opleiding overstappende OvJ naar Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten'

Geachte presidenten,

Zie ter kennisneming bijgaande mail en notitie.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris PRO

afdeling Bestuursondersteuning
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: vrijdag 10 juli 2020 16:37
Aan: [redacted] (Rechtbank Midden-Nederland) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Hof Amsterdam) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Hof Arnhem-Leeuwarden) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>; CBb HRM (CBb Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] Rechtbank Amsterdam) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rechtbank Gelderland) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (IVO Rechtspraak) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rechtbank Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rechtbank Noord-Nederland) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (SSR) <[redacted]@ssr.nl>; [redacted] (Rechtbank Noord-Holland) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (IVO Rechtspraak) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (CBb Den Haag) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted], [redacted] (Rechtbank Zeeland-West-Brabant) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>; HRM (LDCR) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rechtbank Oost-Brabant) <[redacted]@rechtspraak.nl>; P&O Algemeen (Rechtbank Gelderland) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rechtbank Rotterdam) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rechtbank Limburg) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (CrvB Utrecht) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] Hof 's-Hertogenbosch) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (CRvB Utrecht) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rechtbank Overijssel) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: Aangepaste notitie 'Selectie en opleiding overstappende OvJ naar Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten'

Beste allen,

Het PRO heeft op 22 juni besloten de notitie 'Selectie en opleiding overstappende OvJ naar Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten' aan te passen. De aanpassing betreft de vereiste hoeveelheid jaren voorervaren die een kandidaat dient te hebben, alvorens deze als super-ervaren kandidaat te beschouwen is (per heden: 20 jaar of meer, voorheen 15 jaar). De notitie is conform besluitvorming aangepast. Zie bijlage.

De besluitvorming heeft plaatsgevonden in een breder kader, waarin ook de opleidingsduur voor kandidaten met 6-20 jaar is besproken (maximering op 2 jaar) – en de wens om een Rechtspraaktraineeship op te richten. Voor de volledigheid verwijs ik naar dit bericht:
https://intro.rechtspraak.minjus.nl/Bedrijfsvoering/organisatie/Overleggen-en-adviesorganen/PRO/Paginas/2-jaarseis-en-duur-opleiding-RIO.aspx

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Coördinerend beleidsmedewerker

HRM&OO
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 70

[redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: woensdag 14 oktober 2020 13:13
Aan: Koek, M.W. (Hof Den Haag); [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Onderwerp: RE: memo Stuurgroep Initiële Opleiding 'verkorting duur rio-opleiding' (PRO 26 oktober 2020) - laatste check voor agendering
Bijlagen: INTEGRALE OPZET SELECTIE EN OPLEIDING VASTE RECHTERSmet wijz14oktverwerkt.docx; memo duur rio-opleiding PRO 14102020.docx

Opvolgingsvlag: Opvolgen
Vlagstatus: Voltooid

Volgens mij is dit hem dan. De aanpassing in het stuk volg ik ook heel goed, volgens mij ook beter en helderder daardoor.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Beleidsmedewerker

06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: Koek, M.W. (Hof Den Haag) [redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: woensdag 14 oktober 2020 13:06
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: memo Stuurgroep Initiële Opleiding 'verkorting duur rio-opleiding' (PRO 26 oktober 2020) - laatste check voor agendering

Beste [redacted]
Ik heb de documenten meteen even aangepast aan de bespreking vandaag in DB PRO. Ik denk dat het zo wel kan, en er mag verder best discussie over zijn.
Ben dan graag bereid evt toelichting te geven etc.

Even voor [redacted] ter toelichting: de aanpassing werd in het DB PRO bepleit, en ik kan die wel volgen.
We hadden die voortoets erin gezet omdat die in de notitie 'Overstappende officieren' zo staat, maar in de praktijk doen we het zoals nu aangepast: het gerecht bestempelt een kandidaat voorafgaand aan de selectie als specialist etc. en dat is dan bepalend voor de verdere selectie en opleidingsvaststelling.

NB - de aanpassing heb ik nog niet 'zwartgemaakt' in de memo, dus dat kan jij dan doen.
- Het document 'integrale opzet' heb ik al wel aangepast.
- Het zou mooi zijn als de woorden 'in beginsel' nog uit het grafisch overzicht kunnen worden verwijderd, maar ik kan dat niet: misschien jij of [redacted]

Hopelijk kom je eruit zo,

Met vriendelijke groet,

mr. M.W. (Marieke) Koek
President

Gerechtshof Den Haag
[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: dinsdag 13 oktober 2020 10:38
Aan: Koek, M.W. (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: FW: memo Stuurgroep Initiële Opleiding 'verkorting duur rio-opleiding' (PRO 26 oktober 2020) - laatste check voor agendering

Beste Marieke,

Voordat ik het eea aan het PRO (en eerst nog aan DB PV en Raad, voor het overleg morgen) stuur, graag een check.

Ik heb van [redacted] vorige week (**6/10**) stukken gekregen voor het onderwerp Verkorting duur RIO opleiding. Bijlagen:

- Oplegnotitie Verkorten duur rio opleiding
- Memo duur rio-opleiding
- Bijlage 1 voorfase
- Voorfase programma versie 2021

Ik heb genoteerd op DB PV- Raad overleg van **7/10**:

'Nav het overleg DB PV wordt nog aangevuld:
- *De situatie bij de hoven erin verwerken (opleiden voor 1 rechtsgebied en 1 jaar opleiden)*
- *Verduidelijken route superspecialist, overstappende OM'ers en heel ervarenen.*

Marieke past het iom [redacted] aan. ***(actie Marieke)*** *Overigens zijn de voorliggende stukken akkoord. Het aangepaste stuk gaat met de tweede zending mee (16 oktober 12.00)* ***(actie*** [redacted]

Van [redacted] heb ik vandaag (**13/10**) gekregen:

- Oplegnotitie aanpassing opl. Statuut
- Integrale opzet selectie en opleiding van rechters

Graag een laatste check: Is dit de juiste set bijlagen om op de agenda van het PRO zetten?

[redacted] heeft voor de duidelijkheid het vakje 'relevante stukken' in de oplegnotitie 'verkorten duur rio opleiding' nog aangevuld met de nieuwe overzichtsdocumenten.

Met vriendelijke groet, [redacted]

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris PRO

afdeling Bestuursondersteuning
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: dinsdag 6 oktober 2020 16:51
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: memo Stuurgroep Initiële Opleiding 'verkorting duur rio-opleiding' (PRO 26 oktober 2020)

Beste [redacted]

Hierbij het memo van de Stuurgroep Initiële Opleiding, met twee bijlagen, over ‘verkorting duur rio-opleiding’.
De stukken zijn afgestemd met Areane.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Senior beleidsmedewerker

HRM & OO
06[redacted]
www.rechtspraak.nl

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 71

Verslag PRO Regulier

Datum	26-10-2020
Tijd	13:15 - 16:30
Locatie	Skype
Voorzitter	Robine de Lange
Aanwezig	Robine de Lange - Tegelaar, voorzitter (Rechtbank Rotterdam) Ronald Philippart (Hof 's-Hertogenbosch) Peter Pulles (Rechtbank Limburg) Takvor Avedissian (Centrale Raad van Beroep) Margreet Blaisse (Rechtbank Gelderland) Eveline de Greeve (Rechtbank Noord-Holland) Marieke Koek (Hof Den Haag) Maarten van de Laarschot (Rechtbank Den Haag) Bart van Meegen (Rechtbank Overijssel) Herman van der Meer (Hof Amsterdam, Rechtbank Noord-Nederland) Julia Mendlik (Rechtbank Midden-Nederland) Patricia Messer-Dinnissen (Rechtbank Oost-Brabant) Theo Simons (CBb Den Haag) Nol Vermolen (Rechtbank Zeeland-West-Brabant) Christa Wiertz - Wezenbeek (Rechtbank Amsterdam) Fred van der Winkel (Hof Arnhem-Leeuwarden) Henk Naves (Rvdr) Peter Arnoldus (Rvdr) Herma Rappa (Rvdr) Areane Dorsman (Rvdr) [redacted] (ambtelijk secretaris PRO) [redacted] (notulist) Bart Jan van Ettekoven (Raad van State)
Gastsprekers	Eddie Bongers voor agendapunt [redacted] Walter Wijbrands voor agendapunt [redacted]
Afwezig	Jos Silvis (Hoge Raad) Maarten Feteris (Hoge Raad)

1	[redacted]

[redacted]

12 **Verkorting duur rio-opleiding - TER BESLUITVORMING**

In het PRO van 22 juni 2020 is besloten de duur van de rio-opleiding te verkorten. Wat dit besluit betekent voor de inrichting van de opleiding en of het nodig is om het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding (het Opleidingsstatuut) en/of de bijlagen aan te passen is uitgewerkt in het aangeboden memo.

De Stuurgroep stelt voor een andere groepsindeling te hanteren:
1) kandidaten met 2 tot 6 jaar voorervaring komen in aanmerking voor een opleiding van 4 jaar. Kandidaten met 5 tot 6 jaar voorervaring kunnen in aanmerking komen voor de verkorte opleiding.
2) Kandidaten met 6 of meer jaar voorervaring komen in aanmerking voor een opleiding van in beginsel maximaal 2 jaar. Voor deze groep stelt de Stuurgroep voor de verplichte minimale duur voor stages (10% van de opleiding) te laten vervallen.
3) Overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal met meer dan 10 jaar juridische ervaring, juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (=super-ervaren) of superspecialisten met meer dan 15 jaar juridische ervaring kunnen in aanmerking komen voor een kort opleidingstraject op maat van maximaal 1 jaar.

<u>Het PRO gaat akkoord met:</u>

- de voorgestelde wijziging van de groepsindeling voor groep 1 en groep 2;
- het voorstel voor groep 2 de verplichte minimale stageduur (van 10% van de opleiding) te laten vervallen;
- het voorstel groep 3 op te nemen in het Opleidingsstatuut

T.a.v. de bestuurlijke route: het voorgenomen besluit om de duur van de rio-opleiding te verkorten, leidt tot aanpassing van de Leidraad Intake. Dit is een bijlage bij het Opleidingsstatuut.
Nu het voorstel van de Stuurgroep ten aanzien van de minimale stageduur voor groep 2 wordt overgenomen en groep 3 op te nemen in het Opleidingsstatuut, dan moet het Opleidingsstatuut ook worden aangepast.
Een beleidswijziging die leidt tot aanpassing van het Opleidingsstatuut en/of de bijlagen moet ter instemming worden voorgelegd aan de COR.

13 [redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 72

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

aan	de leden van de COR
van	Areane Dorsman, namens de Raad voor de rechtspraak
doorkiesnummer	06 [redacted]
Contactpersoon	[redacted] (afdeling HRM&OO)
datum	2 november 2020
bijlage(n)	2
onderwerp	Verzoek om instemming i.v.m. het voorgenomen besluit tot verkorting duur rio-opleiding

Verkorting duur rio-opleiding

1. Inleiding

In het PRO van 22 juni 2020 is afgesproken de duur van de rio-opleiding te verkorten. De Stuurgroep Initiële Opleiding[1] is nagegaan wat deze afspraak voor de inrichting van de rio-opleiding betekent en of het nodig is om het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding (hierna: het Opleidingsstatuut) aan te passen. Het voorstel van de Stuurgroep Initiële Opleiding is in het PRO van 26 oktober 2020 overgenomen.

Het voorgenomen besluit de rio-opleiding te verkorten wordt aan de COR voorgelegd omdat dit voorgenomen besluit leidt tot een wijziging van het Opleidingsstatuut en de Leidraad Intake (versie 20032018), die een bijlage is bij het Opleidingsstatuut. In artikel 27 , lid 1, sub f. van de WOR is geregeld dat de ondernemer de instemming behoeft van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de personeelsopleiding.

2. Aanpassingen Leidraad Intake

De duur van de rio-opleiding is o.a. afhankelijk van de werkervaring van de kandidaat. Er zijn drie verschillende groepen kandidaten die in aanmerking kunnen komen voor de rio-opleiding.
In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de verschillende groepen.

De voorgestelde verkorting van de duur van de opleiding geldt voor kandidaten die 6 jaar of meer relevante juridische werkervaring hebben. Volgens de huidige Leidraad Intake komen die kandidaten in aanmerking voor een opleiding van minimaal 1 jaar en 3 maanden en maximaal 3 jaar. De duur is onder andere afhankelijk van het antwoord op de vraag of de kandidaat beschikt over schrijf- en of proceservaring. In het PRO is afgesproken dat kandidaten met 6 jaar of meer relevante juridische werkervaring in beginsel een opleiding van maximaal 2 jaar krijgen.

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de gemiddelde duur van de rio-opleiding.
Uit dit overzicht blijkt dat meer dan de helft van de rio's al een zeer ruime voorervaring heeft als jurist, waardoor de Raad in het licht van de huidige omstandigheden (een grote behoefte aan rechters de komende jaren door natuurlijk verloop en oplopende achterstanden) het nodig vindt om kritisch te kijken naar de duur van de opleiding, zonder concessies te doen aan de kwaliteit van de opleiding.

---

[1] Samenstelling Stuurgroep Initiële Opleiding: Areane Dorsman, Marieke Koek, Eveline de Greeve, Jasper den Belt, [redacted], Gerard Tangenberg en [redacted].

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

De voorgestelde verkorting kan op een verantwoorde manier plaatsvinden zonder daarbij concessies te doen aan de kwaliteit van de opleiding, het niveau van de rio's of de uitgangspunten van het opleidingshuis. De rio volgt een opleiding met voorfase in twee leerwerkomgevingen en er is ruimte voor stages. Het bestuur houdt altijd de mogelijkheid om in een voorkomend geval van dit beleid af te wijken en tot een langere opleiding te besluiten. De nu al bestaande behoefte aan rechters en de prognoses over de uitstroom van rechters in de komende jaren maken het urgent dat gezocht wordt naar mogelijkheden om rio's op een verantwoorde wijze sneller op te leiden tot rechter.

De Raad is zich ervan bewust dat het begrenzen van de opleiding voor deze categorie tot in beginsel maximaal 24 maanden zou kunnen leiden tot een hogere uitval aan het einde van de opleiding. Dit heeft grote gevolgen voor zowel de rio als voor de Rechtspraak. Afgesproken is dat SSR de Stuurgroep halfjaarlijks informeert over het aantal onvoldoende beoordelingen en de uitval tijdens en aan het einde van de opleiding. De effecten van verkorting van de opleiding zullen jaarlijks vanaf 2023 worden geëvalueerd.

Verder zullen kandidaten die volgens de notitie kunnen worden aangemerkt als superervarenen (met 20 jaar of meer voorervaring), superspecialisten en OM-overstappers worden opgenomen in de Leidraad Intake. Die kandidaten komen in aanmerking voor een opleiding van maximaal één jaar. In de huidige leidraad komt deze groep niet voor.

3. Aanpassingen Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding

De categorie kandidaten die door LSR zijn aangemerkt als superervarenen, superspecialisten en OM-overstappers zullen verder worden opgenomen in het Opleidingsstatuut. Die categorie ontbreekt nu in het Opleidingsstatuut, waardoor er geen document is waarin een compleet overzicht is opgenomen van de verschillende categorie kandidaten. Dit is zowel voor interne als externe belanghebbenden onoverzichtelijk en zorgt voor onduidelijkheid in de uitvoering.

Verder vervalt, voor kandidaten met 6 of meer jaar voorervaring die in aanmerking komen voor een opleiding van in beginsel maximaal 2 jaar, de verplichte minimale duur voor stages (10% van de opleiding). Deze groep kandidaten heeft vaak een ruime werkervaring, waardoor het niet nodig is om een harde ondergrens te hanteren voor stages. Alleen stages die daadwerkelijk bijdragen aan de ontwikkeling van de rio worden opgenomen in het opleidingsplan. Dit leidt tot een wijziging van artikel B 19 van het Opleidingsstatuut.

Verder is het nodig om het Opleidingsstatuut op een aantal punten te actualiseren. Zie bijvoorbeeld Hoofdstuk E dat ziet op de Evaluatie van de rio-opleiding. Zowel de tussen- als eindevaluatie hebben al plaatsgevonden.

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

De COR wordt verzocht in te stemmen met de voorgenomen wijzigingen van het Opleidingsstatuut en de Leidraad Intake.

Na het verkrijgen van uw instemming, zullen de regelingen worden aangepast en zal de beleidswijziging met ingang van 1 december 2020 ingaan en gelden voor de intakeronde voor de lichting van april 2021.

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Bijlage 1: Overzicht met werkervaring en duur rio-opleiding

Instroommomenten en (mogelijke) opleidingstrajecten voor juristen met



de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

Bijlage 2: Gemiddelde duur van de rio-opleiding afgezet tegen de gemiddelde voorervaring van kandidaten

Duur opleiding	Aantal	Percentage	Gemiddelde duur	Gemiddelde voorervaring
0 tot en met 6 maanden	1	0,3	6 maanden	23 jaar
7 tot en met 12	15	4,1	11,2 maanden	28,6 jaar
13 tot en met 18	34	9,3	17 maanden	21,5 jaar
19 tot en met 24	91	24,8	22,8 maanden	16,7 jaar
25 tot en met 30	117	31,9	28,1 maanden	13,7 jaar
31 tot en met 36	9	2,4	33,3 maanden	11,1 jaar
37 tot en met 42	0	0	-	-
Meer dan 42 maanden	100	27,2	48 maanden	5,5 jaar[2]
Totaal	**367**	**100**		

[2] Er worden regelmatig kandidate tot de rio-opleiding toegelaten tot de vierjarige opleiding met meer dan vier jaar juridisch relevante werkervaring.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 73

Van:	[redacted] (Rvdr "s-Gravenhage)
Aan:	[redacted] (Rvdr "s-Gravenhage); [redacted] (Rvdr "s-Gravenhage)
Cc:	[redacted] (Rvdr "s-Gravenhage); [redacted] (Rvdr "s-Gravenhage)
Onderwerp:	Memo COR verzoek instemming "verkorting duur rio-opleiding"
Datum:	dinsdag 3 november 2020 17:00:47
Bijlagen:	duur rio_opleiding verzoek instemming COR 03102020 def.docx image001.png image002.png

---

Beste [redacted]

Zoals afgesproken doe ik je hierbij toekomen het memo waarin de COR wordt verzocht in te stemmen met het voorgenomen besluit de duur van de rio-opleiding te verkorten. Dit stuk is geagendeerd voor het overleg van 9 oktober.

Zou jij het kunnen verspreiden aan de leden van het overleg?

Mijn dank is groot.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Senior beleidsmedewerker

HRM & OO
06[redacted]
www.rechtspraak.nl



22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 74

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

aan	de leden van de COR
van	Areane Dorsman, namens de Raad voor de rechtspraak
doorkiesnummer	06 [redacted]
Contactpersoon	[redacted] (afdeling HRM&OO)
datum	17 november 2020
bijlage(n)	2
onderwerp	het voorgenomen besluit tot verkorting duur rio-opleiding

Verkorting duur rio-opleiding

In de overlegvergadering van 9 november 2020 is het voorgenomen besluit de rio-opleiding te verkorten aan de COR voorgelegd omdat dit voorgenomen besluit leidt tot een wijziging van het Landelijk opleidingsstatuut initiële opleiding (hierna: het Opleidingsstatuut) en de bijlagen die bij dit statuut horen. In artikel 27 , lid 1, sub f. van de WOR is geregeld dat de ondernemer de instemming behoeft van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de personeelsopleiding.

U heeft in het overleg verzocht een document toe te sturen waarin de wijzigingen van het Opleidingsstatuut kenbaar zijn. Als bijlage bij dit memo vindt u twee versies van het Opleidingsstatuut, één versie waarin de wijzigingen zichtbaar zijn en een versie waarin de wijzigingen zijn verwerkt.

De Raad verzoek de COR in te stemmen met de voorgenomen wijzigingen van het Opleidingsstatuut.

Als u instemt met de voorgestelde wijzigingen, zal de beleidswijziging met ingang van 1 december 2020 ingaan en gelden voor de intakeronde voor de lichting van april 2021.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 75

Van: [redacted] (Rvdr "s-Gravenhage)
Aan: [redacted] (Rvdr "s-Gravenhage); [redacted] (Rvdr "s-Gravenhage)
Onderwerp: FW: verkorting duur rio-opleiding (SPOED!)
Datum: woensdag 18 november 2020 09:24:04
Bijlagen: memo COR wijzigingen landelijk opleidingsstatuut 17112020.docx
01122020 landelijk opleidingsstatuut schoon.docx
01122020 landelijk opleidingsstatuut met wijzigingen.docx
image001.png
image002.png

[redacted]

Hierbij het gewijzigde opleidingsstatuut, horende bij het instemmingsverzoek dat we bij de COR hebben ingediend. De COR vroeg om een document waarin de wijzigingen zijn opgenomen. Ter informatie bij dezen, zodat duidelijk is wat gewijzigd wordt.

Hebben jullie hier voldoende aan?

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Beleidsmedewerker

06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: dinsdag 17 november 2020 13:59
Aan: Dorsman, A.A.E. (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: verkorting duur rio-opleiding (SPOED!)

Beste Areane,

Ik begreep van [redacted] dat de COR heeft verzocht om de wijzigingen van het Landelijk Opleidingsstatuut Initiële Opleiding toe te sturen voordat de COR instemt met het voorgenomen besluit de duur van de rio-opleiding te verkorten. In de bijlage vind je twee versies van het Opleidingsstatuut, één met wijzigingen en een schone versie.

Ook een memo waarmee we de documenten kunnen toesturen.

Kunnen we deze documenten zo toesturen aan de COR?

Ik heb het Statuut in samenwerking met met [redacted] en [redacted] (voorzitter LGOC) aangepast.

Met vriendelijke groet,

mr. [redacted]
Senior beleidsmedewerker

HRM & OO
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 76

NIEUWE INITIËLE OPLEIDING
tot rechter en raadsheer

Landelijk opleidingsstatuut initiële opleiding

~~Geldig per 12 maart 2014~~
Vastgesteld op 12 maart 2014 door de Raad voor de rechtspraak en gewijzigd per 1 december ~~.....~~2020

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)
Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Preambule

~~Met de komst van het Opleidingshuis verandert niet alleen de aard en inhoud van de opleiding van nieuwe rechters, maar ook de rechtspositie. Hiertoe wordt de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra) en het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra) gewijzigd.~~

~~De Wet ter wijziging van de Wrra en het Brra zal een vermelding bevatten van een opleidingsreglement, waarvan de uitvoering in handen is van de Raad voor de rechtspraak voor de rior(h)io's en het College van procureurs-generaal voor de oio's.~~ Met de introductie van de nieuwe initiële opleiding voor rechters in opleiding, is in artikel 11 van het Boro de opdracht aan de Raad gegeven om een opleidingsreglement vast te stellen. Dit opleidingsreglement ~~zal regels~~ bevat~~ten~~ regels voor de selectie, intake, indeling en organisatie van de opleiding, certificering van de opleiders, evaluatie van de opleiding, de taken van de SSR, e.d. Met dit opleidingsreglement wordt tevens de kwaliteit van de opleiding geborgd. Het voorliggende landelijk opleidingsstatuut beoogt uitvoering te geven aan de in artikel 11 van het Boro geformuleerde opdracht, waarbij uit is gegaan van de inrichting van een Opleidingshuis voor alle rechterlijke ambtenaren in opleiding. ~~dit laatste element~~

Binnen het Opleidingshuis zijn drie groepen rechterlijke ambtenaren te onderscheiden die (onderdelen van) de initiële opleiding volgen.
Groep 1: de rechter in opleiding (rio)die 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring heeft, die de vierjarige opleiding volgt. De rio met 5 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring kan een opleiding van 2 tot 4 jaar volgen.
Groep 2: de rechter in opleiding (rio) en de raadheer-plaatsvervanger met een aanwijzing (rhio), die 6 jaar of meer relevante juridische werkervaring heeft en die de verkorte opleiding volgt van in beginsel maximaal 2 jaar. De rhio wordt dus evenzeer opgeleid in het Opleidingshuis, met als uitgangspunt opleiding als maatwerk, hoewel hij een andere rechtspositie heeft.
Groep 3: de rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing en de raadsheer-plaatsvervanger met een aanwijzing die door de LSR zijn aangemerkt als superspecialist, OM-overstapper of superervaren. Voor deze groep geldt een opleidingsduur van maximaal 1 jaar en zij wordt opgeleid binnen één rechtsgebied. Er wordt een opleidingsprogramma op maat gemaakt. Er wordt een keuze gemaakt uit de onderdelen van het opleidingshuis en de minimale en maximale termijnen uit het Statuut gelden niet voor deze groep.

Dit Landelijk Opleidingsstatuut geldt primair voor de groepen 1 en 2. Het inhoudelijke deel (B) is niet van toepassing op de derde groep. Wel wordt deze groep aan het eind van de opleiding beoordeeld op dezelfde wijze als de r(h)io's.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

INHOUD

Hoofdstuk A Algemene bepalingen
I Algemene bepalingen
II Definities

Hoofdstuk B De opleiding
I Algemene bepalingen
II De intake
III De inschrijving
IV Onderdelen van de opleiding
De voorfase
Het persoonlijk opleidingsplan
De hoofdfase
De leerwerkomgeving
Stages
Leerwerkteam
V Het ~~rio~~r(h)io-volgsysteem
VI Toetsing en beoordeling
VII Exitgesprekken

Hoofdstuk C De organisatie van de opleiding
I Verantwoordelijken
Het gerechtsbestuur
De gerechtsbrede opleidingscoördinator
De stagecoördinator
De kernopleider
De praktijkopleider
II Certificering praktijkopleiders
III Evaluatie van functioneren
IV Rollenmatrix

Hoofdstuk D Taken SSR
I Ondersteunende leeractiviteiten
II Opleidingen voor praktijkopleiders en kernopleiders
III Evaluatie leeractiviteiten en opleidingen

Hoofdstuk E Evaluatie

Toelichting
A. Algemeen
B. Artikelsgewijs

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Hoofdstuk A Algemene bepalingen

I Algemene bepalingen

A.1. De Raad voor de rechtspraak is beheerder van dit statuut en past dit statuut na consultatie van (het Dagelijks Bestuur van) de Presidentenvergadering aan.

A.2. Privacy
Verwerking van op de r(h)io betrekking hebbende persoonsgegevens vindt plaats conform de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

II Definities

A.3. Begripsomschrijvingen
In dit statuut wordt verstaan onder

Bijzonder college:	de Centrale Raad van Beroep en het College van Beroep voor het Bedrijfsleven.
Evaluatiegesprek:	het gesprek dat elke drie maanden gedurende de opleiding van de r(h)io plaatsvindt, en door middel van een formulier wordt vastgelegd.
Feedback:	het mondelinge en schriftelijke commentaar dat door de praktijkopleider aan de r(h)io wordt gegeven aan de hand van een conceptuitspraak en/of een zitting en/of een andere leeractiviteit. Deze feedback wordt in een formulier vastgelegd en is gericht op de waarneming van de taken die de r(h)io moet verrichten, gezien de fase van de opleiding waar hij of zij zich op dat moment bevindt.
Functieprofiel:	~~de het~~ functieprofielen Rechter en Raadsheer, vastgesteld op 426 april 2012, zijn opgenomen als bijlage 1. ~~het functieprofiel Raadsheer, vastgesteld op 4 april 2012, opgenomen als bijlage 2.~~
Gerechtsbrede opleidingscoördinator:	de coördinator van activiteiten op het terrein van de initiële opleiding in het gehele gerecht.
Hoofdfase:	de periode van 12 maanden tot 45 maanden, waarin de r(h)io opgeleid wordt tot rechter of raadsheer en het merendeel van de tijd werkzaam is in de leerwerkomgeving en daarnaast, onder andere met het leerwerkteam, leeractiviteiten volgt.
Kernopleider:	een ervaren rechter en opleider, gedetacheerd bij SSR, die de ontwikkeling van een groepje r(h)io's van aanvang tot afronding van de opleiding begeleidt en met name focust op de ontwikkeling van de r(h)io met betrekking tot de thema's magistratelijkheid, samenwerken en intervisie.
Leeractiviteiten:	activiteiten ter verdere ontwikkeling van de r(h)io, die onder meer kunnen bestaan uit cursussen, leeropdrachten, onderzoeksopdrachten of andere activiteiten die zich binnen of buiten de leerwerkomgeving afspelen.
Leerfilosofie:	het gedachtegoed dat ten grondslag ligt aan de nieuwe initiële opleiding.
Leerwerkomgeving:	de afdeling of het team waarbinnen de r(h)io wordt opgeleid. Leerwerkteam: een groep r(h)io's die op dezelfde datum met hun opleiding zijn gestart en met elkaar een team vormen om ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren.
Ondersteunende leeractiviteiten:	leeractiviteiten ontwikkeld en verzorgd door SSR, die ondersteunend zijn aan het werken in de leerwerkomgeving.
Persoonlijk opleidingsplan:	een opleidingsplan waarin omschreven is waar en wanneer de opleiding zal plaatsvinden, welke opleiders hierbij betrokken zijn,

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

aan welke competenties gewerkt zal worden en welke aandachtspunten van belang zijn voor een succesvolle begeleiding.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Portfolio:	digitale map waarmee de r(h)io zijn ontwikkeling en bekwaamheid toont.
Praktijkopleider:	een rechter/raadsheer die conform het profiel praktijkopleider met de nieuwe leerfilosofie de r(h)io coacht en begeleidt en die kennis en ervaring overdraagt.
Rio: R(h)io	de rechter in opleiding, bedoeld in artikel 7, tweede lid, Wrra de raadsheer "in opleiding" met een aanwijzing als raadsheer-plaatsvervanger als bedoeld in artikel 9, eerste lid Wrra, voor de duur van zijn opleiding, behorende tot de tweede groep als gedefinieerd in de preambule;
Superervaren:	Een jurist die door LSR is aangewezen als zeer ervaren generalist met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau.
Superspecialist:	Een jurist die door LSR is aangewezen als superspecialist is gespecialiseerd in en een autoriteit op een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein.
~~Stage:~~	~~de van maximaal zes maanden waarin de buiten het eigen gerecht werkzaam is.~~
~~Stage appel/eerste aanleg:~~	~~de stage die die binnen een gerecht van eerste aanleg wordt opgeleid, bij een appelinstantie doorloopt, dan wel de stage die de rio die binnen een appelinstantie wordt opgeleid, bij een gerecht van eerste aanleg loopt.~~
~~Stagebegeleider:~~	~~de persoon die binnen de stageverlenende organisatie verantwoordelijk is voor de begeleiding van de rio.~~
~~Stagecoördinator:~~	~~de persoon die binnen een gerecht verantwoordelijk is voor de coördinatie van stages~~.
Stageverlenende organisatie:	de organisatie waarbinnen de r(h)io een stage doorloopt.
Studiegids:	document of website met informatie over de opzet van de opleiding.
Voorfase:	een periode van drie maanden waar de opleiding mee aanvangt.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Hoofdstuk B De opleiding

I Algemene bepalingen

B.1. Opleiding

1. De opleiding duurt minimaal één jaar en drie maanden en maximaal vier jaar, afhankelijk van de opleidingsbehoefte.
2. Gedurende de opleiding ~~van de rio~~ staat het belang van een goede opleiding centraal.
3. De opleiding is opgedeeld in een voorfase en een hoofdfase. Gedurende de voorfase wordt gewerkt op basis van een voltijdse benoeming (36 uur per week). Voor de hoofdfase geldt een benoeming van ten minste gemiddeld 32 uur per week.
4. Bij aanvang van of in~~la~~ de voorfase wordt de rio benoemd tot rechter-plaatsvervanger. Indien de rio die in opleiding is bij een van de rechtbanken, een stage van drie tot zes maanden bij een van de hoven doorbrengt, wordt deze benoemd tot raadsheer-plaatsvervanger. Indien de raadsheer-plaatsvervanger die in opleiding is bij een van de hoven, een stage van drie tot zes maanden bij een van de rechtbanken doorbrengt, wordt deze benoemd tot rechter-plaatsvervanger.
5. De opleiding is beschreven in de studiegids. De studiegids bevat ten minste:
   a. De gedachte achter de rio-opleiding
   b. De rollen binnen de opleiding
   c. De Intake
   d. De voorfase
   e. De hoofdfase
   f. De stages
   g. De beoordeling
   h. Het statuut en de voorbeeldformulieren

B.2. Competenties en eindtermen

1. De opleiding is gericht op het verwerven van de in het functieprofiel rechter of raadsheer vastgelegde competenties.
2. De competenties zijn uitgewerkt in vijf thema's: voorbereiding zitting, zitting, beslissen en uitspraken, magistratelijkheid/professionalisering/beleid, samenwerken/communicatie/ intervisie. De competenties zijn verder uitgewerkt in bijlage 2.
3. De r(h)io voldoet aan het einde van de ~~rio~~r(h)io- opleiding aan de eindtermen van de nieuwe initiële opleiding ZM "Van competenties naar eindtermen", waarin is aangegeven wat r(h)io's moeten kunnen (taken) en hoe ze dat moeten kunnen (competenties). De daarin opgenomen leerdoelen zijn in bijlage 5 van het beoordelingsreglement als beoordelingscriteria verwoord. Tegen die beoordelingscriteria wordt beoordeeld of de r(h)io aan de competenties voldoet.

~~3.~~4. Dit artikel geldt eveneens voor de superervaren, superspecialist en overstappende OM'er.

II De intake

B.3. Intakecommissie

Er is een intakecommissie, die tot taak heeft het bestuur van een gerecht te adviseren over de lengte van de opleiding en in elk geval de eerste leerwerkomgeving. De intakecommissie kan tevens een advies geven over de tweede en derde leerwerkomgeving en over te volgen stages.

B.4. Samenstelling en werkwijze

De samenstelling en werkwijze van de intakecommissie is conform het reglement intake (bijlage 3).

B.5. Advies intakecommissie

1. Bij de bepaling van de duur van de opleiding maakt de intakecommissie gebruik van het (digitale) sollicitatieformulier met cv, de bul met cijferlijst, de referenties, de aandachtspunten uit het selectieassessment, de Leidraad intakecommissie (bijlage 4), de Handleiding intake (bijlage 5) en de eventuele aandachtspunten van de lokale selectiecommissie, die betrekking kunnen hebben op het bepalen van de duur van de opleiding.
2. De intakecommissie is niet gebonden aan de aandachtspunten van de lokale selectiecommissie.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

3. Bij het bepalen van de duur van een leerwerkomgeving geldt een aantal uitgangspunten:
    - Rechtersbenoeming kan pas plaatsvinden na minimaal 6 jaar relevante juridische werkervaring na afstuderen, waarvan 2 jaar buiten de rechtspraak.
    - De opleidingsduur wordt vastgesteld met treden van drie maanden.

~~4.~~ De minimale duur van een leerwerkomgeving bedraagt zes maanden. ~~en de maximale duur is twee jaar~~.

~~5.~~4. Aan de hand van het advies van de intakecommissie neemt het gerechtsbestuur een besluit over de duur van de opleiding en de leerwerkomgevingen. ~~van de rio.~~

~~6.~~5. Het gerechtsbestuur motiveert schriftelijk een van het advies van de intakecommissie afwijkend besluit.

~~7.~~6. Het advies van de intakecommissie en het besluit van het bestuur over dit advies wordt door SSR geregistreerd ten behoeve van de evaluatie van het intakeproces.

B.6. Bepalen eerste leerwerkomgeving

Voor het bepalen van de eerste leerwerkomgeving wordt een werkomgeving gekozen gericht op het schrijven van uitspraken. De eerste leerwerkomgeving is bij voorkeur bij civiel (handelsrecht)/kanton of bestuursrecht. Bij de bepaling van de eerste leerwerkomgeving wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de werkervaring en voorkeur van de kandidaat, maar ook organisatorische belangen kunnen een rol spelen.

III De inschrijving

B.7. Inschrijving voorfase

De r(h)io wordt uiterlijk 6 weken voor de start van de opleiding door de gerechtsbrede opleidingscoördinator door middel van het inschrijfformulier bij SSR ingeschreven voor de voorfase.

IV Onderdelen van de opleiding

De voorfase

B.8. Voorfase

1. De voorfase duurt 3 maanden en is verplicht voor iedere r(h)~~io~~.
2. De r(h)io werkt gedurende de voorfase ongeveer de helft van de tijd binnen de eerste leerwerkomgeving van het gerecht en werkt de andere helft van de tijd binnen het leerwerkteam en/of aan andere leeractiviteiten, conform het ontwerp van de voorfase (bijlage 6).
3. Tijdens de voorfase werkt de r(h)io aan het persoonlijk opleidingsplan. Daarnaast doet de r(h)io in de voorfase in de leerwerkomgeving ervaringen op door het bijwonen (of zelf doen) van zittingen, het observeren van het werk van de rechter/raadsheer ter terechtzitting en het schrijven van schaduwuitspraken, die los van productiedruk, als oefening worden beschouwd.

Het persoonlijk opleidingsplan

B.9. Persoonlijk opleidingsplan

Aan het einde van de voorfase dient de r(h)io een goed opgebouwd en gefundeerd persoonlijk opleidingsplan gereed te hebben. Dit plan wordt in definitieve vorm door de r(h)io, in overleg met de praktijkopleider(s) en de kernopleider, vastgesteld. Eventuele wijzigingen of aanvullingen in het persoonlijk opleidingsplan ten opzichte van de bij de intake bepaalde (duur van) leerwerkomgevingen en (duur van) stages dienen te worden goedgekeurd bij bestuursbesluit. Deze wijzigingen kunnen niet een verlenging van de totale duur van de opleiding inhouden.

B.10. Herziening advies opleidingsduur

Indien, naar aanleiding van het door de ~~rior~~(h)io aan het einde van de voorfase opgestelde persoonlijk opleidingsplan, de r(h)io, de praktijkopleider(s) en de kernopleider gezamenlijk van oordeel zijn dat de opleidingsduur moet worden herzien, zal de intakecommissie schriftelijk worden gevraagd opnieuw een advies uit te brengen over de duur van de opleiding. Artikel B.5. leden 3 tot en met 6 zijn hier van toepassing.

B.11. Inhoud persoonlijk opleidingsplan

1. Het persoonlijk opleidingsplan bevat in ieder geval
    a. aandachtspunten en ontwikkelpunten van de r(h)io;
    b. de activiteiten die de r(h)io tijdens zijn opleiding verricht om zijn bekwaamheden verder

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

te versterken, waaronder de cursussen bedoeld in B.14;

c. de feitelijke invulling van de leerwerkomgeving;
d. voor zover mogelijk de feitelijke invulling van de stages.

2. In het persoonlijk opleidingsplan brengt de r(h)io verder aan de hand van een zelfanalyse in beeld tot welk niveau de competenties ontwikkeld zijn. Tevens wordt omschreven welke leerstijl de r(h)io heeft.
3. Gedurende de opleiding kan het persoonlijk opleidingsplan in overleg met de praktijkopleider(s) en de kernopleider worden bijgesteld. Het bepaalde in B.9. laatste zin is daarbij van toepassing. De totale duur van de opleiding kan na de voorfase niet meer worden verlengd.

De hoofdfase

B. 12. Hoofdfase

1. De hoofdfase beslaat in totaal ten minste 12 maanden en maximaal 45 maanden.
2. De hoofdfase bestaat uit werkzaamheden in de leerwerkomgevingen en uit leeractiviteiten, waarbij een passende balans wordt gevonden tussen deze werkzaamheden. De r(h)io is zoveel mogelijk 3 tot 4 dagen aansluitend op de werkplek in de leerwerkomgeving.
3. De r(h)io wordt bij voorkeur door 2 praktijkopleiders tegelijkertijd begeleid. De r(h)io wordt zoveel mogelijk ingeroosterd met deze opleiders.
4. Binnen de hoofdfase wordt in ten minste 2 en maximaal in 3 leerwerkomgevingen opgeleid. Per leerwerkomgeving stelt de r(h)io in overleg met de praktijkopleiders en de kernopleider een maatwerkprogramma op.
5. In de eerste leerwerkomgeving ligt de focus op het leren schrijven van uitspraken, terwijl de focus vanaf de tweede leerwerkomgeving (mede afhankelijk van de totale duur van de opleiding) meer ligt op het ontwikkelen van zittingsvaardigheden.

De leerwerkomgeving

B.13. De leerwerkomgeving

1. De leerwerkomgeving is de afdeling of het team waar de r(h)io wordt opgeleid, gedurende een pe~~rio~~r(h)io~~de~~ van ten minste 6 maanden~~, en ten hoogste 24 maanden (bij een voltijdse aanstelling).~~
2. De leerwerkomgeving kan zijn (een team behorend bij) de afdeling civiel recht/kanton, strafrecht, familierecht, bestuursrecht of belastingrecht van een rechtbank of gerechtshof dan wel een team of afdeling binnen een bijzonder college.
3. Iedere drie maanden vindt een evaluatiegesprek plaats tussen de r(h)io, de praktijkopleiders en de kernopleider. Hiervan wordt een verslag gemaakt.
4. Na de afsluiting van iedere leerwerkomgeving vindt een overdrachtsgesprek plaats tussen de r(h)io, de betrokken praktijkopleider(s) en de kernopleider. Dit gesprek kan leiden tot het opstellen van aanbevelingen voor de gespreksdeelnemers en/of de organisatie(onderdelen) waarbinnen zij werkzaam zijn. Hiervan wordt een verslag gemaakt. Dit verslag wordt gedeeld met de gerechtsbrede opleidingscoördinator.

B.14. De cursussen en leeractiviteiten

1. De r(h)io volgt bij aanvang van de leerwerkomgeving de essentiële cursussen met betrekking tot het schrijven van uitspraken en het doen van zittingen in de desbetreffende leerwerkomgeving.
2. Tevens volgt de r(h)io de basiscursus van het desbetreffende procesrecht, tenzij deze kennis reeds in voldoende mate aanwezig is.
3. Bij werkzaamheden met betrekking tot specifieke rechtsgebieden worden de daarop gerichte specifieke cursussen gevolgd, tenzij de r(h)io aantoonbare kennis op voldoende niveau heeft van dit specifieke rechtsgebied.
4. De r(h)io volgt gedurende het eerste jaar van de hoofdfase de essentiële rechtsgebied overstijgende leeractiviteiten die SSR aanbiedt. Gedurende de rest van de hoofdfase neemt de r(h)io elke drie maanden deel aan intervisie en een leerwerkteambijeenkomst. Daarnaast kan de r(h)io 17 dagdelen per drie maanden besteden aan zijn persoonlijke professionele ontwikkeling binnen het door SSR ontwikkelde credits system. Indien de r(h)io hiervan niet (volledig) gebruik maakt, vindt overleg plaats met de praktijkopleider(s) en kernopleider over de inzet van deze tijd voor werkzaamheden in de leerwerkomgeving binnen het gerecht.
5. De leeractiviteiten, niet zijnde cursussen, kunnen zowel binnen de leerwerkomgeving als tijdens de leerwerkteamdagen plaatsvinden.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

6. De r(h)io volgt ook de voor nieuwe medewerkers verplichte cursussen die door het eigen gerecht worden aangeboden. De stages worden zoveel mogelijk aan het eind van de periode in de leerwerkomgeving gepland, zodat de geleerde theorie en praktijk in een andere setting in de praktijk kunnen wordengebracht.

Stages

B.15. Voorwaarden
De r(h)io volgt tijdens de opleiding een aantal stages. Voor alle stages geldt als voorwaarde dat deze aantoonbaar moeten kunnen bijdragen aan de ontwikkeling tot rechter of raadsheer. De stage moet voor het rechterschap relevante kennis en vaardigheden toevoegen en de stage moet bijdragen aan het (verder) ontwikkelen van relevante competenties van de ~~rior~~(h)io.

B.16. Stages in hoofdfase
De stages tijdens de hoofdfase duren minimaal vier dagen en maximaal zes maanden.
De r(h)io volgt de volgende stages:
a) minimaal één maatschappelijke stage (of bij strafrecht een OM stage);
b) minimaal één stage appel/eerste aanleg, waarbij geldt dat als bestuursrecht één van de leerwerkomgevingen vormt, in ieder geval (ook) binnen de leerwerkomgeving bestuursrecht een stage appel/eerste aanleg wordt gelopen;
c) een internationale stage.

B.17. Stagevoorstel
Voorafgaand aan de stage stelt de r(h)io een stagevoorstel op. Daarin maakt de r(h)io duidelijk waarom voor die stage is gekozen, welke leerdoelen worden gesteld en op welke te ontwikkelen competenties deze zijn gericht. De r(h)io legt het stagevoorstel ter goedkeuring aan de kernopleider voor. Als de r(h)io en de kernopleider niet tot overeenstemming komen over duur en invulling van de stage, beslist het gerechtsbestuur.

B.18. Verslaglegging en evaluatiegesprek
Na afloop van iedere stage wordt door de r(h)io een verslag gemaakt. Bij stages van een maand of langer dan een maand wordt een evaluatieformulier ingevuld. Bij stages van drie maanden en langer vindt daarnaast een evaluatiegesprek plaats.

B.19. Omvang stagedeel
Minimaal 10% en maximaal 20% van de opleiding wordt besteed aan stages. De hier genoemde ondergrens is alleen voor de rio die de vierjarige opleiding volgt een harde grens, de bovengrens is flexibel.

Leerwerkteam

B.20. Gedurende de gehele opleiding maakt de r(h)io deel uit van een leerwerkteam. Dit leerwerkteam komt gedurende de gehele opleiding regelmatig bij elkaar onder begeleiding van de kernopleider. In het leerwerkteam wordt met name aandacht besteed aan de competenties communicatie/samenwerken/intervisie en magistratelijkheid/professionalisering/beleid.

V Het ~~rior~~(h)io-volgsysteem

B.21. ~~Rio~~R(h)io-volgsysteem
Er is een ~~rior~~(h)io-volgsysteem. Hierin worden gegevens geregistreerd over het verloop van de opleiding van r(h)io's, die tevens gebruikt kunnen worden om de ~~rior~~(h)io-opleiding te evalueren.

VI Toetsing en ~~beoordeling~~B10eoordeling

B.22. De beoordeling vindt plaats volgens het reglement beoordelingen (bijlage 7), waarin onder meer wordt ingegaan op de inhoud van het portfolio, de samenstelling van de beoordelingscommissie en de beoordelingsprocedure.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)
Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

VII Exitgesprek

B.24 Exitgesprek

Met elke r(h)io wordt na (tussentijdse) beëindiging van de opleiding een exitgesprek gevoerd door het gerechtelijk bestuurslid met de portefeuille Opleidingen dan wel door de gerechtsbrede opleidingscoördinator, tenzij de ~~rior~~r(h)io hiertoe niet bereid is.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Hoofdstuk C De organisatie van de opleiding

I Taken en verantwoordelijken

Raad voor de rechtspraak

C.1. Stelsel van de initiële opleiding
De Raad voor de rechtspraak is verantwoordelijk voor het stelsel van de initiële opleiding. Als zodanig is de Raad voor de rechtspraak verantwoordelijk voor de financiering van, de kwaliteit van en het toezicht op de uitvoering van de initiële opleiding.

SSR

C.2. Het onderwijskundig concept van de opleiding
SSR is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het onderwijskundig concept van de ~~rio~~r(h)io-opleiding, voor de doorontwikkeling op grond van nieuwe onderwijskundige inzichten, alsmede de aanpassing en verbetering van het concept op grond van evaluaties en verkregen feedback vanuit de gerechten, de Raad, SSR, r(h)io's en van andere belanghebbenden.

C.3. Wijziging van het opleidingsconcept
Ingrijpende wijzigingen in het opleidingsconcept worden ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad.

Het gerechtsbestuur

C.4. Gerechtsbestuur
Het gerechtsbestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het opleidingsstelsel en de naleving van dit statuut binnen het gerecht waaraan het leiding geeft.

C.5. Financiering
Het gerechtsbestuur zal in de begroting de financiering van de vrijstellingen voor de gerechtsbrede opleidingscoördinator, de stagecoördinator en praktijkopleiders inzichtelijk maken.

De gerechtsbrede opleidingscoördinator

C.6. Benoeming
Bij ieder gerecht wordt een gerechtsbrede opleidingscoördinator benoemd.

C.7. Taken
De gerechtsbrede opleidingscoördinator bezit de volgens het "Taakprofiel gerechtsbrede opleidingscoördinator" (zie bijlage 8) vereiste competenties en voert de daarin genoemde taken uit.

C.8. Vrijstelling
De gerechtsbrede opleidingscoördinator krijgt een vrijstelling van een dag per week voor het vervullen van de onder C.7. bedoelde werkzaamheden.

De stagecoördinator

C.9. Benoeming
Bij ieder gerecht wordt een gerechtsbrede stagecoördinator benoemd. Dat kan dezelfde persoon zijn die als opleidingscoördinator wordt benoemd.

C.10. Taken
De gerechtsbrede stagecoördinator is aanspreekpunt wat betreft r(h)io's die binnen het gerecht stage komen lopen.
Hij informeert de afdelingen over welke r(h)io's naar verwachting een stage/eerste aanleg appel binnen het gerecht zullen komen lopen en wanneer dat zal zijn. Hij staat de afdelingen bij waar het gaat om de invulling van die stages. Hij ziet erop toe dat de stages eerste aanleg/appel tijdig worden uitgewerkt en wisselt plannen en ervaringen met betrekking tot deze stages uit met de stagecoördinatoren van andere gerechten.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)
Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

C.11 Vrijstelling
De stagecoördinator krijgt een vrijstelling voor het vervullen van de onder C.10 bedoelde taken. De omvang van de vrijstelling is afhankelijk van het aantal r(h)io's dat binnen het gerecht een stage doorloopt. Als indicatie voor 2014 geldt een vrijstelling van twee uur voor gerechten eerste aanleg en vier uur voor hoger beroepsinstanties.

De kernopleider
C.12. Benoeming
De kernopleiders worden benoemd door SSR.

C.13. Taken
De kernopleider bezit de volgens het "Taakprofiel Kernopleider Initiële opleiding ZM" (zie bijlage 9) vereiste competenties en voert de daarin genoemde taken uit.

C.14. Aantal r(h)io's~~rechters~~
Een kernopleider kan de onder C.13 bedoelde taken voor maximaal 24 ~~rio~~r(h)io's vervullen~~, waarbij zo tegelijke tijd maximaal 12 rior(h)io's in de voorfase en daa naast maximaal 12 rior(h)io's in de hoofdfase begeleiden.~~ Bij deze aantallen tellen ook de rechters en raadsheren mee die behoren tot groep 3.

C.15. Detachering
De kernopleider is tijdens de voorfase voor maximaal twee dagen per week en voor de begeleiding in de hoofdfase voor maximaal een halve dag per week gedetacheerd bij SSR. In totaal worden kernopleiders maximaal 2,5 dag per week gedetacheerd bij SSR.

De praktijkopleider
C.16. Aanwijzing praktijkopleiders
Binnen ieder(e) afdeling/team waar een r(h)io werkzaam zal zijn worden bij voorkeur twee praktijkopleiders aangewezen door het gerechtsbestuur.

C.17. Taken
De praktijkopleider bezit de volgens het "Profiel Praktijkopleider Initiële opleiding ZM" (zie bijlage 10) vereiste competenties en voert de daarin genoemde taken uit.

C.18. Vrijstelling
Opleiders krijgen voor iedere door hen te begeleiden r(h)io (inclusief rechters en raadsheren uit groep 3) een vrijstelling van minimaal vier uur per week voor het vervullen van de onder C.17 bedoelde werkzaamheden. Indien twee opleiders gelijktijdig een r(h)io opleiden, dan dient de vrijstelling van minimaal vier uur per week verdeeld te worden tussen de twee opleiders.
Naast bovengenoemde vrijstelling worden praktijkopleiders ook vrijgesteld in tijd ten behoeve van het volgen van de onder C.20, C.21 en C.22 genoemde activiteiten.

II Certificering praktijkopleiders

C.19. Vereisten
Een praktijkopleider kan slechts als zodanig werkzaam zijn indien hij/zij
- beschikt over de competenties genoemd in het "Profiel Praktijkopleider Initiële opleiding ZM".
- in het bezit is van een certificering, als bedoeld in artikel C.20.

C.20. Certificering
Een certificering om werkzaam te zijn als praktijkopleider wordt verkregen door het volgen van de basisleergang tot praktijkopleider. Deze certificering geldt voor de duur van één jaar.

C.21. Geldigheid
De geldigheid van de certificering wordt steeds voor de duur van één jaar verlengd ingeval de praktijkopleider gedurende de periode waarvoor de certificering was verleend ten minste één dag heeft besteed aan voor zijn taakvervulling relevante educatieve activiteiten en heeft deelgenomen aan intervisie

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)
Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

als bedoeld in art. C.22. Gedurende de periode waarin de praktijkopleider niet opleidt ~~geen rior~~(h)io ~~opleidt~~, is hij vrijgesteld van deelname aan de jaarlijkse verdiepingstrainingen. Wanneer een praktijkopleider gedurende een periode van twee jaar of meer niet heeft ~~geen rior~~(h)io ~~'s heeft~~ opgeleid en het opleiden daarna weer gaat hervatten, volgt hij een digitale module behorend bij de initiële basisleergang voor praktijkopleiders om zijn certificering te behouden.

C.22. Intervisie
De praktijkopleiders nemen jaarlijks deel aan een door de opleidingscoördinator te organiseren intervisie.

C.23. Intrekking certificering
De gerechtsbrede opleidingscoördinator houdt bij of de praktijkopleiders voldoen aan de eisen voor behoud van certificering. Het gerechtsbestuur kan bij het niet voldoen aan de eisen voor behoud van de certificering besluiten om deze in te trekken. Ook in geval uit het gevoerde voortgangsgesprek, bedoeld in artikel C.24, blijkt dat de praktijkopleider onvoldoende functioneert, kan het gerechtsbestuur de certificering intrekken. Het gerechtsbestuur betrekt bij zijn besluit tot intrekking van de certificering het advies van de gerechtsbrede opleidingscoördinator.

III Evaluatie van functioneren

C.24. Bespreking van functioneren
In het door de afdelings- of teamvoorzitter periodiek te voeren voortgangsgesprek met de praktijkopleider wordt aandacht besteed aan de (kwaliteit van de) werkzaamheden die in de hoedanigheid van praktijkopleider worden verricht. De teamvoorzitter betrekt hierbij het advies van de gerechtsbrede opleidingscoördinator.

IV Rollenmatrix
C.25. Rollenmatrix
Voor de verdere invulling van de diverse verantwoordelijkheden rond de opleiding wordt verwezen naar de rollenmatrix die als bijlage 11 aan dit statuut is gehecht.
Leidend beginsel bij de rollenmatrix is dat de r(h)io zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar opleiding, zoals beschreven in de leerfilosofie.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)
Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Hoofdstuk D. Taken SSR

I Ondersteunende leeractiviteiten

D.1. Ondersteunende leeractiviteiten

1. De ondersteunende leeractiviteiten ten behoeve van de ~~rior~~(h)io-opleiding worden ontwikkeld en uitgevoerd door of onder verantwoordelijkheid van SSR.
2. De ondersteunende leeractiviteiten worden bekostigd door de Raad voor de rechtspraak op basis van de in het SSR-jaarplan opgenomen begroting.
3. SSR stelt tegen het einde van het jaar jaarlijks een planning op voor de ondersteunende leeractiviteiten die in het volgende jaar zullen worden aangeboden. Deze planning wordt gepubliceerd via de website van SSR. De planning kan tussentijds door SSR worden bijgesteld.
4. De (gerechtsbrede) opleidingscoördinator draagt zorg voor de tijdige inschrijving van de r(h)io op de ondersteunende leeractiviteiten. De SSR geeft bij PE-cursussen voorrang aan r(h)io's.

II Opleidingen voor praktijkopleiders en kernopleiders

D.2. Opleidingen voor praktijkopleiders en kernopleiders

1. De opleidingen voor praktijkopleiders en kernopleiders worden ontwikkeld en uitgevoerd door of onder verantwoordelijkheid van SSR.
2. De opleidingen voor de praktijkopleiders en de kernopleiders worden bekostigd door de Raad voor de rechtspraak op basis van de in het SSR-jaarplan opgenomen begroting.

D.3. Opleidingen voor de leden intakecommissie en beoordelingscommissie

1. De opleidingen voor de leden van de intakecommissie en de beoordelingscommissie worden ontwikkeld en uitgevoerd door of onder verantwoordelijkheid van SSR.
2. De opleidingen voor de leden van de intakecommissie en de beoordelingscommissie worden bekostigd door de Raad voor de rechtspraak op basis van de in het SSR-jaarplan opgenomen begroting.

III Evaluatie leeractiviteiten en opleidingen

D.4. Evaluatie

Door systematische evaluatie verzamelt SSR gegevens over de kwaliteit van de ondersteunende leeractiviteiten en opleidingen voor praktijkopleider, kernopleiders, de leden van de intakecommissie en de beoordelingscommissie. Deze evaluatie betreft in ieder geval

- het behalen van de doelstelling van de leeractiviteit/opleiding;
- het functioneren van docenten betrokken bij de leeractiviteit/opleiding;
- het logistieke proces rond de leeractiviteit/opleiding;
- de door SSR ter beschikking gestelde voorzieningen ten behoeve van de leeractiviteit/opleiding.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Hoofdstuk E Evaluatie

~~E.1. Tussenevaluatie~~
~~In het najaar van 2015 wordt geëvalueerd in hoeverre de gerechten, SSR en de Raad de nieuwe initiële opleiding hebben geïmplementeerd.~~
~~Onderwerp van de tussenevaluatie is:~~
~~- invoering van de kwaliteitsaspecten die in dit statuut zijn benoemd;~~
~~- tevredenheid over de opleiding van (een selectie van) rior(h)io's, praktijkopleiders, kernopleiders, gerechtsbrede opleidingscoördinatoren en bestuursleden.~~
~~De tussenevaluatie wordt in opdracht van de Raad uitgevoerd, bijvoorbeeld door wetenschappers met deskundigheid op dit gebied.~~
~~De tussenevaluatie dient uit te monden in een in het eerste kwartaal van 2016 op te leveren rapport met verbeterpunten, dat alleen beschikbaar komt voor de gerechten, SSR en de Raad.~~

~~E.2. Eindevaluatie~~
~~Begin 2018 vindt een eindevaluatie plaats inzake het stelsel van initiële opleidingen bij de gerechten, SSR en de Raad. Doel van deze evaluatie is te beoordelen of de doelstellingen zoals die met de initiële opleiding zijn beoogd, ook daadwerkelijk zijn gerealiseerd. Dit betekent dat de evaluatie zich onder meer zal richten op de volgende onderwerpen:~~
~~- invoering van de kwaliteitsaspecten die in dit statuut zijn benoemd;~~
~~- grondige evaluatie van de nieuwe aspecten van de initiële opleiding, te weten de leerfilosofie, de intake, de voorfase, de kernopleidor, de modulo lorende professional en het beoordelingssysteem~~
~~- mate waarin rechters/raadsheren die opleiding hebben afgerond voldoen aan het functieprofiel~~
~~- tevredenheid over de opleiding van (een selectie van) rior(h)io's, praktijkopleiders, kernopleiders, gerechtsbrede opleidingscoördinatoren en bestuursleden.~~
~~- de mate van uitval van rior(h)io's en de reden van de uitval.~~
~~- organisatie en inhoud van het totale curriculum aan leeractiviteiten als genoemd in D.1., D.2. en D.3.~~
~~- grondige evaluatie van de nieuwe aspecten van de initiële opleiding, te weten de leerfilosofie, de intake, de voorfase, de kernopleidor, de modulo lorende professional en het beoordelingssysteem.~~
~~- beantwoording van de vraag of de nieuwe opleiding de resultaten oplevert die zijn beoogd, waaronder expliciet de vraag of de nieuwe opleiding ook rechters/raadsheren oplevert conform het functieprofiel rechter of raadsheer.~~
~~De eindevaluatie wordt in opdracht van de Raad uitgevoerd, door een team van wetenschappelijk onderzoekers met deskundigheid op het gebied van opleiden.~~
~~De eindevaluatie dient uit te monden in een rapport met de onderzoeksresultaten en verbeterpunten, dat openbaar wordt gemaakt.~~

E.1. Evaluatie
Om de kwaliteit van de opleiding te borgen, vindt er regelmatig een evaluatie plaats. De evaluatie wordt in opdracht van de Raad uitgevoerd. Het resultaat van de evaluatie is een rapport met onderzoeksresultaten en verbeterpunten, dat openbaar wordt gemaakt.

heeft opmaak toegepast: Lettertype: 10 pt
heeft opmaak toegepast: Lettertype: 10 pt

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)
Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Toelichting

A. Algemene toelichting

~~De Raad voor de rechtspraak heeft in 2011 aan het projectteam Initiële opleiding ZM de opdracht gegeven een nieuwe initiële opleiding te ontwerpen. Volgens die opdracht moest de nieuwe initiële opleiding voldoen aan de criteria kwaliteit, aantrekkelijkheid, flexibiliteit en didactische vernieuwing, waarbij kwaliteit als de voornaamste drijfveer werd genoemd.~~ Met het vaststellen van een landelijk opleidingsstatuut wordt beoogd de kwaliteit van de nieuwe initiële opleiding te waarborgen. In het statuut worden niet alle elementen van de opleiding uitgewerkt. Dat is gebeurd in een aantal reglementen, beleidsstukken en functieprofielen. In het statuut worden slechts die elementen genoemd die als een noodzakelijke voorwaarde voor het behalen van de vereiste kwaliteit worden beschouwd.
Om te kunnen bepalen welke onderwerpen verankering behoeven in het statuut is verder aansluiting gezocht bij de leerfilosofie die bij het ontwerp van de nieuwe initiële opleiding centraal heeft gestaan. De belangrijkste uitgangspunten van die leerfilosofie zijn:

- Een stimulerend leerklimaat, gericht op het optimaliseren van het leren en het verminderen van uitval;
- Uitgaan van aanwezige kennis en talent van de ~~rio~~r(h)io;
- Meer mogelijkheden om te oefenen;
- Het begeleiden en beoordelen van de ~~rio~~r(h)io niet meer in één hand;
- Weerspiegeling van het vak van zelfstandig professional in de opleiding;
- Eigen regie en verantwoordelijkheid van de ~~rio~~r(h)io voor wat hij leert en hoe hij leert;
- Een netwerk waarin de ~~rio~~r(h)io in samenwerking met anderen kan leren en onderzoek of verbetervoorstellen ten behoeve van de organisatie als geheel kan doen.

Deze uitgangspunten van de leerfilosofie zijn medebepalend geweest voor hetgeen in het statuut is vastgelegd. De wijzigingen in 2020 beogen vooral inzichtelijk te maken voor welke 'opleidelingen' het statuut geldt, namelijk voor alle rio~~'~~'s die de vierjarige opleiding volgen en en de rio's en raadsheren die de verkorte opleiding volgen. Voor d~~D~~e groep superspecialisten, superervaren en overstappende OM 'ers geldt een verkorte opleiding op maat, waarbij niet alle onderdelen van het statuut van toepassing zijn.

~~De projectgroep die het statuut heeft ontwikkeld heeft bestaan uit:~~
~~Patricia Messer-Dinnissen, projectleider (rechtbank Oost-Brabant)~~
[redacted] ~~(Hof Den Haag)~~
[redacted] ~~(Raad voor de rechtspraak)~~
[redacted] ~~(rechtbank Midden-Nederland)~~
[redacted] ~~(rechtbank Den Haag)~~
[redacted] ~~(Hof Amsterdam)~~
[redacted] ~~(SSR)~~
[redacted] ~~(Raad voor de rechtspraak)~~
[redacted] ~~(rechtbank Oost-Brabant)~~
[redacted] ~~(rechtbank Amsterdam)~~

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)
Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

B. Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk B De opleiding

I Algemene bepalingen

B.1. De ~~verwachting is dat de~~ groep instromende ~~ior(h)io-~~'s is zeer divers ~~zal zijn~~. Omdat wordt uitgegaan van de aanwezige kennis en het talent van de ~~rior~~(h)io, is maatwerk per individuele ~~ior~~(h)io vereist wat betreft de duur en inrichting van de opleiding. Het gerechtsbestuur beslist over de duur van de opleiding en wordt daarbij geadviseerd door de intakecommissie.
Gedurende de opleiding staat het opleidingsbelang van de ~~rior~~(h)io centraal. Dit betekent dat bij de te nemen besluiten over duur en inrichting van de opleiding primair wordt gekeken wat nodig is om tot een kwalitatief goede opleiding te komen. Dit neemt niet weg dat organisatorische belangen eveneens een rol kunnen spelen. Dit is onder meer tot uitdrukking gebracht in artikel B.6.

B.2. Op grond van de aanbevelingen in het Rapport van het onderzoek selectie zittende magistratuur van juli 2012 (Erasmus-rapport) is er voor gekozen de in de functieprofielen rechter en raadsheer genoemde competenties te clusteren in vijf thema's, te weten 1. zitting voorbereiden,
2. zitting, 3. uitspraken en beslissingen, 4. magistratelijkheid, professionalisering en beleid en
5. samenwerken, communicatie en intervisie. De thema's bestrijken wat een goed functionerende rechter/raadsheer doet en hoe die dat doet op een manier die de te onderscheiden rechtsgebieden overstijgt. In de vernieuwde functieprofielen is meer accent komen te liggen op maatschappelijk oriëntatie, samenwerking, zelfreflectie en eigen regie. De leeractiviteiten in de opleiding zijn hierop aangevuld.

II De intake

B.3.-B.5. Het gerechtsbestuur wordt bij zijn besluit omtrent de duur van de opleiding geadviseerd door de intakecommissie. Met de advisering door een intakecommissie wordt beoogd uniformiteit te krijgen ten aanzien van de duur van de opleiding. Bovendien wordt door de advisering door een intakecommissie bewerkstelligd dat de juiste deskundigheid ten aanzien van opleiden in de besluitvorming wordt ingebracht.
Door het gerechtsbestuur kan slechts gemotiveerd worden afgeweken van het advies van de intakecommissie. De motivering wordt kenbaar gemaakt aan de ~~rior~~(h)io bij het besluit van het gerechtsbestuur omtrent de duur van de opleiding.

B.6. ~~Zoals in het Ontwerp nieuwe initiële opleiding ZM, blz. 11 onder punt 5.16 is beschreven, dient~~ Dde ~~rior~~(h)io zijn/haar opleiding in beginsel ~~in beginsel te starten~~ in een leerwerkomgeving waar het accent ligt op schrijven. Onderwijskundig uitgangspunt hierbij is dat voor het efficiënt en effectief kunnen leiden van zittingen vereist is dat de ~~rior~~(h)io het schrijven "onder de knie" heeft, omdat de ~~rior~~(h)io door te schrijven de vaardigheid ontwikkelt zaken te analyseren. Civiel recht, inclusief kanton en exclusief familierecht, en bestuursrecht, inclusief belastingrecht, zijn bij uitstek de rechtsgebieden waarin het schrijven wordt geleerd. Binnen de rechtsgebieden straf- en familierecht staat het zittingswerk op de voorgrond. Daarom wordt aanbevolen de opleiding in civiel (handelsrecht)/kanton of bestuursrecht te starten. Dit neemt niet weg dat de mogelijkheid wordt opengelaten te starten in straf- of familierecht, waarbij dan wel de nadruk moet liggen op de schrijfvaardigheid van de ~~rior~~(h)io. Praktische overwegingen, zoals het ontbreken van opleidingscapaciteit in civiel (handelsrecht)/kanton en/of bestuursrecht, kunnen een reden vormen om te starten bij straf- of familierecht.
Overigens is denkbaar dat niet gestart wordt in een schrijf-leerwerkomgeving, indien daarvoor onderwijskundige redenen zijn aan te voeren. Te denken valt aan een (voormalige) zeer ervaren stafjurist of een voormalig medewerker van het wetenschappelijk bureau van de Hoge Raad, die het schrijven al onder de knie heeft, maar het zitten nog moet leren. Maatwerk is en blijft dus ook hier van belang.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

III Onderdelen van de opleiding

De voorfase

B.8. De voorfase is de periode waarbinnen de ~~rior~~(h)io zichzelf zal evalueren en een eerste kennismaking heeft met de rechterlijke praktijk en daarnaast diverse leeractiviteiten heeft die daar eveneens betrekking op hebben. Tijdens de voorfase is de ~~rior~~(h)io ongeveer de helft van de tijd op de werkvloer aanwezig. Dit gebeurt binnen het rechtsgebied waar hij ook de eerste periode van de hoofdfase van de opleiding zal doorbrengen (de leerwerkomgeving). De andere helft van de tijd brengt hij *off the job* door met andere ~~rior~~(h)io's uit zijn ressort (leerwerkteam) en met individuele trainingen en cursussen. Ook een gezamenlijke startweek maakt deel uit van de voorfase.

Binnen het gerecht schrijft de ~~rior~~(h)io aan echte (schaduw) conceptuitspraken, onder verantwoordelijkheid en begeleiding van zijn praktijkopleider. Zij bereiden gezamenlijk ook zittingen voor. De ervaring en juridische kennis die de ~~rior~~(h)io mee brengt, is het uitgangspunt bij het bepalen van de complexiteit van de zaken. Het cursorisch bijbrengen van rechtsgebiedspecifieke inhoudelijke kennis is pas in de hoofdfase aan de orde. Wel analyseert de ~~rior~~(h)io in de voorfase al per rechtsgebied wat zijn (juridische) kennisbehoefte is. Nog vrij van productiedruk leert hij de wijzen waarop een geschil kan worden opgelost, hoe het besluitvormingsproces gaat in raadkamer en hoe hij een uitspraak opbouwt.

Onder begeleiding van de kernopleider van SSR is er tijdens de voorfase veel aandacht voor de ambachtelijke en de magistratelijke competenties van een rechter. Individueel en met de andere ~~rior~~(h)io's in het leerwerkteam ontdekt de ~~rior~~(h)io de betekenis van *judge craft*. Ook leert hij hoe reflectie en intervisie bijdragen aan zorgvuldige rechterlijke oordeelsvorming. Hierbij wordt nadrukkelijk over de diverse rechtsgebieden heengekeken. Binnen een stimulerende werkomgeving werkt de ~~rior~~(h)io aan zijn eigen opleidingsplan en beantwoordt hij de vraag 'is het rechterschap daadwerkelijk iets voor mij?'.

Het persoonlijk opleidingsplan

B.9.- B.11. Aan het einde van de voorfase levert de ~~rior~~(h)io een persoonlijk opleidingsplan op. In dit persoonlijk opleidingsplan worden de uitgangspunten voor de begeleiding, coaching en verdere opleiding in beeld gebracht, inclusief de daarbij behorende planning. Om de drie maanden wordt door de kernopleider, de praktijkopleider en de ~~rior~~(h)io het persoonlijk opleidingsplan geëvalueerd.
Indien uit de ervaringen en zelfanalyse in de voorfase blijkt dat de duur van de opleiding verkeerd is ingeschat, kan in overleg met de praktijkopleiders en de kernopleider de duur van de opleiding (éénmalig) worden bijgesteld. Het gerechtsbestuur beslist daarover nadat de intakecommissie opnieuw advies heeft uitgebracht. Na de voorfase kan de totale duur van de opleiding niet meer worden verlengd
Andere mogelijke bijstellingen zijn de (planning van) de stages en/of tewerkstelling in andere teams binnen een leerwerkomgeving dan eerder voorzien. Wijzigingen in het persoonlijk opleidingsplan ten aanzien van de keuze en/of duur van de leerwerkomgevingen en ten aanzien van de duur van stages moeten ter instemming aan het gerechtsbestuur worden voorgelegd.

De hoofdfase

B.12. De hoofdfase van de opleiding duurt minimaal één jaar en maximaal drie jaar en negen maanden. De eerste leerwerkomgeving in de hoofdfase is dezelfde als de leerwerkomgeving van de voorfase. Bij de eerste leerwerkomgeving zal het accent bij de opleiding worden gelegd op analyse en het schrijven. Zie ook de toelichting bij artikel B.6.

De praktijkopleider heeft een belangrijke ondersteunende taak om een maatwerkprogramma samen te stellen, waarbij aan de opleidingsbehoefte van de ~~rior~~(h)io tegemoet wordt gekomen. Voor de samenstelling van het maatwerkprogramma, maakt de ~~rior~~(h)io gebruik van de daarvoor ontwikkelde handreikingen per leerwerkomgeving (bijlage 12).
Er zal rekening moeten worden gehouden met de voorervaring en juridische kennis van de ~~rior~~(h)io op het betreffende rechtsgebied, met de leerstijl van de ~~rior~~(h)io en de duur van de periode dat de ~~rior~~(h)io in de desbetreffende leerwerkomgeving in opleiding is.
Wat betreft de aantallen dient zoveel mogelijk aansluiting te worden gezocht bij de wijze waarop het gerecht waar de ~~rior~~(h)io in opleiding is, het heeft georganiseerd. Dit betreft de werklastverdeling en

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

inroostering. Voor een ~~rior~~(h)io dient vervolgens in het begin van de opleiding per leerwerkomgeving meer tijd te worden gereserveerd in verband met het leerproces, derhalve (bijvoorbeeld) 80% van de voor de rechters geldende norm voor zaaksgerelateerde of zittingsgerelateerde werkzaamheden.
In de loop van de opleiding per leerwerkomgeving kan het aantal toe te delen zaken en zittingen worden verhoogd, mede gezien de ontwikkeling die de ~~rior~~(h)io laat zien.

De hoofdfase zal worden doorgebracht binnen twee of drie leerwerkomgevingen van het gerecht, afhankelijk van de duur van de opleiding en het persoonlijk opleidingsplan. Uitgangspunt van de initiële opleiding is dat wordt opgeleid tot generalistisch rechter/raadsheer, dat wil zeggen: een in méér dan één rechtsgebied (werkomgeving) in te zetten rechter of raadsheer. Een generalistisch rechter/raadsheer moet in beginsel in twee rechtsgebieden ~~leerwerkomgevingen~~ inzetbaar zijn en een ~~rior~~(h)io moet daarom in beginsel in minimaal twee verschillende leerwerkomgevingen zijn opgeleid. Dit uitgangspunt kan onder omstandigheden uitzondering lijden. Te denken valt bijvoorbeeld aan rechters of raadsheren die worden aangetrokken vanwege een bijzonder specialisme of rechters of raadsheren die vanwege hun leeftijd slechts nog in één rechtsgebied werkzaam zullen zijn.
Het uitgangspunt is dat bij een opleiding van 4 jaar in beginsel in drie leerwerkomgevingen wordt opgeleid. Tijdens de opleiding is uitwisseling tussen rechtbank en appèlinstantie mogelijk.
Begeleiding en coaching in de leerwerkomgeving wordt geboden door twee praktijkopleiders. De praktijkopleiders bieden bij voorkeur tegelijkertijd begeleiding, maar gerechten kunnen bepalen dat dit volgtijdelijk gebeurt.

Naast het werken in de leerwerkomgeving zal gedurende (in beginsel) gemiddeld één dag per week, onder begeleiding van een kernopleider, binnen het leerwerkteam, aandacht worden besteed aan het leerproces, het portfolio en het volgen van het persoonlijk opleidingsplan, alsmede aan competenties die de leerwerkomgevingen overstijgen en aan onderzoeksopdrachten.

Begeleiding door de praktijk- en kernopleiders is alleen gericht op het coachen, begeleiden en leren, niet op beoordelen.

De leerwerkomgeving/leeractiviteiten
B.13. De leerwerkomgeving is de werkplek van de ~~-ior~~(h)io. Volgens de nieuwe leerfilosofie ontwikkelt de ~~rior~~(h)io zich in de leerwerkomgeving, in een doorlopend proces, ten aanzien van de taken en competenties die van een rechter verwacht worden. Verder wordt in de nieuwe leerfilosofie als uitgangspunt genomen dat de ~~rior~~(h)io als "lerende professional", met een divers aanbod aan leeractiviteiten, de opgedane kennis zoveel mogelijk toepast in de praktijk en praktijkervaringen inbrengt in het leerwerkteam om deze met elkaar uit te wisselen.
In de leerwerkomgeving gaat de ~~rior~~(h)io het "echte" rechters/raadsherenwerk leren met begeleiding van de praktijkopleiders en collega's. De ~~rior~~(h)io kan hier leren door te observeren, nadere juridische en praktische kennis te vergaren, te oefenen, te ontdekken door te doen en de ~~rior~~(h)io kan leren in gesprek/samenwerking met collega's.
Het leerklimaat in de leerwerkomgeving is van grote invloed in de mate waarin de ~~rior~~(h)io de hiervoor genoemde leervormen kan benutten.
Na afsluiting van iedere leerwerkomgeving vindt een overdrachtsevaluatie plaats met de ~~rior~~(h)io, de kernopleider en de praktijkopleiders en de opvolgend praktijkopleiders. De ~~rior~~(h)io, de betrokken praktijkopleider(s) en kernopleider reflecteren op het traject en benoemen aanbevelingen ten behoeve van zowel de ~~rior~~(h)io, de opleider(s) als het gerecht.

B.14. De essentiële schrijf- en zittingsvaardighedencursussen, die afdelingsspecifiek zijn, dienen zoveel mogelijk aan het begin van de leerwerkomgeving te worden gepland. De meer juridisch inhoudelijk cursussen die op materieelrechtelijk gebied specifiek zijn, kunnen op een passend moment binnen de leerwerkomgeving worden gegeven, op het moment dat de praktijkopleider aangeeft dat de ~~rior~~(h)io hieraan toe is. Hierbij kan de planning van de werkzaamheden van de ~~rior~~(h)io, mede afhankelijk zijn van het moment waarop deze specifieke cursussen, die niet ieder kwartaal beschikbaar kunnen zijn, gedurende het jaar worden aangeboden. Andere leeractiviteiten kunnen door het jaar heen gepland worden en zowel "on the job" als "off the job" worden uitgevoerd.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)
Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Stages

B.16 Onder a) Maatschappelijke stage of OM stage

In de leerwerkomgeving strafrecht wordt in plaats van de maatschappelijke stage een stage bij het Openbaar Ministerie doorgebracht. Deze stage wordt doorlopen in een parket buiten het arrondissement, respectievelijk ressort waarin de ~~ior~~(h)io werkzaam is. Welke werkzaamheden de ~~ior~~(h)io tijdens de stage bij het Openbaar Ministerie in ieder geval zal verrichten is beschreven in de studiegids (zie bijlage 13). Indien een ~~ior~~(h)io al werkervaring heeft bij het OM, ligt een stage bij het OM vanzelfsprekend niet voor de hand.

De maatschappelijke stage in een bepaalde leerwerkomgeving kan binnen meer dan één organisatie worden ingevuld. Zo zou de maatschappelijke stage in de leerwerkomgeving civiel bijvoorbeeld kunnen worden ingevuld met twee dagen bij een deurwaarderskantoor en twee dagen bij de schuldhulpverlening. Door de invulling van de maatschappelijke stage op deze manier te benaderen, kan ook worden bewerkstelligd dat de stage binnen de leerwerkomgeving strafrecht niet uitsluitend bij het OM, maar daarnaast ook deels bij een andere organisatie zoals een justitiële inrichting of de reclassering kan worden doorgebracht.

Een maatschappelijke stage zou onder meer bij een advocatenkantoor kunnen worden doorlopen. Een advocatenkantoor komt als stageverlenende instantie in aanmerking als binnen de vestiging waar de ~~ior~~(h)io stage zou lopen, minimaal drie advocaten met stageverklaring werkzaam zijn, waarvan één met zeven jaar of meer ervaring in de rechtspraktijk. Ook voor stages binnen de advocatuur geldt dat de ~~ior~~(h)io een stagevoorstel opstelt dat met de kernopleider wordt besproken en dat het gerechtsbestuur beslist over de toelaatbaarheid van een stage indien de ~~ior~~(h)io en kernopleider het daar niet over eens worden. In het voorstel dient tot uitdrukking te komen hoeveel advocaten met en zonder stageverklaring binnen het kantoor werkzaam zijn en hoeveel advocaten binnen het kantoor zeven jaar of meer ervaring binnen de rechtspraktijk hebben. Aan de hand daarvan kan worden beoordeeld of er naar verwachting voldoende opleidingscapaciteit binnen het kantoor zal zijn.

onder b) De stage appel/eerste aanleg

Deze stage dient te worden onderscheiden van de mogelijkheid dat de ~~ior~~(h)io, die in eerste aanleg in opleiding is, een leerwerkomgeving (van minimaal zes maanden) bij een appelinstantie doorloopt en van de mogelijkheid dat de raadsheer in opleiding een leerwerkomgeving bij een rechtbank doorloopt. Indien een ~~ior~~(h)io al werkervaring heeft bij een appelinstantie of bij een rechtbank, ligt een stage appel/eerste aanleg bij datzelfde gerecht vanzelfsprekend niet voor de hand. Appelinstanties binnen de leerwerkomgeving bestuursrecht zijn het College van Beroep voor het bedrijfsleven, de Centrale Raad van Beroep, de hoven (bij belastingrecht) en de Raad van State.

onder c) De internationale stage

Internationaal recht neemt een belangrijke plaats in. De verwachting is dat het belang van de Europese of internationale rechtscultuur de komende tijd slechts zal toenemen. Kennis van en ervaring met internationale instituties is van groot belang. Er is daarom voor gekozen als onderdeel van de module 'De lerende professional' (leerwerkteamomgeving) een korte stage bij een internationaal instituut of gerecht in het buitenland in de opleiding op te nemen. Die stage kan zelfstandig of met het leerwerkteam worden ingevuld. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van ondersteuning van de SSR en van de afdeling Internationaal van de Raad voor de rechtspraak. Als tijdsinvestering geldt maximaal 72 uur, behoudens de aan het slot van deze toelichting te noemen uitzondering. De internationale stage kan tijdens iedere fase van de opleiding worden doorlopen, dus niet noodzakelijkerwijs tijdens de eerste leerwerkomgeving zoals in de schematische weergave van de opleiding is opgenomen. Indien een ~~ior~~(h)io al werkervaring heeft bij een internationale organisatie, ligt een stage bij een internationale organisatie niet voor de hand.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

De invloed van vooral het Europees recht op het werk van de Nederlandse rechter is zo groot, dat het accent binnen de totale groep van ~~rio~~r(h)io's daarop dient te liggen. Daarbij wordt zowel op het recht van de Europese Unie als op het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) gedoeld. Met de voorgenomen toetreding van de Europese Unie tot het EVRM zal het belang van laatstgenoemde nog groter worden dan voorheen. Een Europese stage als onderdeel van de opleiding draagt bovendien bij aan het behalen van de door de Europese Commissie vastgestelde doelstellingen om ervoor te zorgen dat (o.a.) meer rechters een opleiding in Europees recht volgen. Die doelstelling houdt in dat tegen 2020 de helft van de beoefenaars van juridische beroepen heeft deelgenomen aan een Europese justitiële opleiding.

Het is van belang dat een groot aantal ~~rio~~r(h)io's van dichtbij kennis maakt met het Europees Hof van Justitie (EHvJ) en/of Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM), voor zover zij dat niet al in de voorgaande opleiding of loopbaan hebben gedaan. Zo wordt niet alleen bevorderd dat individuele ~~rio~~r(h)io's over recente kennis van en ervaring met deze instituties beschikken, maar wordt ook bewerkstelligd dat de kennis van die instituties toeneemt binnen de gerechten waar de ~~rio~~r(h)io's werkzaam zijn. Het studiebezoek wordt voorafgegaan door leeractiviteiten ter voorbereiding daarop.

Om de diversiteit te bevorderen en maatwerk te leveren, is het daarnaast voor ~~rio~~r(h)io's die daar de voorkeur aan geven, mogelijk de internationale stage elders te doorlopen. Ook bij deze op maat toegesneden invulling van de internationale stage dient steeds vooraf te worden getoetst of deze voor het rechterschap relevante kennis kan toevoegen en kan bijdragen aan het (verder) ontwikkelen van relevante competenties van de ~~rio~~r(h)io. Bij een andere invulling van de internationale stage kan onder meer worden gedacht aan deelname aan een EJTN-uitwisseling met een buitenlands gerecht. Daarbij dient wel het accent te liggen op toepassing van het Europees recht en Europese judiciële samenwerking. Verder kan worden geprofiteerd van de mogelijkheden voor stages bij de internationale instituties in Den Haag, waaronder Eurojust, Europol, het Internationaal Strafhof, het Internationaal Gerechtshof en het Permanente Hof van Arbitrage.

In het verleden heeft een aantal raio's (een gedeelte van) de buitenstage ingevuld met een langere stage bij het EHvJ of het EHRM. Het ging daarbij niet om grote aantallen, maar deze invulling van de buitenstage had als positief effect dat binnen diverse gerechten rechters werkzaam zijn die een bovengemiddelde kennis van en inzicht in het Europese recht en de werking van de Europese instituties hebben. Deze collega's kunnen op zaken worden ingezet waar extra deskundigheid op het gebied van Europees recht nodig is en kunnen ook vraagbaak zijn voor anderen. De mogelijkheid dat een beperkt aantal ~~rio~~r(h)io's een langer durende stage bij één van deze instellingen volgt, blijft bestaan. Eén van de andere stages (maatschappelijke stage of appel/eerste aanleg) wordt door deze internationale stage vervangen.

B.18. In het korte verslag dat de ~~rio~~r(h)io na iedere stage opstelt, geeft hij weer in hoeverre de stage heeft bijgedragen aan het behalen van de leerdoelen, in hoeverre zijn beeld van de stageverlenende organisatie door de stage is veranderd en in hoeverre de stage heeft geleid tot een aanpassing van zijn visie op de rol of positie van de rechter. In het verslag wordt ook een aantal discussiepunten geformuleerd, aan de hand waarvan de stage binnen het leerwerkteam nader wordt besproken. Bij de omvang van het verslag geldt een A4 als uitgangspunt, zodat de kern wordt weergegeven en onnodig papierwerk wordt voorkomen. Toevoeging van de evaluatieformulieren aan het verplichte deel van het portfolio is nodig om de beoordelingscommissie, die het gerechtsbestuur adviseert, voldoende zicht te geven op de ontwikkeling van de competenties van de ~~rio~~r(h)io.

Van kortdurende stages wordt geen evaluatieformulier opgemaakt, omdat het niet nodig wordt geacht dat zelfs aan een korte meeloopstage van enkele dagen een evaluatie door de stagebegeleider gekoppeld is. Wanneer de ~~rio~~r(h)io tijdens een kortdurende stage een ervaring heeft opgedaan die hij met het oog op het aantonen van de ontwikkeling van competenties in het portfolio wil vermelden, maakt hij daarvan een STARR-verslag op. Een format daarvoor is door het deelproject Beoordelingssysteem ontwikkeld. Met het oog op de verifieerbaarheid dient dit STARR-verslag te worden voorzien van een observatie van een derde. Als voorbeeld kan dienen een situatie tijdens een doorzoeking, waarin de ~~rio~~r(h)io voor een integriteitsvraag

Landelijk opleidingsstatuut initiële opleiding 2020. ~~Vastgesteld op 12 maart 2014 door de Raad voor de rechtspraak.~~
~~Laatstelijk gewijzigd op 1 juli 2019.~~

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

komt te staan. De manier waarop hij daarmee omgaat, kan van belang zijn bij de beoordeling. De ~~rior~~(h)io kan daar een verslag van opmaken, voorzien van een observatie van de rechter-commissaris.

IV Toetsing en beoordeling

B.23. Er is een uitgebreid reglement waarin de toetsing en beoordeling van de ~~rior~~(h)io is geregeld. Door in dit statuut te bepalen dat de beoordeling van de ~~rior~~(h)io plaatsvindt volgens dit reglement, is de kwaliteit van de toetsing en beoordeling voldoende gewaarborgd.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Hoofdstuk C De organisatie van de opleiding

C.4. Het gerechtsbestuur is eindverantwoordelijk voor de gang van zaken binnen een gerecht. Het ligt voor de hand dat binnen dit bestuur het rechterlijk lid primair verantwoordelijk is voor de lokale uitvoering van het opleidingsstelsel en de naleving van dit opleidingsstatuut.

C.5. Voor het waarborgen van de kwaliteit van de opleiding is van groot belang dat de gerechtsbrede opleidingscoördinator, de stagecoördinator en de praktijkopleiders voldoende tijd hebben om de aan hen toebedeelde taken te vervullen. Om te garanderen dat voldoende tijd beschikbaar kan worden gesteld, wordt van de gerechtsbesturen verwacht dat zij de financiering van de vrijstellingen van de gerechtsbrede opleidingscoördinator, de stagecoördinator en de praktijkopleiders in de begroting opnemen.

C.6. Het ligt voor de hand dat het gerechtsbestuur de uitvoering van de onder C.4 bedoelde taken uitbesteedt aan een andere functionaris. Daarom is in het statuut opgenomen dat ieder gerecht een gerechtsbrede opleidingscoördinator benoemt. Gerechten kunnen er voor kiezen daarnaast op afdeling/team-niveau een opleidingscoördinator te benoemen.
De gerechtsbrede opleidingscoördinator leidt bij voorkeur niet zelf op, omdat hij een rol vervult bij het verstrekken van informatie over het functioneren van de praktijkopleiders.
Aanbevolen wordt dat de gerechten zorgen voor voldoende ondersteuning van de gerechtsbrede opleidingscoördinator (bijvoorbeeld ondersteuning door een HRM-adviseur.)

C.8. Om ervoor te zorgen dat de gerechtsbrede opleidingscoördinator voldoende tijd krijgt om invulling te geven aan zijn taken moet hiervoor vrijstelling worden verleend. De vrijstelling van een dag per week is uitsluitend voor de coördinatie van werkzaamheden aangaande de initiële opleiding (exclusief coördinatie van stages) en dus niet voor coördinatie van PE.

C.9.-C.11. De gerechten kunnen er voor kiezen de taken van de gerechtsbrede opleidingscoördinator en de taken van de stagecoördinator te beleggen bij één en dezelfde persoon. In dat geval krijgt deze functionaris een vrijstelling van 10 tot 12 uur per week. Omdat alle ~~rio~~r(h)io's bij de rechtbanken tijdens hun opleiding ten minste één stage bij een hoger beroepsinstantie volgen, worden bij de hoger beroepsinstanties relatief meer stagelopende ~~rio~~r(h)io's verwacht. Daarom is de indicatie voor de vrijstelling van stagecoördinatoren bij de hoger beroepsinstanties hoger.

C.12. De kernopleider fungeert als opleider in de module 'De lerende professional' (het oranje gedeelte in de schematische weergave van het ontwerp). Hij heeft daarnaast de rol van procesbegeleider. Hij monitort het ontwikkelingsproces en de ontwikkeling van de ~~rio~~r(h)io gedurende de hele opleiding vanaf een afstand. De kernopleider is niet aanwezig op de werkplek. Hij focust op de ontwikkeling van de ~~rio~~r(h)io met betrekking tot thema's magistratelijkheid, professionalisering en beleid, samenwerken, communicatie en intervisie.
De kernopleider participeert in evaluatiegesprekken met de ~~rio~~r(h)io's (zie B.13).

C.14. Om te waarborgen dat de kernopleider voldoende tijd kan besteden aan iedere individuele ~~rio~~r(h)io is het aantal ~~rio~~r(h)io's dat hij/zij zal begeleiden gemaximeerd op 24, waarvan 12 ~~rio~~r(h)io's de voorfase volgen en 12 ~~rio~~r(h)io's de hoofdfase.

C.15. De resterende tijd werkt de kernopleider als rechter of raadsheer in een gerecht.

C.16-C.17. De praktijkopleiders moeten in het nieuwe opleidingsstelsel op basis van het landelijk geldende taakprofiel worden geselecteerd. Dit geldt voor zowel nieuwe als 'oude' opleiders.
De praktijkopleider is betrokken bij een ~~rio~~r(h)io gedurende de pe~~rio~~r(h)iode dat een ~~io~~r(h)io in één leerwerkomgeving verblijft. De praktijkopleider is werkzaam op de werkplek van de ~~rio~~r(h)io en hanteert de leerfilosofie (zie ook de toelichting bij B.13). Het is mogelijk dat de praktijkopleider meer rechters in opleiding onder zijn/haar hoede heeft. Er is in het opleidingsstatuut geen maximaal aantal ~~rio~~r(h)io's per opleider opgenomen. Om een gezonde balans tussen het zijn van praktijkopleider en het werkzaam blijven in het primaire rechtspraakproces te stimuleren, verdient het evenwel aanbeveling dat een praktijkopleider niet meer dan twee ~~rio~~r(h)io's tegelijkertijd begeleidt.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

C.18. Naast de vrijstelling die praktijkopleiders krijgen voor het begeleiden van de ~~rior~~(h)io, wordt vrijstelling verleend voor opleiding en intervisie (C.20, C.21 en C.22). Deze opleiding en intervisie mogen namelijk niet ten laste worden gebracht van de zogenaamde PE-punten, omdat van belang wordt gevonden dat praktijkopleiders ook op inhoudelijke terrein voldoende scholing genieten. Dit betekent dat zij op een andere manier, en wel door een aanvullende vrijstelling, gecompenseerd moeten worden voor deze verplichtingen.
De vrijstelling voor de begeleiding van de ~~ior~~(h)io wordt verleend voor de pe~~rior~~(h)iode dat een praktijkopleider begeleiding biedt aan een ~~rior~~(h)io uit het eigen gerecht, maar ook voor de pe~~rior~~(h)iode dat begeleiding wordt geboden aan een ~~rior~~(h)io vanuit een ander gerecht die stage loopt of een leerwerkomgeving doorloopt bij het eigen gerecht van de praktijkopleider.
De vrijstelling voor het volgen van de voor het behoud van de certificering verplichte opleiding en intervisie wordt aan iedere praktijkopleider verleend, ook als geen ~~rior~~(h)io's worden opgeleid.

C.19. Om de kwaliteit van het werk van praktijkopleiders op hoog niveau te houden dienen zij niet alleen te voldoen aan de competenties die genoemd zijn in het Taakprofiel, maar dienen deze competenties op peil te worden gehouden en waar mogelijk verder te worden ontwikkeld. Om dit te garanderen wordt met een certificering gewerkt. De vereisten hiervoor zijn genoemd onder C.20.

C.20./C.21. De certificering van praktijkopleiders vereist minimaal dat men een basistraining volgt van 3 of 4 dagen (afhankelijk van ervaring als opleider). De basistraining staat in het teken van de kennismaking met de (nieuwe) leerfilosofie van de initiële opleiding.
Om de certificering te behouden, investeren zij vervolgens minimaal 1 dag per jaar in verdiepingstrainingen. SSR biedt modules aan voor de basis- en verdiepingstrajecten. Het is mogelijk om in overleg met de gerechtsbrede opleidingscoördinator een andere passende training te selecteren. Daarnaast moeten de praktijkopleiders jaarlijks deelnemen aan intervisie om de certificering te behouden.
SSR organiseert behalve de basis- en verdiepingstrajecten jaarlijks een landelijke opleidersdag. Deelname van de praktijkopleiders aan deze dag is niet verplicht voor het behoud van de certificering, maar deze opleidersdag wordt wel aangemerkt als verdiepingstraining voor het behoud van de certfificering. Het is aan de opleiders en de kernopleiders om invulling te geven aan de jaarlijkse opleidersdag. Zij bepalen, in samenspraak met SSR, welk karakter deze landelijke dag heeft.

C.22. Praktijkopleiders doen jaarlijks aan gezamenlijke intervisie om praktijkproblemen te bespreken. Voor zover een praktijkopleider wegens de afwezigheid van op te leiden ~~rior~~(h)io's gedurende het gehele jaar geen opleiderstaken vervult, kan van het deelnemen aan intervisie worden afgezien.
De intervisiebijeenkomsten voor praktijkopleiders worden per gerecht georganiseerd. Dit is efficiënter dan landelijke of ressortelijke intervisiebijeenkomsten en kost de praktijkopleiders minder (reis)tijd. De opleidingscoördinator is verantwoordelijk voor de uitvoering van de intervisie en houdt bij of opleiders hier daadwerkelijk aan deelnemen. Deelname aan de intervisie is voor de opleiders een vereiste voor het behouden van de certificering. De intervisie kan, indien gewenst, door SSR worden gefaciliteerd en ondersteund.

C.23. De gerechtsbrede opleidingscoördinator houdt bij welke trainingen door de praktijkopleiders worden gevolgd en kan als organisator tevens vaststellen of de praktijkopleiders bij de intervisie aanwezig zijn. Als wordt geconstateerd dat een praktijkopleider niet (voldoende) aanwezig is bij trainingen en/of intervisie kan de praktijkopleider de certificering verliezen, hetgeen inhoudt dat de opleider niet langer bevoegd is om rechters in opleiding onder zijn/haar hoede te nemen. Het besluit daarover ligt bij het gerechtsbestuur. Indien een praktijkopleider niet (voldoende) aanwezig is geweest bij trainingen en/of intervisie als gevolg van objectiveerbare omstandigheden (zoals bijvoorbeeld ziekte), kan het gerechtsbestuur besluiten dat de praktijkopleider zijn certificering behoudt. De certificering is dus een interne aangelegenheid tussen de opleider en het gerechtsbestuur. Het is niet de bedoeling dat externe partijen praktijkopleiders certificeren.

C.24. De afdelings- of teamvoorzitter voert pe~~rior~~(h)iodiek een voortgangsgesprek (in een aantal gerechten aangeduid met functioneringsgesprek) met de individuele praktijkopleiders. Dit gesprek betreft primair het functioneren als rechter en daarnaast het functioneren als praktijkopleider. De gerechtsbrede

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)
Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

opleidingscoördinator levert voor het laatste de input aan. De praktijkopleiders hebben recht op feedback en benoemen tijdens dit gesprek hun ontwikkelpunten.
Op grond van artikel B.24 wordt na afloop van de opleiding en dus ook in geval van voortijdige uitval van een ~~rio~~r(h)io, door de gerechtsbrede opleidingscoördinator een apart exitgesprek gevoerd met de ~~rio~~r(h)io. Tijdens deze gesprekken komt onder meer het functioneren van de praktijkopleider(s) aan bod. De opbrengst hiervan kan worden meegenomen in het voortgangsgesprek van de opleider(s).
Mocht er sprake zijn van klachten over het functioneren van een praktijkopleider, dan kan de gerechtsbrede opleidingscoördinator, indien daar aanleiding toe bestaat, de opleider(s) hierover feedback geven.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)
Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Hoofdstuk E Evaluatie

~~Het is belang ijk om te volgen of de met de nieuwe initiële opleiding beoogde doelstellingen in de praktijk worden waargemaakt. Gedurende 2014 wordt de implementatie van de nieuwe initiële opleiding nadrukkelijk gevolgd door alle betrokkenen. Zowel het in 2013 opgerichte overleg van implementatiemanagers als het overleg van de stuurgroep initiële opleiding wordt in 2014 voortgezet, teneinde knelpunten te signaleren, oplossings richtingen te bespreken en kennis te delen.~~

~~E.1 Tussenevaluatie~~
~~In het najaar van 2015 is de start van een evaluatie voorzien. Het is verstandig de gerechten, SSR en de Raad eerst de nodige tijd te geven om de aanzienlijke vernieuwingen van de opleiding te implementeren. De eerste evaluatie richt zich primair op het proces (invoering van kwaliteitsaspecten) en slechts in beperkte mate op de inhoudelijke effecten die met de opleiding worden beoogd.~~
~~Met de evaluatie wordt beoogd om de bij de invoering ervaren knelpunten zichtbaar te maken. Het moet de gerechten, SSR en de Raad in staat stellen op deze punten indien nodig bij te sturen.~~

~~E.2 Eindevaluatie~~
~~De eindevaluatie ziet zowel op het proces als op de inhoud. Centraal in de eindevaluatie staat of de met de opleiding beoogde effecten zijn gerealiseerd. Een eindevaluatie na vier jaar (dus in 2018) is een goed moment, omdat vier jaar een goede periode vormt om de balans op te maken van de stelselwijziging. Bovendien heeft een eerste lichting vierjarige rio's de opleiding na vier jaar afgerond. Na vier jaar hebben de gerechten, SSR en de Raad tevens ruim de tijd gekregen om aanbevelingen uit de tussenevaluatie op te volgen. Uit de eindevaluatie dienen aanbevelingen voort te vloeien teneinde de kwaliteit van de initiële opleiding verder te verbeteren.~~

~~Kwaliteitsverbete ing van de initiële opleiding zou niet mogen stoppen bij de eindevaluatie. Er is[4] een dialoog gaande over het mogelijk inrichten van een structurele verbetercyclus door middel van een vierjaarlijkse visitatie op opleidingsgebied. Het doelproject landelijk opleidingsstatuut ondersteunt de idee van een bredere visitatie op opleidingsgebied en is van mening dat deze visitatie ook zou moeten toezien op de initiële opleiding.~~

In 2016 heeft de eerste tussenevaluatie van de opleiding plaatsgevonden en in 2018 heeft de eindevaluatie plaatsgevonden. Kwaliteitsverbetering van de initiele opleiding is een continu proces dat plaatsvindt door middel van het regelmatig uitvoeren van evaluaties. Dat geldt zowel voor de opleidingsacitiviteiten van SSR als het opleiden van r(h)io's bij de gerechten.

Met opmerkingen [1]: Ook de toelichting schrappen lijkt me.

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

~~Eind 2012.~~

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

Bijlagen (door te klikken wordt u via een link doorgeleid naar de bijlage)

1. functieprofiel rechter en raadsheer
2. competenties
3. reglement intake ~~rio~~r(h)io (link volgt zodra bijlage vastgesteld is)
4. leidraad intakecommissie (Link leidt naar Intropagina. Het document is onderaan de pagina te vinden.)
5. handleiding intake (Link leidt naar Intropagina. Het document is onderaan de pagina te vinden.)
6. tekst voorfase in studiegids
7. reglement beoordelingen
8. taakprofiel gerechtsbrede opleidingscoördinator
9. taakprofiel kernopleider
10. taakprofiel praktijkopleider
11. rollenmatrix
12. handreikingen per leerwerkomgeving
13. tekst stage OM in studiegids

Gewijzigde veldcode

Gewijzigde veldcode

heeft opmaak toegepast: Nederlands (standaard)

Met opmaak: Inspringing: Links: 0,04 cm

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 77

Landelijk opleidingsstatuut initiële opleiding

Vastgesteld op 12 maart 2014 door de Raad voor de rechtspraak en gewijzigd per 1 december 2020

Preambule
Met de introductie van de nieuwe initiële opleiding voor rechters in opleiding, is in artikel 11 van het Boro de opdracht aan de Raad gegeven om een opleidingsreglement vast te stellen. Dit opleidingsreglement bevat regels voor de selectie, intake, indeling en organisatie van de opleiding, certificering van de opleiders, evaluatie van de opleiding, de taken van de SSR, e.d.
Met dit opleidingsreglement wordt tevens de kwaliteit van de opleiding geborgd. Het voorliggende landelijk opleidingsstatuut beoogt uitvoering te geven aan de in artikel 11 van het Boro geformuleerde opdracht, waarbij uit is gegaan van de inrichting van een Opleidingshuis voor alle rechterlijke ambtenaren in opleiding.

Binnen het Opleidingshuis zijn drie groepen rechterlijke ambtenaren te onderscheiden die (onderdelen van) de initiële opleiding volgen.

Groep 1: de rechter in opleiding (rio) die 2 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring heeft, die de vierjarige opleiding volgt. De rio met 5 tot 6 jaar relevante juridische werkervaring kan een opleiding van 2 tot 4 jaar volgen.
Groep 2: de rechter in opleiding (rio) en de raadheer-plaatsvervanger met een aanwijzing (rhio), die 6 jaar of meer relevante juridische werkervaring heeft, die de verkorte opleiding volgt van in beginsel maximaal 2 jaar. De rhio wordt dus evenzeer opgeleid in het Opleidingshuis, met als uitgangspunt opleiding als maatwerk, hoewel hij een andere rechtspositie heeft
Groep 3: de rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing en de raadsheer-plaatsvervanger met een aanwijzing die door de LSR zijn aangemerkt als OM-overstapper, superspecialist of superervaren. Voor deze groep geldt een opleidingsduur van maximaal 1 jaar en zij wordt opgeleid binnen één rechtsgebied. Er wordt een opleidingsprogramma op maat gemaakt. Er wordt een keuze gemaakt uit de onderdelen van het Opleidingshuis en de minimale en maximale termijnen uit het Statuut gelden niet voor deze groep.

Dit Landelijk Opleidingsstatuut geldt primair voor de groepen 1 en 2. Het inhoudelijke deel (B) is niet van toepassing op de derde groep. Wel wordt deze groep aan het eind van de opleiding beoordeeld op dezelfde wijze als de r(h)io's.

INHOUD

Hoofdstuk A Algemene bepalingen
I Algemene bepalingen
II Definities

Hoofdstuk B De opleiding
I Algemene bepalingen
II De intake
III De inschrijving
IV Onderdelen van de opleiding
De voorfase
Het persoonlijk opleidingsplan
De hoofdfase
De leerwerkomgeving
Stages
Leerwerkteam
V Het r(h)io-volgsysteem
VI Toetsing en beoordeling
VII Exitgesprekken

Hoofdstuk C De organisatie van de opleiding
I Verantwoordelijken
Het gerechtsbestuur
De gerechtsbrede opleidingscoördinator
De stagecoördinator
De kernopleider
De praktijkopleider
II Certificering praktijkopleiders
III Evaluatie van functioneren
IV Rollenmatrix

Hoofdstuk D Taken SSR
I Ondersteunende leeractiviteiten
II Opleidingen voor praktijkopleiders en kernopleiders
III Evaluatie leeractiviteiten en opleidingen

Hoofdstuk E Evaluatie

Toelichting
A. Algemeen
B. Artikelsgewijs

Hoofdstuk A Algemene bepalingen

I Algemene bepalingen

A.1. De Raad voor de rechtspraak is beheerder van dit statuut en past dit statuut na consultatie van (het Dagelijks Bestuur van) de Presidentenvergadering aan.

A.2. Privacy
Verwerking van op de r(h)io betrekking hebbende persoonsgegevens vindt plaats conform de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

II Definities

A.3. Begripsomschrijvingen
In dit statuut wordt verstaan onder

Bijzonder college:	de Centrale Raad van Beroep en het College van Beroep voor het Bedrijfsleven.
Evaluatiegesprek:	het gesprek dat elke drie maanden gedurende de opleiding van de r(h)io plaatsvindt, en door middel van een formulier wordt vastgelegd.
Feedback:	het mondelinge en schriftelijke commentaar dat door de praktijkopleider aan de r(h)io wordt gegeven aan de hand van een conceptuitspraak en/of een zitting en/of een andere leeractiviteit. Deze feedback wordt in een formulier vastgelegd en is gericht op de waarneming van de taken die de r(h)io moet verrichten, gezien de fase van de opleiding waar hij of zij zich op dat moment bevindt.
Functieprofiel:	de functieprofielen Rechter en Raadsheer, vastgesteld op 4 april 2012, zijn opgenomen als bijlage 1.
Gerechtsbrede opleidingscoördinator:	de coördinator van activiteiten op het terrein van de initiële opleiding in het gehele gerecht.
Hoofdfase:	de periode van 12 maanden tot 45 maanden, waarin de r(h)io opgeleid wordt tot rechter of raadsheer en het merendeel van de tijd werkzaam is in de leerwerkomgeving en daarnaast, onder andere met het leerwerkteam, leeractiviteiten volgt.
Kernopleider:	een ervaren rechter en opleider, gedetacheerd bij SSR, die de ontwikkeling van een groepje r(h)io's van aanvang tot afronding van de opleiding begeleidt en met name focust op de ontwikkeling van de r(h)io met betrekking tot de thema's magistratelijkheid, samenwerken en intervisie.
Leeractiviteiten:	activiteiten ter verdere ontwikkeling van de r(h)io, die onder meer kunnen bestaan uit cursussen, leeropdrachten, onderzoeksopdrachten of andere activiteiten die zich binnen of buiten de leerwerkomgeving afspelen.
Leerfilosofie:	het gedachtegoed dat ten grondslag ligt aan de nieuwe initiële opleiding.
Leerwerkomgeving:	de afdeling of het team waarbinnen de r(h)io wordt opgeleid. Leerwerkteam: een groep r(h)io's die op dezelfde datum met hun opleiding zijn gestart en met elkaar een team vormen om ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren.
Ondersteunende leeractiviteiten:	leeractiviteiten ontwikkeld en verzorgd door SSR, die ondersteunend zijn aan het werken in de leerwerkomgeving.

Persoonlijk opleidingsplan:	een opleidingsplan waarin omschreven is waar en wanneer de opleiding zal plaatsvinden, welke opleiders hierbij betrokken zijn, aan welke competenties gewerkt zal worden en welke aandachtspunten van belang zijn voor een succesvolle begeleiding.
Portfolio:	digitale map waarmee de r(h)io zijn ontwikkeling en bekwaamheid toont.
Praktijkopleider:	een rechter/raadsheer die conform het profiel praktijkopleider met de nieuwe leerfilosofie de r(h)io coacht en begeleidt en die kennis en ervaring overdraagt.
Rio:	de rechter in opleiding, bedoeld in artikel 7, tweede lid, Wrra
Rhio	de raadsheer "in opleiding" met een aanwijzing als raadsheer-plaatsvervanger als bedoeld in artikel 9, eerste lid Wrra, voor de duur van zijn opleiding, behorende tot de tweede groep als gedefinieerd in de preambule;
Stageverlenende organisatie:	de organisatie waarbinnen de r(h)io een stage doorloopt.
Studiegids:	document of website met informatie over de opzet van de opleiding.
Superervaren:	Een jurist die door LSR is aangewezen als zeer ervaren generalist met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau.
Superspecialist:	Een jurist die door LSR is aangewezen als superspecialist is gespecialiseerd in en een autoriteit op een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein.
Voorfase:	een periode van drie maanden waar de opleiding mee aanvangt.

Hoofdstuk B De opleiding

I Algemene bepalingen

B.1. Opleiding

1. De opleiding duurt minimaal één jaar en drie maanden en maximaal vier jaar, afhankelijk van de opleidingsbehoefte.
2. Gedurende de opleiding staat het belang van een goede opleiding centraal.
3. De opleiding is opgedeeld in een voorfase en een hoofdfase. Gedurende de voorfase wordt gewerkt op basis van een voltijdse benoeming (36 uur per week). Voor de hoofdfase geldt een benoeming van ten minste gemiddeld 32 uur per week.
4. Bij aanvang van of in de voorfase wordt de rio benoemd tot rechter-plaatsvervanger. Indien de rio die in opleiding is bij een van de rechtbanken, een stage van drie tot zes maanden bij een van de hoven doorbrengt, wordt deze benoemd tot raadsheer-plaatsvervanger. Indien de raadsheer-plaatsvervanger die in opleiding is bij een van de hoven, een stage van drie tot zes maanden bij een van de rechtbanken doorbrengt, wordt deze benoemd tot rechter-plaatsvervanger.
5. De opleiding is beschreven in de studiegids. De studiegids bevat ten minste:
    a. De gedachte achter de rio-opleiding
    b. De rollen binnen de opleiding
    c. De Intake
    d. De voorfase
    e. De hoofdfase
    f. De stages
    g. De beoordeling
    h. Het statuut en de voorbeeldformulieren

B.2. Competenties en eindtermen

1. De opleiding is gericht op het verwerven van de in het functieprofiel rechter of raadsheer vastgelegde competenties.
2. De competenties zijn uitgewerkt in vijf thema's: voorbereiding zitting, zitting, beslissen en uitspraken, magistratelijkheid/professionalisering/beleid, samenwerken/communicatie/ intervisie. De competenties zijn verder uitgewerkt in bijlage 2.
3. De r(h)io voldoet aan het einde van de opleiding aan de eindtermen van de initiële opleiding ZM "Van competenties naar eindtermen", waarin is aangegeven wat r(h)io's moeten kunnen (taken) en hoe ze dat moeten kunnen (competenties). De daarin opgenomen leerdoelen zijn in bijlage 5 van het beoordelingsreglement als beoordelingscriteria verwoord. Tegen die beoordelingscriteria wordt beoordeeld of de r(h)io aan de competenties voldoet.
4. Dit artikel geldt eveneens voor de superervaren, superspecialist en overstappende OM'er.

II De intake[1]

B.3. Intakecommissie

Er is een intakecommissie, die tot taak heeft het bestuur van een gerecht te adviseren over de lengte van de opleiding en in elk geval de eerste leerwerkomgeving. De intakecommissie kan tevens een advies geven over de tweede en derde leerwerkomgeving en over te volgen stages.

B.4. Samenstelling en werkwijze

De samenstelling en werkwijze van de intakecommissie is conform het reglement intake (bijlage 3).

B.5. Advies intakecommissie

1. Bij de bepaling van de duur van de opleiding maakt de intakecommissie gebruik van het (digitale) sollicitatieformulier met cv, de bul met cijferlijst, de referenties, de aandachtspunten uit het selectieassessment, de Leidraad intakecommissie (bijlage 4), de Handleiding intake (bijlage 5) en de eventuele aandachtspunten van de lokale selectiecommissie,

die betrekking kunnen hebben op het bepalen van de duur van de opleiding.
2. De intakecommissie is niet gebonden aan de aandachtspunten van de lokale selectiecommissie.
3. Bij het bepalen van de duur van een leerwerkomgeving geldt een aantal uitgangspunten:
    - Rechtersbenoeming kan pas plaatsvinden na minimaal 6 jaar relevante juridische werkervaring na afstuderen, waarvan 2 jaar buiten de rechtspraak.
    - De opleidingsduur wordt vastgesteld met treden van drie maanden.
4. De minimale duur van een leerwerkomgeving bedraagt zes maanden.
5. Aan de hand van het advies van de intakecommissie neemt het gerechtsbestuur een besluit over de duur van de opleiding en de leerwerkomgevingen.
6. Het gerechtsbestuur motiveert schriftelijk een van het advies van de intakecommissie afwijkend besluit.
7. Het advies van de intakecommissie en het besluit van het bestuur over dit advies wordt door SSR geregistreerd ten behoeve van de evaluatie van het intakeproces.

B.6. Bepalen eerste leerwerkomgeving
Voor het bepalen van de eerste leerwerkomgeving wordt een werkomgeving gekozen gericht op het schrijven van uitspraken. De eerste leerwerkomgeving is bij voorkeur bij civiel (handelsrecht)/kanton of bestuursrecht. Bij de bepaling van de eerste leerwerkomgeving wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de werkervaring en voorkeur van de kandidaat, maar ook organisatorische belangen kunnen een rol spelen.

III De inschrijving

B.7. Inschrijving voorfase
De r(h)io wordt uiterlijk 6 weken voor de start van de opleiding door de gerechtsbrede opleidingscoördinator door middel van het inschrijfformulier bij SSR ingeschreven voor de voorfase.

IV Onderdelen van de opleiding

De voorfase
B.8. Voorfase
1. De voorfase duurt 3 maanden en is verplicht voor iedere r(h)io.
2. De r(h)io werkt gedurende de voorfase binnen de eerste leerwerkomgeving van het gerecht en volgt daarnaast de leeractiviteiten, zoals opgenomen in het ontwerp van de voorfase (bijlage 6).
3. Tijdens de voorfase werkt de r(h)io aan het persoonlijk opleidingsplan. Daarnaast doet de r(h)io in de voorfase in de leerwerkomgeving ervaringen op door het bijwonen (of zelf doen) van zittingen, het observeren van het werk van de rechter/raadsheer ter terechtzitting en het schrijven van schaduwuitspraken, die los van productiedruk, als oefening worden beschouwd.

Het persoonlijk opleidingsplan
B.9. Persoonlijk opleidingsplan
Aan het einde van de voorfase dient de r(h)io een goed opgebouwd en gefundeerd persoonlijk opleidingsplan gereed te hebben. Dit plan wordt in definitieve vorm door de r(h)io, in overleg met de praktijkopleider(s) en de kernopleider, vastgesteld. Eventuele wijzigingen of aanvullingen in het persoonlijk opleidingsplan ten opzichte van de bij de intake bepaalde (duur van) leerwerkomgevingen en (duur van) stages dienen te worden goedgekeurd bij bestuursbesluit. Deze wijzigingen kunnen niet een verlenging van de totale duur van de opleiding inhouden.

B.10. Herziening advies opleidingsduur
Indien, naar aanleiding van het door de r(h)io aan het einde van de voorfase opgestelde persoonlijk opleidingsplan, de r(h)io, de praktijkopleider(s) en de kernopleider gezamenlijk van oordeel zijn dat de opleidingsduur moet worden herzien, zal de intakecommissie schriftelijk worden gevraagd opnieuw een advies uit te brengen over de duur van de opleiding. Artikel B.5. leden 3 tot en met 6 zijn hier van toepassing.

B.11. Inhoud persoonlijk opleidingsplan

1. Het persoonlijk opleidingsplan bevat in ieder geval
    a. aandachtspunten en ontwikkelpunten van de r(h)io;
    b. de activiteiten die de r(h)io tijdens zijn opleiding verricht om zijn bekwaamheden verder te versterken, waaronder de cursussen bedoeld in B.14;
    c. de feitelijke invulling van de leerwerkomgeving;
    d. voor zover mogelijk de feitelijke invulling van de stages.
2. In het persoonlijk opleidingsplan brengt de r(h)io verder aan de hand van een zelfanalyse in beeld tot welk niveau de competenties ontwikkeld zijn. Tevens wordt omschreven welke leerstijl de r(h)io heeft.
3. Gedurende de opleiding kan het persoonlijk opleidingsplan in overleg met de praktijkopleider(s) en de kernopleider worden bijgesteld. Het bepaalde in B.9. laatste zin is daarbij van toepassing. De totale duur van de opleiding kan na de voorfase niet meer worden verlengd.

De hoofdfase

B. 12. Hoofdfase

1. De hoofdfase beslaat in totaal ten minste 12 maanden en maximaal 45 maanden.
2. De hoofdfase bestaat uit werkzaamheden in de leerwerkomgevingen en uit leeractiviteiten, waarbij een passende balans wordt gevonden tussen deze werkzaamheden. De r(h)io is zoveel mogelijk 3 tot 4 dagen aansluitend op de werkplek in de leerwerkomgeving.
3. De r(h)io wordt bij voorkeur door 2 praktijkopleiders tegelijkertijd begeleid. De r(h)io wordt zoveel mogelijk ingeroosterd met deze opleiders.
4. Binnen de hoofdfase wordt in ten minste 2 en maximaal in 3 leerwerkomgevingen opgeleid. Per leerwerkomgeving stelt de r(h)io in overleg met de praktijkopleiders en de kernopleider een maatwerkprogramma op.
5. In de eerste leerwerkomgeving ligt de focus op het leren schrijven van uitspraken, terwijl de focus vanaf de tweede leerwerkomgeving (mede afhankelijk van de totale duur van de opleiding) meer ligt op het ontwikkelen van zittingsvaardigheden.

De leerwerkomgeving

B.13. De leerwerkomgeving

1. De leerwerkomgeving is de afdeling of het team waar de r(h)io wordt opgeleid, gedurende een periode van ten minste 6 maanden.
2. De leerwerkomgeving kan zijn (een team behorend bij) de afdeling civiel recht/kanton, strafrecht, familierecht, bestuursrecht of belastingrecht van een rechtbank of gerechtshof dan wel een team of afdeling binnen een bijzonder college.
3. Iedere drie maanden vindt een evaluatiegesprek plaats tussen de r(h)io, de praktijkopleiders en de kernopleider. Hiervan wordt een verslag gemaakt.
4. Na de afsluiting van iedere leerwerkomgeving vindt een overdrachtsgesprek plaats tussen de r(h)io, de betrokken praktijkopleider(s) en de kernopleider. Dit gesprek kan leiden tot het opstellen van aanbevelingen voor de gespreksdeelnemers en/of de organisatie(onderdelen) waarbinnen zij werkzaam zijn. Hiervan wordt een verslag gemaakt. Dit verslag wordt gedeeld met de gerechtsbrede opleidingscoördinator.

B.14. De cursussen en leeractiviteiten

1. De r(h)io volgt bij aanvang van de leerwerkomgeving de essentiële cursussen met betrekking tot het schrijven van uitspraken en het doen van zittingen in de desbetreffende leerwerkomgeving.
2. Tevens volgt de r(h)io de basiscursus van het desbetreffende procesrecht, tenzij deze kennis reeds in voldoende mate aanwezig is.
3. Bij werkzaamheden met betrekking tot specifieke rechtsgebieden worden de daarop gerichte specifieke cursussen gevolgd, tenzij de r(h)io aantoonbare kennis op voldoende niveau heeft van dit specifieke rechtsgebied.

4. De r(h)io volgt gedurende het eerste jaar van de hoofdfase de essentiële rechtsgebied overstijgende leeractiviteiten die SSR aanbiedt. Gedurende de rest van de hoofdfase neemt de r(h)io elke drie maanden deel aan intervisie en een leerwerkteambijeenkomst. Daarnaast kan de r(h)io 17 dagdelen per drie maanden besteden aan zijn persoonlijke professionele ontwikkeling binnen het door SSR ontwikkelde credits system. Indien de r(h)io hiervan niet (volledig) gebruik maakt, vindt overleg plaats met de praktijkopleider(s) en kernopleider over de inzet van deze tijd voor werkzaamheden in de leerwerkomgeving binnen het gerecht.
5. De leeractiviteiten, niet zijnde cursussen, kunnen zowel binnen de leerwerkomgeving als tijdens de leerwerkteamdagen plaatsvinden.
6. De r(h)io volgt ook de voor nieuwe medewerkers verplichte cursussen die door het eigen gerecht worden aangeboden. De stages worden zoveel mogelijk aan het eind van de periode in de leerwerkomgeving gepland, zodat de geleerde theorie en praktijk in een andere setting in de praktijk kunnen worden gebracht.

Stages

B.15. Voorwaarden

De r(h)io volgt tijdens de opleiding een aantal stages. Voor alle stages geldt als voorwaarde dat deze aantoonbaar moeten kunnen bijdragen aan de ontwikkeling tot rechter of raadsheer. De stage moet voor het rechterschap relevante kennis en vaardigheden toevoegen en de stage moet bijdragen aan het (verder) ontwikkelen van relevante competenties van de r(h)io.

B.16. Stages in hoofdfase

De stages tijdens de hoofdfase duren minimaal vier dagen en maximaal zes maanden.
De r(h)io volgt de volgende stages:
a) minimaal één maatschappelijke stage (of bij strafrecht een OM stage);
b) minimaal één stage appel/eerste aanleg, waarbij geldt dat als bestuursrecht één van de leerwerkomgevingen vormt, in ieder geval (ook) binnen de leerwerkomgeving bestuursrecht een stage appel/eerste aanleg wordt gelopen;
c) een internationale stage.

B.17. Stagevoorstel

Voorafgaand aan de stage stelt de r(h)io een stagevoorstel op. Daarin maakt de r(h)io duidelijk waarom voor die stage is gekozen, welke leerdoelen worden gesteld en op welke te ontwikkelen competenties deze zijn gericht. De r(h)io legt het stagevoorstel ter goedkeuring aan de kernopleider voor. Als de r(h)io en de kernopleider niet tot overeenstemming komen over duur en invulling van de stage, beslist het gerechtsbestuur.

B.18. Verslaglegging en evaluatiegesprek

Na afloop van iedere stage wordt door de r(h)io een verslag gemaakt. Bij stages van een maand of langer dan een maand wordt een evaluatieformulier ingevuld. Bij stages van drie maanden en langer vindt daarnaast een evaluatiegesprek plaats.

B.19. Omvang stagedeel

Minimaal 10% en maximaal 20% van de opleiding wordt besteed aan stages. De hier genoemde ondergrens is alleen voor de rio die de vierjarige opleiding volgt een harde grens, de bovengrens is flexibel.

Leerwerkteam

B.20. Gedurende de gehele opleiding maakt de r(h)io deel uit van een leerwerkteam. Dit leerwerkteam komt gedurende de gehele opleiding regelmatig bij elkaar onder begeleiding van de kernopleider. In het leerwerkteam wordt met name aandacht besteed aan de competenties communicatie/samenwerken/intervisie en magistratelijkheid/professionalisering/beleid.

V Het r(h)io-volgsysteem

B.21. R(h)io-volgsysteem
Er is een r(h)io-volgsysteem. Hierin worden gegevens geregistreerd over het verloop van de opleiding van r(h)io's, die tevens gebruikt kunnen worden om de r(h)io-opleiding te evalueren.

VI Toetsing en Beoordeling

B.22. De beoordeling vindt plaats volgens het reglement beoordelingen (bijlage 7), waarin onder meer wordt ingegaan op de inhoud van het portfolio, de samenstelling van de beoordelingscommissie en de beoordelingsprocedure.

VII Exitgesprek
B.24 Exitgesprek
Met elke r(h)io wordt na (tussentijdse) beëindiging van de opleiding een exitgesprek gevoerd door het gerechtelijk bestuurslid met de portefeuille Opleidingen dan wel door de gerechtsbrede opleidingscoördinator, tenzij de r(h)io hiertoe niet bereid is.

Hoofdstuk C De organisatie van de opleiding

I Taken en verantwoordelijken

Raad voor de rechtspraak

C.1. Stelsel van de initiële opleiding

De Raad voor de rechtspraak is verantwoordelijk voor het stelsel van de initiële opleiding. Als zodanig is de Raad voor de rechtspraak verantwoordelijk voor de financiering van, de kwaliteit van en het toezicht op de uitvoering van de initiële opleiding.

SSR

C.2. Het onderwijskundig concept van de opleiding

SSR is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het onderwijskundig concept van de r(h)io-opleiding, voor de doorontwikkeling op grond van nieuwe onderwijskundige inzichten, alsmede de aanpassing en verbetering van het concept op grond van evaluaties en verkregen feedback vanuit de gerechten, de Raad, SSR, r(h)io's en van andere belanghebbenden.

C.3. Wijziging van het opleidingsconcept

Ingrijpende wijzigingen in het opleidingsconcept worden ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad.

Het gerechtsbestuur

C.4. Gerechtsbestuur

Het gerechtsbestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het opleidingsstelsel en de naleving van dit statuut binnen het gerecht waaraan het leiding geeft.

C.5. Financiering

Het gerechtsbestuur zal in de begroting de financiering van de vrijstellingen voor de gerechtsbrede opleidingscoördinator, de stagecoördinator en praktijkopleiders inzichtelijk maken.

De gerechtsbrede opleidingscoördinator

C.6. Benoeming

Bij ieder gerecht wordt een gerechtsbrede opleidingscoördinator benoemd.

C.7. Taken

De gerechtsbrede opleidingscoördinator bezit de volgens het "Taakprofiel gerechtsbrede opleidingscoördinator" (zie bijlage 8) vereiste competenties en voert de daarin genoemde taken uit.

C.8. Vrijstelling

De gerechtsbrede opleidingscoördinator krijgt een vrijstelling van een dag per week voor het vervullen van de onder C.7. bedoelde werkzaamheden.

De stagecoördinator

C.9. Benoeming

Bij ieder gerecht wordt een gerechtsbrede stagecoördinator benoemd. Dat kan dezelfde persoon zijn die als opleidingscoördinator wordt benoemd.

C.10. Taken

De gerechtsbrede stagecoördinator is aanspreekpunt wat betreft r(h)io's die binnen het gerecht stage komen lopen.

Hij informeert de afdelingen over welke r(h)io's naar verwachting een stage/eerste aanleg appel binnen het gerecht zullen komen lopen en wanneer dat zal zijn. Hij staat de afdelingen bij waar het gaat om de invulling van die stages. Hij ziet erop toe dat de stages eerste aanleg/appel tijdig worden uitgewerkt en wisselt plannen en ervaringen met betrekking tot deze stages uit met de stagecoördinatoren van andere gerechten.

C.11 Vrijstelling
De stagecoördinator krijgt een vrijstelling voor het vervullen van de onder C.10 bedoelde taken. De omvang van de vrijstelling is afhankelijk van het aantal r(h)io's dat binnen het gerecht een stage doorloopt. Als indicatie voor 2014 geldt een vrijstelling van twee uur voor gerechten eerste aanleg en vier uur voor hoger beroepsinstanties.

De kernopleider
C.12. Benoeming
De kernopleiders worden benoemd door SSR.

C.13. Taken
De kernopleider bezit de volgens het "Taakprofiel Kernopleider Initiële opleiding ZM" (zie bijlage 9) vereiste competenties en voert de daarin genoemde taken uit.

C.14. Aantal r(h)io's
Een kernopleider kan de onder C.13 bedoelde taken voor maximaal 24 r(h)io's vervullen. Bij deze aantallen tellen ook de rechters en raadsheren mee die behoren tot groep 3.

C.15. Detachering
De kernopleider is tijdens de voorfase voor maximaal twee dagen per week en voor de begeleiding in de hoofdfase voor maximaal een halve dag per week gedetacheerd bij SSR. In totaal worden kernopleiders maximaal 2,5 dag per week gedetacheerd bij SSR.

De praktijkopleider
C.16. Aanwijzing praktijkopleiders
Binnen ieder(e) afdeling/team waar een r(h)io werkzaam zal zijn worden bij voorkeur twee praktijkopleiders aangewezen door het gerechtsbestuur.

C.17. Taken
De praktijkopleider bezit de volgens het "Profiel Praktijkopleider Initiële opleiding ZM" (zie bijlage 10) vereiste competenties en voert de daarin genoemde taken uit.

C.18. Vrijstelling
Opleiders krijgen voor iedere door hen te begeleiden r(h)io (inclusief rechters en raadsheren uit groep 3) een vrijstelling van minimaal vier uur per week voor het vervullen van de onder C.17 bedoelde werkzaamheden. Indien twee opleiders gelijktijdig een r(h)io opleiden, dan dient de vrijstelling van minimaal vier uur per week verdeeld te worden tussen de twee opleiders.
Naast bovengenoemde vrijstelling worden praktijkopleiders ook vrijgesteld in tijd ten behoeve van het volgen van de onder C.20, C.21 en C.22 genoemde activiteiten.

II Certificering praktijkopleiders

C.19. Vereisten
Een praktijkopleider kan slechts als zodanig werkzaam zijn indien hij/zij
- beschikt over de competenties genoemd in het "Profiel Praktijkopleider Initiële opleiding ZM".
- in het bezit is van een certificering, als bedoeld in artikel C.20.

C.20. Certificering
Een certificering om werkzaam te zijn als praktijkopleider wordt verkregen door het volgen van de basisleergang tot praktijkopleider. Deze certificering geldt voor de duur van één jaar.

C.21. Geldigheid
De geldigheid van de certificering wordt steeds voor de duur van één jaar verlengd ingeval de praktijkopleider gedurende de periode waarvoor de certificering was verleend ten minste één dag heeft besteed aan voor zijn taakvervulling relevante educatieve activiteiten en heeft deelgenomen aan intervisie als bedoeld in art. C.22. Gedurende de periode waarin de praktijkopleider niet opleidt, is hij vrijgesteld van deelname aan de jaarlijkse verdiepingstrainingen. Wanneer een praktijkopleider gedurende een periode van twee jaar of meer niet heeft opgeleid en het opleiden daarna weer gaat hervatten, volgt hij een digitale module behorend bij de initiële basisleergang voor praktijkopleiders om zijn certificering te behouden.

C.22. Intervisie
De praktijkopleiders nemen jaarlijks deel aan een door de opleidingscoördinator te organiseren intervisie.

C.23. Intrekking certificering
De gerechtsbrede opleidingscoördinator houdt bij of de praktijkopleiders voldoen aan de eisen voor behoud van certificering. Het gerechtsbestuur kan bij het niet voldoen aan de eisen voor behoud van de certificering besluiten om deze in te trekken. Ook in geval uit het gevoerde voortgangsgesprek, bedoeld in artikel C.24, blijkt dat de praktijkopleider onvoldoende functioneert, kan het gerechtsbestuur de certificering intrekken. Het gerechtsbestuur betrekt bij zijn besluit tot intrekking van de certificering het advies van de gerechtsbrede opleidingscoördinator.

III Evaluatie van functioneren

C.24. Bespreking van functioneren
In het door de afdelings- of teamvoorzitter periodiek te voeren voortgangsgesprek met de praktijkopleider wordt aandacht besteed aan de (kwaliteit van de) werkzaamheden die in de hoedanigheid van praktijkopleider worden verricht. De teamvoorzitter betrekt hierbij het advies van de gerechtsbrede opleidingscoördinator.

IV Rollenmatrix
C.25. Rollenmatrix
Voor de verdere invulling van de diverse verantwoordelijkheden rond de opleiding wordt verwezen naar de rollenmatrix die als bijlage 11 aan dit statuut is gehecht.
Leidend beginsel bij de rollenmatrix is dat de r(h)io zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar opleiding, zoals beschreven in de leerfilosofie.

Hoofdstuk D. Taken SSR

I Ondersteunende leeractiviteiten

D.1. Ondersteunende leeractiviteiten

1. De ondersteunende leeractiviteiten ten behoeve van de r(h)io-opleiding worden ontwikkeld en uitgevoerd door of onder verantwoordelijkheid van SSR.
2. De ondersteunende leeractiviteiten worden bekostigd door de Raad voor de rechtspraak op basis van de in het SSR-jaarplan opgenomen begroting.
3. SSR stelt tegen het einde van het jaar jaarlijks een planning op voor de ondersteunende leeractiviteiten die in het volgende jaar zullen worden aangeboden. Deze planning wordt gepubliceerd via de website van SSR. De planning kan tussentijds door SSR worden bijgesteld.
4. De (gerechtsbrede) opleidingscoördinator draagt zorg voor de tijdige inschrijving van de r(h)io op de ondersteunende leeractiviteiten. De SSR geeft bij PE-cursussen voorrang aan r(h)io's.

II Opleidingen voor praktijkopleiders en kernopleiders

D.2. Opleidingen voor praktijkopleiders en kernopleiders

1. De opleidingen voor praktijkopleiders en kernopleiders worden ontwikkeld en uitgevoerd door of onder verantwoordelijkheid van SSR.
2. De opleidingen voor de praktijkopleiders en de kernopleiders worden bekostigd door de Raad voor de rechtspraak op basis van de in het SSR-jaarplan opgenomen begroting.

D.3. Opleidingen voor de leden intakecommissie en beoordelingscommissie

1. De opleidingen voor de leden van de intakecommissie en de beoordelingscommissie worden ontwikkeld en uitgevoerd door of onder verantwoordelijkheid van SSR.
2. De opleidingen voor de leden van de intakecommissie en de beoordelingscommissie worden bekostigd door de Raad voor de rechtspraak op basis van de in het SSR-jaarplan opgenomen begroting.

III Evaluatie leeractiviteiten en opleidingen

D.4. Evaluatie

Door systematische evaluatie verzamelt SSR gegevens over de kwaliteit van de ondersteunende leeractiviteiten en opleidingen voor praktijkopleider, kernopleiders, de leden van de intakecommissie en de beoordelingscommissie. Deze evaluatie betreft in ieder geval

- het behalen van de doelstelling van de leeractiviteit/opleiding;
- het functioneren van docenten betrokken bij de leeractiviteit/opleiding;
- het logistieke proces rond de leeractiviteit/opleiding;
- de door SSR ter beschikking gestelde voorzieningen ten behoeve van de leeractiviteit/opleiding.

Hoofdstuk E Evaluatie

E.1. Evaluatie

Om de kwaliteit van de opleiding te borgen, vindt er regelmatig een evaluatie plaats. De evaluatie wordt in opdracht van de Raad uitgevoerd. Het resultaat van de evaluatie is een rapport met onderzoeksresultaten en verbeterpunten, dat openbaar wordt gemaakt.

Toelichting

A. Algemene toelichting

Met het vaststellen van een landelijk opleidingsstatuut wordt beoogd de kwaliteit van de initiële opleiding te waarborgen. In het statuut worden niet alle elementen van de opleiding uitgewerkt. Dat is gebeurd in een aantal reglementen, beleidsstukken en functieprofielen. In het statuut worden slechts die elementen genoemd die als een noodzakelijke voorwaarde voor het behalen van de vereiste kwaliteit worden beschouwd.
Om te kunnen bepalen welke onderwerpen verankering behoeven in het statuut is verder aansluiting gezocht bij de leerfilosofie die bij het ontwerp van de initiële opleiding centraal heeft gestaan. De belangrijkste uitgangspunten van die leerfilosofie zijn:

- Een stimulerend leerklimaat, gericht op het optimaliseren van het leren en het verminderen van uitval;
- Uitgaan van aanwezige kennis en talent van de r(h)io;
- Meer mogelijkheden om te oefenen;
- Het begeleiden en beoordelen van de r(h)io niet meer in één hand;
- Weerspiegeling van het vak van zelfstandig professional in de opleiding;
- Eigen regie en verantwoordelijkheid van de r(h)io voor wat hij leert en hoe hij leert;
- Een netwerk waarin de r(h)io in samenwerking met anderen kan leren en onderzoek of verbetervoorstellen ten behoeve van de organisatie als geheel kan doen.

Deze uitgangspunten van de leerfilosofie zijn medebepalend geweest voor hetgeen in het statuut is vastgelegd. De wijzigingen in 2020 beogen vooral inzichtelijk te maken voor welke ‘opleidelingen’ het statuut geldt, namelijk voor alle rio’’s die de vierjarige opleiding volgen en de rio’s en raadsheren die de verkorte opleiding volgen. Voor de groep superspecialisten, superervaren en overstappende OM ‘ers geldt een verkorte opleiding op maat, waarbij niet alle onderdelen van het statuut van toepassing zijn.

B. Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk B De opleiding

I Algemene bepalingen

B.1. De groep instromende r(h)io's is zeer divers. Omdat wordt uitgegaan van de aanwezige kennis en het talent van de r(h)io, is maatwerk per individuele r(h)io vereist wat betreft de duur en inrichting van de opleiding. Het gerechtsbestuur beslist over de duur van de opleiding en wordt daarbij geadviseerd door de intakecommissie.
Gedurende de opleiding staat het opleidingsbelang van de r(h)io centraal. Dit betekent dat bij de te nemen besluiten over duur en inrichting van de opleiding primair wordt gekeken wat nodig is om tot een kwalitatief goede opleiding te komen. Dit neemt niet weg dat organisatorische belangen eveneens een rol kunnen spelen. Dit is onder meer tot uitdrukking gebracht in artikel B.6.

B.2. Op grond van de aanbevelingen in het Rapport van het onderzoek selectie zittende magistratuur van juli 2012 (Erasmus-rapport) is er voor gekozen de in de functieprofielen rechter en raadsheer genoemde competenties te clusteren in vijf thema's, te weten 1. zitting voorbereiden,
2. zitting, 3. uitspraken en beslissingen, 4. magistratelijkheid, professionalisering en beleid en
5. samenwerken, communicatie en intervisie. De thema's bestrijken wat een goed functionerende rechter/raadsheer doet en hoe die dat doet op een manier die de te onderscheiden rechtsgebieden overstijgt. In de vernieuwde functieprofielen is meer accent komen te liggen op maatschappelijk oriëntatie, samenwerking, zelfreflectie en eigen regie. De leeractiviteiten in de opleiding zijn hierop aangevuld.

II De intake

B.3.-B.5. Het gerechtsbestuur wordt bij zijn besluit omtrent de duur van de opleiding geadviseerd door de intakecommissie. Met de advisering door een intakecommissie wordt beoogd uniformiteit te krijgen ten aanzien van de duur van de opleiding. Bovendien wordt door de advisering door een intakecommissie bewerkstelligd dat de juiste deskundigheid ten aanzien van opleiden in de besluitvorming wordt ingebracht.
Door het gerechtsbestuur kan slechts gemotiveerd worden afgeweken van het advies van de intakecommissie. De motivering wordt kenbaar gemaakt aan de r(h)io bij het besluit van het gerechtsbestuur omtrent de duur van de opleiding.

B.6. De r(h)io start zijn/haar opleiding in beginsel in een leerwerkomgeving waar het accent ligt op schrijven. Onderwijskundig uitgangspunt hierbij is dat voor het efficiënt en effectief kunnen leiden van zittingen vereist is dat de r(h)io het schrijven "onder de knie" heeft, omdat de r(h)io door te schrijven de vaardigheid ontwikkelt zaken te analyseren. Civiel recht, inclusief kanton en exclusief familierecht, en bestuursrecht, inclusief belastingrecht, zijn bij uitstek de rechtsgebieden waarin het schrijven wordt geleerd. Binnen de rechtsgebieden straf- en familierecht staat het zittingswerk op de voorgrond. Daarom wordt aanbevolen de opleiding in civiel (handelsrecht)/kanton of bestuursrecht te starten. Dit neemt niet weg dat de mogelijkheid wordt opengelaten te starten in straf- of familierecht, waarbij dan wel de nadruk moet liggen op de schrijfvaardigheid van de r(h)io. Praktische overwegingen, zoals het ontbreken van opleidingscapaciteit in civiel (handelsrecht)/kanton en/of bestuursrecht, kunnen een reden vormen om te starten bij straf- of familierecht.
Overigens is denkbaar dat niet gestart wordt in een schrijf-leerwerkomgeving, indien daarvoor onderwijskundige redenen zijn aan te voeren. Te denken valt aan een (voormalige) zeer ervaren stafjurist of een voormalig medewerker van het wetenschappelijk bureau van de Hoge Raad, die het schrijven al onder de knie heeft, maar het zitten nog moet leren. Maatwerk is en blijft dus ook hier van belang.

III Onderdelen van de opleiding

De voorfase

B.8. De voorfase is de periode waarbinnen de r(h)io zichzelf zal evalueren en een eerste kennismaking heeft met de rechterlijke praktijk en daarnaast diverse leeractiviteiten heeft die daar eveneens betrekking op hebben. Tijdens de voorfase is de r(h)io ongeveer de helft van de tijd op de werkvloer aanwezig. Dit gebeurt binnen het rechtsgebied waar hij ook de eerste periode van de hoofdfase van de opleiding zal doorbrengen (de leerwerkomgeving). De andere helft van de tijd brengt hij *off the job* door met andere r(h)io's uit zijn ressort (leerwerkteam) en met individuele trainingen en cursussen. Ook een gezamenlijke startweek maakt deel uit van de voorfase.

Binnen het gerecht schrijft de r(h)io aan echte (schaduw) conceptuitspraken, onder verantwoordelijkheid en begeleiding van zijn praktijkopleider. Zij bereiden gezamenlijk ook zittingen voor. De ervaring en juridische kennis die de r(h)io mee brengt, is het uitgangspunt bij het bepalen van de complexiteit van de zaken. Het cursorisch bijbrengen van rechtsgebiedspecifieke inhoudelijke kennis is pas in de hoofdfase aan de orde. Wel analyseert de r(h)io in de voorfase al per rechtsgebied wat zijn (juridische) kennisbehoefte is. Nog vrij van productiedruk leert hij de wijzen waarop een geschil kan worden opgelost, hoe het besluitvormingsproces gaat in raadkamer en hoe hij een uitspraak opbouwt.

Onder begeleiding van de kernopleider van SSR is er tijdens de voorfase veel aandacht voor de ambachtelijke en de magistratelijke competenties van een rechter. Individueel en met de andere r(h)io's in het leerwerkteam ontdekt de r(h)io de betekenis van *judge craft*. Hierbij wordt nadrukkelijk over de diverse rechtsgebieden heengekeken. Binnen een stimulerende werkomgeving werkt de r(h)io aan zijn eigen opleidingsplan en beantwoordt hij de vraag 'is het rechterschap daadwerkelijk iets voor mij?'.

Het persoonlijk opleidingsplan

B.9.- B.11. Aan het einde van de voorfase levert de r(h)io een persoonlijk opleidingsplan op. In dit persoonlijk opleidingsplan worden de uitgangspunten voor de begeleiding, coaching en verdere opleiding in beeld gebracht, inclusief de daarbij behorende planning. Om de drie maanden wordt door de kernopleider, de praktijkopleider en de r(h)io het persoonlijk opleidingsplan geëvalueerd.
Indien uit de ervaringen en zelfanalyse in de voorfase blijkt dat de duur van de opleiding verkeerd is ingeschat, kan in overleg met de praktijkopleiders en de kernopleider de duur van de opleiding (éénmalig) worden bijgesteld. Het gerechtsbestuur beslist daarover nadat de intakecommissie opnieuw advies heeft uitgebracht. Na de voorfase kan de totale duur van de opleiding niet meer worden verlengd
Andere mogelijke bijstellingen zijn de (planning van) de stages en/of tewerkstelling in andere teams binnen een leerwerkomgeving dan eerder voorzien. Wijzigingen in het persoonlijk opleidingsplan ten aanzien van de keuze en/of duur van de leerwerkomgevingen en ten aanzien van de duur van stages moeten ter instemming aan het gerechtsbestuur worden voorgelegd.

De hoofdfase

B.12. De hoofdfase van de opleiding duurt minimaal één jaar en maximaal drie jaar en negen maanden. De eerste leerwerkomgeving in de hoofdfase is dezelfde als de leerwerkomgeving van de voorfase. Bij de eerste leerwerkomgeving zal het accent bij de opleiding worden gelegd op analyse en het schrijven. Zie ook de toelichting bij artikel B.6.

De praktijkopleider heeft een belangrijke ondersteunende taak om een maatwerkprogramma samen te stellen, waarbij aan de opleidingsbehoefte van de r(h)io tegemoet wordt gekomen. Voor de samenstelling van het maatwerkprogramma, maakt de r(h)io gebruik van de daarvoor ontwikkelde handreikingen per leerwerkomgeving (bijlage 12).
Er zal rekening moeten worden gehouden met de voorervaring en juridische kennis van de r(h)io op het betreffende rechtsgebied, met de leerstijl van de r(h)io en de duur van de periode dat de r(h)io in de desbetreffende leerwerkomgeving in opleiding is.
Wat betreft de aantallen dient zoveel mogelijk aansluiting te worden gezocht bij de wijze waarop het gerecht waar de r(h)io in opleiding is, het heeft georganiseerd. Dit betreft de werklastverdeling en

inroostering. Voor een r(h)io dient vervolgens in het begin van de opleiding per leerwerkomgeving meer tijd te worden gereserveerd in verband met het leerproces, derhalve (bijvoorbeeld) 80% van de voor de rechters geldende norm voor zaaksgerelateerde of zittingsgerelateerde werkzaamheden.
In de loop van de opleiding per leerwerkomgeving kan het aantal toe te delen zaken en zittingen worden verhoogd, mede gezien de ontwikkeling die de r(h)io laat zien.

De hoofdfase zal worden doorgebracht binnen twee of drie leerwerkomgevingen van het gerecht, afhankelijk van de duur van de opleiding en het persoonlijk opleidingsplan. Uitgangspunt van de initiële opleiding is dat wordt opgeleid tot generalistisch rechter/raadsheer, dat wil zeggen: een in méér dan één rechtsgebied (werkomgeving) in te zetten rechter of raadsheer. Een generalistisch rechter/raadsheer moet in beginsel in twee rechtsgebieden inzetbaar zijn en een r(h)io moet daarom in beginsel in minimaal twee verschillende leerwerkomgevingen zijn opgeleid. Dit uitgangspunt kan onder omstandigheden uitzondering lijden. Te denken valt bijvoorbeeld aan rechters of raadsheren die worden aangetrokken vanwege een bijzonder specialisme of rechters of raadsheren die vanwege hun leeftijd slechts nog in één rechtsgebied werkzaam zullen zijn.
Het uitgangspunt is dat bij een opleiding van 4 jaar in beginsel in drie leerwerkomgevingen wordt opgeleid. Tijdens de opleiding is uitwisseling tussen rechtbank en appèlinstantie mogelijk.
Begeleiding en coaching in de leerwerkomgeving wordt geboden door twee praktijkopleiders. De praktijkopleiders bieden bij voorkeur tegelijkertijd begeleiding, maar gerechten kunnen bepalen dat dit volgtijdelijk gebeurt.

Naast het werken in de leerwerkomgeving zal gedurende (in beginsel) gemiddeld één dag per week, onder begeleiding van een kernopleider, binnen het leerwerkteam, aandacht worden besteed aan het leerproces, het portfolio en het volgen van het persoonlijk opleidingsplan, alsmede aan competenties die de leerwerkomgevingen overstijgen en aan onderzoeksopdrachten.

Begeleiding door de praktijk- en kernopleiders is alleen gericht op het coachen, begeleiden en leren, niet op beoordelen.

De leerwerkomgeving/leeractiviteiten
B.13. De leerwerkomgeving is de werkplek van de r(h)io. Volgens de nieuwe leerfilosofie ontwikkelt de r(h)io zich in de leerwerkomgeving, in een doorlopend proces, ten aanzien van de taken en competenties die van een rechter verwacht worden. Verder wordt in de nieuwe leerfilosofie als uitgangspunt genomen dat de r(h)io als "lerende professional", met een divers aanbod aan leeractiviteiten, de opgedane kennis zoveel mogelijk toepast in de praktijk en praktijkervaringen inbrengt in het leerwerkteam om deze met elkaar uit te wisselen.
In de leerwerkomgeving gaat de r(h)io het "echte" rechters/raadsherenwerk leren met begeleiding van de praktijkopleiders en collega's. De r(h)io kan hier leren door te observeren, nadere juridische en praktische kennis te vergaren, te oefenen, te ontdekken door te doen en de r(h)io kan leren in gesprek/samenwerking met collega's.
Het leerklimaat in de leerwerkomgeving is van grote invloed in de mate waarin de r(h)io de hiervoor genoemde leervormen kan benutten.
Na afsluiting van iedere leerwerkomgeving vindt een overdrachtsevaluatie plaats met de r(h)io, de kernopleider en de praktijkopleiders en de opvolgend praktijkopleiders. De r(h)io, de betrokken praktijkopleider(s) en kernopleider reflecteren op het traject en benoemen aanbevelingen ten behoeve van zowel de r(h)io, de opleider(s) als het gerecht.

B.14. De essentiële schrijf- en zittingsvaardighedencursussen, die afdelingsspecifiek zijn, dienen zoveel mogelijk aan het begin van de leerwerkomgeving te worden gepland. De meer juridisch inhoudelijk cursussen die op materieelrechtelijk gebied specifiek zijn, kunnen op een passend moment binnen de leerwerkomgeving worden gegeven, op het moment dat de praktijkopleider aangeeft dat de r(h)io hieraan toe is. Hierbij kan de planning van de werkzaamheden van de r(h)io, mede afhankelijk zijn van het moment waarop deze specifieke cursussen, die niet ieder kwartaal beschikbaar kunnen zijn, gedurende het jaar worden aangeboden. Andere leeractiviteiten kunnen door het jaar heen gepland worden en zowel "on the job" als "off the job" worden uitgevoerd.

Stages

B.16 Onder a) Maatschappelijke stage of OM stage

In de leerwerkomgeving strafrecht wordt in plaats van de maatschappelijke stage een stage bij het Openbaar Ministerie doorgebracht. Deze stage wordt doorlopen in een parket buiten het arrondissement, respectievelijk ressort waarin de r(h)io werkzaam is. Welke werkzaamheden de r(h)io tijdens de stage bij het Openbaar Ministerie in ieder geval zal verrichten is beschreven in de studiegids (zie bijlage 13). Indien een r(h)io al werkervaring heeft bij het OM, ligt een stage bij het OM vanzelfsprekend niet voor de hand.

De maatschappelijke stage in een bepaalde leerwerkomgeving kan binnen meer dan één organisatie worden ingevuld. Zo zou de maatschappelijke stage in de leerwerkomgeving civiel bijvoorbeeld kunnen worden ingevuld met twee dagen bij een deurwaarderskantoor en twee dagen bij de schuldhulpverlening. Door de invulling van de maatschappelijke stage op deze manier te benaderen, kan ook worden bewerkstelligd dat de stage binnen de leerwerkomgeving strafrecht niet uitsluitend bij het OM, maar daarnaast ook deels bij een andere organisatie zoals een justitiële inrichting of de reclassering kan worden doorgebracht.

Een maatschappelijke stage zou onder meer bij een advocatenkantoor kunnen worden doorlopen. Een advocatenkantoor komt als stageverlenende instantie in aanmerking als binnen de vestiging waar de r(h)io stage zou lopen, minimaal drie advocaten met stageverklaring werkzaam zijn, waarvan één met zeven jaar of meer ervaring in de rechtspraktijk. Ook voor stages binnen de advocatuur geldt dat de r(h)io een stagevoorstel opstelt dat met de kernopleider wordt besproken en dat het gerechtsbestuur beslist over de toelaatbaarheid van een stage indien de r(h)io en kernopleider het daar niet over eens worden. In het voorstel dient tot uitdrukking te komen hoeveel advocaten met en zonder stageverklaring binnen het kantoor werkzaam zijn en hoeveel advocaten binnen het kantoor zeven jaar of meer ervaring binnen de rechtspraktijk hebben. Aan de hand daarvan kan worden beoordeeld of er naar verwachting voldoende opleidingscapaciteit binnen het kantoor zal zijn.

onder b) De stage appel/eerste aanleg

Deze stage dient te worden onderscheiden van de mogelijkheid dat de r(h)io, die in eerste aanleg in opleiding is, een leerwerkomgeving (van minimaal zes maanden) bij een appelinstantie doorloopt en van de mogelijkheid dat de raadsheer in opleiding een leerwerkomgeving bij een rechtbank doorloopt. Indien een r(h)io al werkervaring heeft bij een appelinstantie of bij een rechtbank, ligt een stage appel/eerste aanleg bij datzelfde gerecht vanzelfsprekend niet voor de hand. Appelinstanties binnen de leerwerkomgeving bestuursrecht zijn het College van Beroep voor het bedrijfsleven, de Centrale Raad van Beroep, de hoven (bij belastingrecht) en de Raad van State.

onder c) De internationale stage

Internationaal recht neemt een belangrijke plaats in. De verwachting is dat het belang van de Europese of internationale rechtscultuur de komende tijd slechts zal toenemen. Kennis van en ervaring met internationale instituties is van groot belang. Er is daarom voor gekozen als onderdeel van de module 'De lerende professional' (leerwerkteamomgeving) een korte stage bij een internationaal instituut of gerecht in het buitenland in de opleiding op te nemen. Die stage kan zelfstandig of met het leerwerkteam worden ingevuld. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van ondersteuning van de SSR en van de afdeling Internationaal van de Raad voor de rechtspraak. Als tijdsinvestering geldt maximaal 72 uur, behoudens de aan het slot van deze toelichting te noemen uitzondering. De internationale stage kan tijdens iedere fase van de opleiding worden doorlopen, dus niet noodzakelijkerwijs tijdens de eerste leerwerkomgeving zoals in de schematische weergave van de opleiding is opgenomen. Indien een r(h)io al werkervaring heeft bij een internationale organisatie, ligt een stage bij een internationale organisatie niet voor de hand.

De invloed van vooral het Europees recht op het werk van de Nederlandse rechter is zo groot, dat het accent binnen de totale groep van r(h)io's daarop dient te liggen. Daarbij wordt zowel op het recht van de Europese Unie als op het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) gedoeld. Met de voorgenomen toetreding van de Europese Unie tot het EVRM zal het belang van laatstgenoemde nog groter worden dan voorheen. Een Europese stage als onderdeel van de opleiding draagt bovendien bij aan het behalen van de door de Europese Commissie vastgestelde doelstellingen om ervoor te zorgen dat (o.a.) meer rechters een opleiding in Europees recht volgen. Die doelstelling houdt in dat tegen 2020 de helft van de beoefenaars van juridische beroepen heeft deelgenomen aan een Europese justitiële opleiding.

Het is van belang dat een groot aantal r(h)io's van dichtbij kennis maakt met het Europees Hof van Justitie (EHvJ) en/of Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM), voor zover zij dat niet al in de voorgaande opleiding of loopbaan hebben gedaan. Zo wordt niet alleen bevorderd dat individuele r(h)io's over recente kennis van en ervaring met deze instituties beschikken, maar wordt ook bewerkstelligd dat de kennis van die instituties toeneemt binnen de gerechten waar de r(h)io's werkzaam zijn. Het studiebezoek wordt voorafgegaan door leeractiviteiten ter voorbereiding daarop.

Om de diversiteit te bevorderen en maatwerk te leveren, is het daarnaast voor r(h)io's die daar de voorkeur aan geven, mogelijk de internationale stage elders te doorlopen. Ook bij deze op maat toegesneden invulling van de internationale stage dient steeds vooraf te worden getoetst of deze voor het rechterschap relevante kennis kan toevoegen en kan bijdragen aan het (verder) ontwikkelen van relevante competenties van de r(h)io. Bij een andere invulling van de internationale stage kan onder meer worden gedacht aan deelname aan een EJTN-uitwisseling met een buitenlands gerecht. Daarbij dient wel het accent te liggen op toepassing van het Europees recht en Europese judiciële samenwerking. Verder kan worden geprofiteerd van de mogelijkheden voor stages bij de internationale instituties in Den Haag, waaronder Eurojust, Europol, het Internationaal Strafhof, het Internationaal Gerechtshof en het Permanente Hof van Arbitrage.

In het verleden heeft een aantal raio's (een gedeelte van) de buitenstage ingevuld met een langere stage bij het EHvJ of het EHRM. Het ging daarbij niet om grote aantallen, maar deze invulling van de buitenstage had als positief effect dat binnen diverse gerechten rechters werkzaam zijn die een bovengemiddelde kennis van en inzicht in het Europese recht en de werking van de Europese instituties hebben. Deze collega's kunnen op zaken worden ingezet waar extra deskundigheid op het gebied van Europees recht nodig is en kunnen ook vraagbaak zijn voor anderen. De mogelijkheid dat een beperkt aantal r(h)io's een langer durende stage bij één van deze instellingen volgt, blijft bestaan. Eén van de andere stages (maatschappelijke stage of appel/eerste aanleg) wordt door deze internationale stage vervangen.

B.18. In het korte verslag dat de r(h)io na iedere stage opstelt, geeft hij weer in hoeverre de stage heeft bijgedragen aan het behalen van de leerdoelen, in hoeverre zijn beeld van de stageverlenende organisatie door de stage is veranderd en in hoeverre de stage heeft geleid tot een aanpassing van zijn visie op de rol of positie van de rechter. In het verslag wordt ook een aantal discussiepunten geformuleerd, aan de hand waarvan de stage binnen het leerwerkteam nader wordt besproken. Bij de omvang van het verslag geldt een A4 als uitgangspunt, zodat de kern wordt weergegeven en onnodig papierwerk wordt voorkomen. Toevoeging van de evaluatieformulieren aan het verplichte deel van het portfolio is nodig om de beoordelingscommissie, die het gerechtsbestuur adviseert, voldoende zicht te geven op de ontwikkeling van de competenties van de r(h)io.

Van kortdurende stages wordt geen evaluatieformulier opgemaakt, omdat het niet nodig wordt geacht dat zelfs aan een korte meeloopstage van enkele dagen een evaluatie door de stagebegeleider gekoppeld is. Wanneer de r(h)io tijdens een kortdurende stage een ervaring heeft opgedaan die hij met het oog op het aantonen van de ontwikkeling van competenties in het portfolio wil vermelden, maakt hij daarvan een STARR-verslag op. Een format daarvoor is door het deelproject Beoordelingssysteem ontwikkeld. Met het oog op de verifieerbaarheid dient dit STARR-verslag te worden voorzien van een observatie van een derde. Als voorbeeld kan dienen een situatie tijdens een doorzoeking, waarin de r(h)io voor een integriteitsvraag

komt te staan. De manier waarop hij daarmee omgaat, kan van belang zijn bij de beoordeling. De r(h)io kan daar een verslag van opmaken, voorzien van een observatie van de rechter-commissaris.

IV Toetsing en beoordeling

B.23. Er is een uitgebreid reglement waarin de toetsing en beoordeling van de r(h)io is geregeld. Door in dit statuut te bepalen dat de beoordeling van de r(h)io plaatsvindt volgens dit reglement, is de kwaliteit van de toetsing en beoordeling voldoende gewaarborgd.

Hoofdstuk C De organisatie van de opleiding

C.4. Het gerechtsbestuur is eindverantwoordelijk voor de gang van zaken binnen een gerecht. Het ligt voor de hand dat binnen dit bestuur het rechterlijk lid primair verantwoordelijk is voor de lokale uitvoering van het opleidingsstelsel en de naleving van dit opleidingsstatuut.

C.5. Voor het waarborgen van de kwaliteit van de opleiding is van groot belang dat de gerechtsbrede opleidingscoördinator, de stagecoördinator en de praktijkopleiders voldoende tijd hebben om de aan hen toebedeelde taken te vervullen. Om te garanderen dat voldoende tijd beschikbaar kan worden gesteld, wordt van de gerechtsbesturen verwacht dat zij de financiering van de vrijstellingen van de gerechtsbrede opleidingscoördinator, de stagecoördinator en de praktijkopleiders in de begroting opnemen.

C.6. Het ligt voor de hand dat het gerechtsbestuur de uitvoering van de onder C.4 bedoelde taken uitbesteedt aan een andere functionaris. Daarom is in het statuut opgenomen dat ieder gerecht een gerechtsbrede opleidingscoördinator benoemt. Gerechten kunnen er voor kiezen daarnaast op afdeling/team-niveau een opleidingscoördinator te benoemen.
De gerechtsbrede opleidingscoördinator leidt bij voorkeur niet zelf op, omdat hij een rol vervult bij het verstrekken van informatie over het functioneren van de praktijkopleiders.
Aanbevolen wordt dat de gerechten zorgen voor voldoende ondersteuning van de gerechtsbrede opleidingscoördinator (bijvoorbeeld ondersteuning door een HRM-adviseur.)

C.8. Om ervoor te zorgen dat de gerechtsbrede opleidingscoördinator voldoende tijd krijgt om invulling te geven aan zijn taken moet hiervoor vrijstelling worden verleend. De vrijstelling van een dag per week is uitsluitend voor de coördinatie van werkzaamheden aangaande de initiële opleiding (exclusief coördinatie van stages) en dus niet voor coördinatie van PE.

C.9.-C.11. De gerechten kunnen er voor kiezen de taken van de gerechtsbrede opleidingscoördinator en de taken van de stagecoördinator te beleggen bij één en dezelfde persoon. In dat geval krijgt deze functionaris een vrijstelling van 10 tot 12 uur per week. Omdat alle r(h)io's bij de rechtbanken tijdens hun opleiding ten minste één stage bij een hoger beroepsinstantie volgen, worden bij de hoger beroepsinstanties relatief meer stagelopende r(h)io's verwacht. Daarom is de indicatie voor de vrijstelling van stagecoördinatoren bij de hoger beroepsinstanties hoger.

C.12. De kernopleider fungeert als opleider in de module 'De lerende professional' (het oranje gedeelte in de schematische weergave van het ontwerp). Hij heeft daarnaast de rol van procesbegeleider. Hij monitort het ontwikkelingsproces en de ontwikkeling van de r(h)io gedurende de hele opleiding vanaf een afstand. De kernopleider is niet aanwezig op de werkplek. Hij focust op de ontwikkeling van de r(h)io met betrekking tot thema's magistratelijkheid, professionalisering en beleid, samenwerken, communicatie en intervisie.
De kernopleider participeert in evaluatiegesprekken met de r(h)io's (zie B.13).

C.14. Om te waarborgen dat de kernopleider voldoende tijd kan besteden aan iedere individuele r(h)io is het aantal r(h)io's dat hij/zij zal begeleiden gemaximeerd op 24, waarvan 12 r(h)io's de voorfase volgen en 12 r(h)io's de hoofdfase.

C.15. De resterende tijd werkt de kernopleider als rechter of raadsheer in een gerecht.

C.16-C.17. De praktijkopleiders moeten in het nieuwe opleidingsstelsel op basis van het landelijk geldende taakprofiel worden geselecteerd. Dit geldt voor zowel nieuwe als 'oude' opleiders.
De praktijkopleider is betrokken bij een r(h)io gedurende de periode dat een r(h)io in één leerwerkomgeving verblijft. De praktijkopleider is werkzaam op de werkplek van de r(h)io en hanteert de leerfilosofie (zie ook de toelichting bij B.13). Het is mogelijk dat de praktijkopleider meer rechters of raadsheren in opleiding onder zijn/haar hoede heeft. Er is in het opleidingsstatuut geen maximaal aantal r(h)io's per opleider opgenomen. Om een gezonde balans tussen het zijn van praktijkopleider en het werkzaam blijven in het primaire rechtspraakproces te stimuleren, verdient het evenwel aanbeveling dat een praktijkopleider niet meer dan twee r(h)io's tegelijkertijd begeleidt.

C.18. Naast de vrijstelling die praktijkopleiders krijgen voor het begeleiden van de r(h)io, wordt vrijstelling verleend voor opleiding en intervisie (C.20, C.21 en C.22). Deze opleiding en intervisie mogen namelijk niet ten laste worden gebracht van de zogenaamde PE-punten, omdat van belang wordt gevonden dat praktijkopleiders ook op inhoudelijke terrein voldoende scholing genieten. Dit betekent dat zij op een andere manier, en wel door een aanvullende vrijstelling, gecompenseerd moeten worden voor deze verplichtingen.
De vrijstelling voor de begeleiding van de r(h)io wordt verleend voor de periode dat een praktijkopleider begeleiding biedt aan een r(h)io uit het eigen gerecht, maar ook voor de periode dat begeleiding wordt geboden aan een r(h)io vanuit een ander gerecht die stage loopt of een leerwerkomgeving doorloopt bij het eigen gerecht van de praktijkopleider.
De vrijstelling voor het volgen van de voor het behoud van de certificering verplichte opleiding en intervisie wordt aan iedere praktijkopleider verleend, ook als geen r(h)io's worden opgeleid.

C.19. Om de kwaliteit van het werk van praktijkopleiders op hoog niveau te houden dienen zij niet alleen te voldoen aan de competenties die genoemd zijn in het Taakprofiel, maar dienen deze competenties op peil te worden gehouden en waar mogelijk verder te worden ontwikkeld. Om dit te garanderen wordt met een certificering gewerkt. De vereisten hiervoor zijn genoemd onder C.20.

C.20./C.21. De certificering van praktijkopleiders vereist minimaal dat men een basistraining volgt van 3 of 4 dagen (afhankelijk van ervaring als opleider). De basistraining staat in het teken van de kennismaking met de (nieuwe) leerfilosofie van de initiële opleiding.
Om de certificering te behouden, investeren zij vervolgens minimaal 1 dag per jaar in verdiepingstrainingen. SSR biedt modules aan voor de basis- en verdiepingstrajecten. Het is mogelijk om in overleg met de gerechtsbrede opleidingscoördinator een andere passende training te selecteren. Daarnaast moeten de praktijkopleiders jaarlijks deelnemen aan intervisie om de certificering te behouden.
SSR organiseert behalve de basis- en verdiepingstrajecten jaarlijks een landelijke opleidersdag. Deelname van de praktijkopleiders aan deze dag is niet verplicht voor het behoud van de certificering, maar deze opleidersdag wordt wel aangemerkt als verdiepingstraining voor het behoud van de certfificering. Het is aan de opleiders en de kernopleiders om invulling te geven aan de jaarlijkse opleidersdag. Zij bepalen, in samenspraak met SSR, welk karakter deze landelijke dag heeft.

C.22. Praktijkopleiders doen jaarlijks aan gezamenlijke intervisie om praktijkproblemen te bespreken. Voor zover een praktijkopleider wegens de afwezigheid van op te leiden r(h)io's[2] gedurende het gehele jaar geen opleiderstaken vervult, kan van het deelnemen aan intervisie worden afgezien.
De intervisiebijeenkomsten voor praktijkopleiders worden per gerecht georganiseerd. Dit is efficiënter dan landelijke of ressortelijke intervisiebijeenkomsten en kost de praktijkopleiders minder (reis)tijd. De opleidingscoördinator is verantwoordelijk voor de uitvoering van de intervisie en houdt bij of opleiders hier daadwerkelijk aan deelnemen. Deelname aan de intervisie is voor de opleiders een vereiste voor het behouden van de certificering. De intervisie kan, indien gewenst, door SSR worden gefaciliteerd en ondersteund.

C.23. De gerechtsbrede opleidingscoördinator houdt bij welke trainingen door de praktijkopleiders worden gevolgd en kan als organisator tevens vaststellen of de praktijkopleiders bij de intervisie aanwezig zijn. Als wordt geconstateerd dat een praktijkopleider niet (voldoende) aanwezig is bij trainingen en/of intervisie kan de praktijkopleider de certificering verliezen, hetgeen inhoudt dat de opleider niet langer bevoegd is om rechters in opleiding onder zijn/haar hoede te nemen. Het besluit daarover ligt bij het gerechtsbestuur. Indien een praktijkopleider niet (voldoende) aanwezig is geweest bij trainingen en/of intervisie als gevolg van objectiveerbare omstandigheden (zoals bijvoorbeeld ziekte), kan het gerechtsbestuur besluiten dat de praktijkopleider zijn certificering behoudt. De certificering is dus een interne aangelegenheid tussen de opleider en het gerechtsbestuur. Het is niet de bedoeling dat externe partijen praktijkopleiders certificeren.

[2] Of superervarenen, superspecialisten of OM-overstappers.

C.24. De afdelings- of teamvoorzitter voert periodiek een voortgangsgesprek (in een aantal gerechten aangeduid met functioneringsgesprek) met de individuele praktijkopleiders. Dit gesprek betreft primair het functioneren als rechter en daarnaast het functioneren als praktijkopleider. De gerechtsbrede opleidingscoördinator levert voor het laatste de input aan. De praktijkopleiders hebben recht op feedback en benoemen tijdens dit gesprek hun ontwikkelpunten.
Op grond van artikel B.24 wordt na afloop van de opleiding en dus ook in geval van voortijdige uitval van een r(h)io, door de gerechtsbrede opleidingscoördinator een apart exitgesprek gevoerd met de r(h)io. Tijdens deze gesprekken komt onder meer het functioneren van de praktijkopleider(s) aan bod. De opbrengst hiervan kan worden meegenomen in het voortgangsgesprek van de opleider(s).
Mocht er sprake zijn van klachten over het functioneren van een praktijkopleider, dan kan de gerechtsbrede opleidingscoördinator, indien daar aanleiding toe bestaat, de opleider(s) hierover feedback geven.

Hoofdstuk E Evaluatie

In 2016 heeft de eerste tussenevaluatie van de opleiding plaatsgevonden en in 2018 heeft de eindevaluatie plaatsgevonden. Kwaliteitsverbetering van de initiele opleiding is een continu proces dat plaatsvindt door middel van het regelmatig uitvoeren van evaluaties. Dat geldt zowel voor de opleidingsacitiviteiten van SSR als het opleiden van r(h)io's bij de gerechten.

Bijlagen (door te klikken wordt u via een link doorgeleid naar de bijlage)

1. functieprofiel rechter en raadsheer
2. competenties
3. reglement intake r(h)io (link volgt zodra bijlage vastgesteld is)
4. leidraad intakecommissie (Link leidt naar Intropagina. Het document is onderaan de pagina te vinden.)
5. handleiding intake (Link leidt naar Intropagina. Het document is onderaan de pagina te vinden.)
6. tekst voorfase in studiegids
7. reglement beoordelingen
8. taakprofiel gerechtsbrede opleidingscoördinator
9. taakprofiel kernopleider
10. taakprofiel praktijkopleider
11. rollenmatrix
12. handreikingen per leerwerkomgeving
13. tekst stage OM in studiegids

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 78

[redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)

Van: [redacted] J. (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: dinsdag 19 januari 2021 08:42
Aan: [redacted] Rvdr 's-Gravenhage)
CC: Koek, M.W. (Hof Den Haag)
Onderwerp: RE: verkorting duur rio-opleiding
Bijlagen: samenvatting verkorting duur rio-opleiding 19012021 .docx

Opvolgingsvlag: Opvolgen
Vlagstatus: Voltooid

Ha [redacted]

Hierbij de aangepaste samenvatting. Ik zet Marieke in de c.c. dan weet zij dat het stuk verzonden is.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Senior beleidsmedewerker

HRM & OO
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: maandag 18 januari 2021 16:59
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: verkorting duur rio-opleiding

Hoi [redacted]

Ik ga straks nog stukken nasturen aan het PRO. Verwacht je het stuk vandaag nog aan te leveren?

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris PRO

afdeling Bestuursondersteuning
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: maandag 18 januari 2021 8:25
Aan: Koek, M.W. (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: verkorting duur rio-opleiding

Ha Marieke,

Doe ik.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Senior beleidsmedewerker

HRM & OO
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl



Van: Koek, M.W. (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: vrijdag 15 januari 2021 17:13
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: verkorting duur rio-opleiding

Ha [redacted]
Ben het met alle aanpassingen eens: voegde alleen toe 'voor intern gebruik' onder de titel.
Graag aanpassen en liefst inclusief de afbeelding: stuur je het dan rechtstreeks naar [redacted] ivm nog kunnen sturen naar het PRO.
Groet, Marieke

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: vrijdag 15 januari 2021 12:13
Aan: Koek, M.W. (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: verkorting duur rio-opleiding

Beste Marieke,

Ik heb de samenvatting aangepast. Als jij het eens bent met de tekstuele wijzigingen moet ik [redacted] vragen de afbeelding aan te passen.
Hoor graag van je.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Senior beleidsmedewerker

HRM & OO
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl



Van: Koek, M.W. (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: woensdag 13 januari 2021 8:55
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: Re: verkorting duur rio-opleiding

Haaaaa ik denk dat jij het al weer lekker druk hebt dit jaar...maar alle begrip!

Verstuurd vanaf mijn iPhone

> Op 13 jan. 2021 om 08:28 heeft [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl> het volgende geschreven:
>
> Beste Marieke,

Wil je even laten weten dat ik er nog niet aan toe ben gekomen om de samenvatting aan te passen. Volgende week woensdag zal de Raad het gewijzigde Opleidingsstatuut vaststellen. Voor die tijd is de samenvatting aangepast.

Met vriendelijke groet,

[redacted] <image002.png>
Senior beleidsmedewerker

<image001.png>

HRM & OO
06[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: Koek, M.W. (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: woensdag 6 januari 2021 11:14
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: verkorting duur rio-opleiding

Beste [redacted]
Prima: kan jij daar een eerste poging voor doen en mij dan de samenvatting met aanpassingen sturen?
Marieke

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: woensdag 6 januari 2021 8:00
Aan: Koek, M.W. (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: verkorting duur rio-opleiding

Beste Marieke en [redacted]

De COR heeft ingestemd met de wijzigingen van het Landelijk opleidingsstatuut en de bijlagen. Die wijzigingen zijn gebaseerd op de stukken die de Stuurgroep in het PRO heeft besproken.

In de samenvatting zijn een paar voorwaarden (aanvullingen) die niet zijn terug te vinden in het Opleidingsstatuut.

In de bijlage heb ik de samenvatting en de tekst van het Opleidingsstatuut opgenomen en de passages waar het om gaat geel gearceerd.
Hieronder een overzicht van de belangrijkste verschillen.

Samenvatting	**Opleidingsstatuut**
Categorie II: juristen met 6 jaar of meer dan 6 jaar juridische voorervaring volgen een opleidingstraject van in beginsel maximaal 2 jaar, in tenminste 2 rechtsgebieden. Voor de hoven geldt dat om rhio te worden tenminste 10 jaar juridische voorervaring nodig is op het moment van solliciteren.	Groep 2: de rechter in opleiding (rio) en de raadheer-plaatsvervanger met een aanwijzing (rhio), die 6 jaar of meer relevante juridische werkervaring heeft, die de verkorte opleiding volgt van in beginsel maximaal 2 jaar. De rhio wordt dus evenzeer opgeleid in het Opleidingshuis, met als uitgangspunt opleiding als maatwerk, hoewel hij een andere rechtspositie heeft.
Categorie III: superspecialisten met in beginsel meer dan 15 jaar juridische ervaring	Superspecialist: Een jurist die door LSR is aangewezen als superspecialist is gespecialiseerd in en een autoriteit op een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein.
Categorie III: overstappende officieren van justitie of advocaten-generaal met meer dan 10 jaar juridische ervaring	*Geen definitie van OM-overstapper opgenomen omdat het vanzelf spreekt welke kandidaten dit zijn. 10 jaar werkervaring stond ook niet in de notitie 'Selectie en opleiding overstappende*

	officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten".

Er ligt nu een antwoord brief bij Areane voor de COR. De COR heeft namelijk gevraagd te monitoren wat de effecten zijn van de verkorting van de rio-opleiding. Daarin is aangegeven dat de wijzigingen van het Opleidingsstatuut ingaan op 1 januari 2021.
Een afschrift van de brief wordt aan alle presidenten en andere actoren die betrokken zijn bij de opleiding gestuurd.
Ik ga Areane vragen om daarna een bericht op intro landelijk te plaatsen met de belangrijkste wijzigingen en een link naar het Opleidingsstatuut en de bijlagen.

De samenvatting die Marieke heeft gemaakt is voor de praktijk een bruikbaar document.
Ik stel het volgende voor:
Laten we de samenvatting aanpassen zodat de samenvatting weergeeft wat in de stukken van de Stuurgroep en de regelingen staat.
We sturen die na met een notitie dat er per abuis een paar kleine verschrijvingen in de vorige versie stonden.

Ik hoor graag van jullie.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Senior beleidsmedewerker

HRM & OO
06[redacted]
www.rechtspraak.nl

<image002.png>

<image001.png>

Van: Koek, M.W. (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: dinsdag 5 januari 2021 14:32
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: verkorting duur rio-opleiding

Volgens mij had ik een mooie opzet aangeleverd en die kan gebruikt worden voor de communicatie, toch [redacted]
Marieke

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: dinsdag 5 januari 2021 13:21
Aan: Koek, M.W. (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: FW: verkorting duur rio-opleiding

Hoi Marieke,

Inmiddels is de instemming van de COR binnen en kan dit onderwerp verder worden opgepakt/afgehecht.
Ik agendeer het vervolg voor het DB morgen, dan kunnen we kijken wat verder nodig is. oa het besluit definitief maken en de aangepaste/aangevulde samenvatting verder brengen. Ik overzie dat niet helemaal, als je er nadere ideeën bij hebt hoor ik het graag!

Ik cc [redacted] zo kan ze evt aanvullen.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris PRO

afdeling Bestuursondersteuning
06[redacted]
www.rechtspraak.nl

<image002.png>

<image001.png>

Van: Koek, M.W. (Hof Den Haag)
Verzonden: vrijdag 6 november 2020 0:54
Aan: Lange - Tegelaar, R.G. de (Rechtbank Rotterdam) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: verkorting duur rio-opleiding

Ha Robine, [redacted]

Nog steeds geen nieuwe president in de US, dus dan maar hier nog even ingedoken.

Helemaal eens [redacted] dat de scope van de besluitvorming van het PRO het hele pakket betreft en dat dat zonder enig bezwaar door het PRO is geaccordeerd. Dat lijkt mij het uitgangspunt.

Wel kan het helpen de beide stukken enigszins te onderscheiden:

In de kern gaat het om het memo. Volgens mij bevat dat geen verrassingen voor de stuurgroep initieel: de enkele aanvulling daarin (max 12 maanden opleiding voor categorie 3) is een verduidelijking afkomstig uit de overbekende notitie 'Selectie overstappende OM-ers'.

Het document 'Integrale opzet' is vooral bedoeld als een communicatief, uitleggend document.
Het leek van belang om enigszins begrijpelijk het stelsel van selectie en opleiden van rechters/raadsheren over te brengen aan onze niet-ingewijde collega's van de COR die – zo had ik van [redacted] begrepen – in het kader van medezeggenschap alsnog hierin gekend moesten worden.
Het is een samenvatting van

- het besluit van 22 juni (memo werkgroep verkorting opleiding),
- van de inhoud van het memo (van stuurgroep initieel) en
- van de staande praktijk van de besturen mbt (globale) ervaringseisen van overstappers in het licht van de notitie 'Selectie overstappende OM-ers etc'. 20+ superervarenen, 15+ specialisten en – in praktijk – 10+ voor OM-ers.

Volgens mij is dat allemaal niet nieuw of verwarrend, en anders had er zeker een discussie over ontstaan op het PRO.

Deze samenvatting werd – tijdens [redacted] vakantie - onder hoge tijdsdruk opgesteld, met hulp/kennis van [redacted] die evenzeer is ingevoerd op dit onderwerp (immers de werkgroep verkorting opleidingsduur naar PRO 22/6 had ondersteund).
Er is vast een enkele aanvulling/correctie op te maken, en dat moet kunnen: de samenvatting is zeker niet in beton gegoten en er kan achteraf nog prima aan worden geschaafd.
Dat zou ik vooral doen na afloop van het medezeggenschapstraject.

Hoop dat jullie hier mee verder kunnen.

Met vriendelijke groet,

mr. M.W. (Marieke) Koek
President

Gerechtshof Den Haag
088-[redacted]
www.rechtspraak.nl

<image002.png>

<image001.png>

Van: Lange - Tegelaar, R.G. de (Rechtbank Rotterdam)
Verzonden: donderdag 5 november 2020 17:59
Aan: Koek, M.W. (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: Fwd: verkorting duur rio-opleiding

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 79

Vastgesteld verslag - PRO Regulier

Datum	25-01-2021
Tijd	13:30 - 17:00 uur
Locatie	Skypevergadering
Voorzitter	Peter Pulles
Aanwezig	Peter Pulles, voorzitter (Rechtbank Limburg) Robine de Lange - Tegelaar (Rechtbank Rotterdam) Marieke Koek (Hof Den Haag) Takvor Avedissian (Centrale Raad van Beroep) Margreet Blaisse (Rechtbank Gelderland) Eveline de Greeve (Rechtbank Noord-Holland) Maarten van de Laarschot (Rechtbank Den Haag) Bart van Meegen (Rechtbank Overijssel) Herman van der Meer (Hof Amsterdam) Julia Mendlik (Rechtbank Midden-Nederland) Patricia Messer-Dinnissen (Rechtbank Oost-Brabant) Jonneke Oosting (Hof Arnhem-Leeuwarden) Ronald Philippart (Hof 's-Hertogenbosch) Theo Simons (CBb Den Haag) Nol Vermolen (Rechtbank Zeeland-West-Brabant) Christa Wiertz - Wezenbeek (Rechtbank Amsterdam) Fred van der Winkel (Rechtbank Noord Nederland) Henk Naves (Rvdr) Peter Arnoldus (Rvdr) Herma Rappa (Rvdr) Areane Dorsman (Rvdr) [redacted] (ambtelijk secretaris PRO) [redacted] (ambtelijk secretaris KPO - notulen) Dineke de Groot (Hoge Raad) - vanaf agendapunt 6 Bart Jan van Ettekoven (Raad van State)
Gastsprekers	[redacted] - agendapunt 8 [redacted] - agendapunt 10 [redacted] - agendapunt 11 [redacted]
Afwezig	Jos Silvis (Hoge Raad)

1 Opening en vaststelling agenda

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

14 **Verkorting duur opleiding rio-opleiding - Instemming COR - TER INFORMATIE**
De COR heeft ingestemd met het voorgenomen besluit en de Raad heeft dit besluit definitief gemaakt. Het PRO heeft een samenvatting van wat dit besluit betekent voor de werving, selectie en opleiding ter informatie ontvangen. Dit wordt ter kennisgeving aangenomen.

15 [redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

16 [redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 80

[redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)

Van: Koek, M.W. (Hof Den Haag)
Verzonden: dinsdag 20 april 2021 14:35
Aan: Lange - Tegelaar, R.G. de (Rechtbank Rotterdam); Dorsman, A.A.E. (Rvdr 's-Gravenhage)
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Onderwerp: RE: notitie werving rechters en raadsheren, mogelijkheden en begrenzingen

Eens,
Marieke

Van: Lange - Tegelaar, R.G. de (Rechtbank Rotterdam) [redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: dinsdag 20 april 2021 14:21
Aan: Dorsman, A.A.E. (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: Koek, M.W. (Hof Den Haag) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: Re: notitie werving rechters en raadsheren, mogelijkheden en begrenzingen

Akk
Robine

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 20 apr. 2021 om 12:08 heeft Dorsman, A.A.E. (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl> het volgende geschreven:
>
> Beste Robine, beste Marieke,
>
> Hierbij zend ik jullie de e-mail die [redacted] en ik gisteren van [redacted] ontvingen. [redacted] heeft hiernaar gekeken en op pagina 4 een kleine wijziging aangebracht, zie bijlage. Zijn jullie hiermee akkoord?
>
> Met vriendelijke groet,
>
> A.A.E. (Areane) Dorsman <image002.png>
> Lid Raad
> <image001.png>
> [redacted]
> www.rechtspraak.nl
>
> ---
>
> **Van:** [redacted] (Rechtbank Zeeland-West-Brabant) <[redacted]@rechtspraak.nl>
> **Verzonden:** maandag 19 april 2021 14:23
> **Aan:** Dorsman, A.A.E. (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
> **CC:** [redacted] (Rechtbank Rotterdam) [redacted]@rechtspraak.nl>
> **Onderwerp:** notitie werving rechters en raadsheren, mogelijkheden en begrenzingen
>
> Dag Areane en [redacted]
>
> Op de landelijke introsite staat een stuk geschreven over aanpak rechterstekort en een notitie uit de PRO. Daarin wordt verwezen naar de notitie werving rechters en raadsheren, mogelijkheden en begrenzingen. Ik zie dat jullie het werving en selectiestuk van [redacted] en mij hiervoor gebruikt hebben. Bij het doorlezen zag ik dat bij categorie 1a rio beperkt het salaris niet goed is weergegeven. Het gaat hier om het stukje startsalaris ná opleiding, 2e bolletje.

Er staat op bladzijde 4, dat je na adviesaanvraag bij de Raad een hoger salaris kan toekennen en dat dit gebruikelijk dan 9.2 is. (dit is gebaseerd op het Rotterdamse beleid).

Startsalaris ná opleiding:

- *• Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i.*
- *• Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij of zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies[1] worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). Gebruikelijk is inschaling in categorie 9.2 in dit soort gevallen. In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Ook bij inschaling in een hogere trede komt regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.*

Beleid rechtbank Rotterdam:
Zowel in geval van rio beperkt als rio ruim is de Rotterdamse lijn (met instemming van de Raad) dat in geval van salarisachteruitgang tot max 2 stappen boven de wettelijke regel wordt ingeschaald.

Dit betekent het salaris van de rio ruim: normaal 9.0 na opleiding + 2 periodieken = 9.2
Voor de rio met beperkte ervaring: normaal 9i na opleiding + 2 periodieken = 9.1

Als je de rio beperkt inschaalt na toestemming Raad in 9.2 krijgt hij/zij 3 periodieken extra in plaats van 2.

Het is zeer wenselijk dat dit nog wordt aangepast, omdat nu verwachtingen worden gewekt die niet juist zijn. Wellicht kunnen jullie dit nog aanpassen in de notitie, ik hoor het graag.

Met vriendelijke groet,

[redacted] <image004.png>
P&O adviseur

Bedrijfsbureau
Personeel & Organisatie <image001.png>
088-[redacted]
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl
Bereikbaar: ma, di, wo en do (ochtend)

<Notitie werving rechters en raadsheren - mogelijkheden en begrenzingen (definitieve versie na PRO 12 april 2021).docx>

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 81

Van: [redacted] (Rvdr "s-Gravenhage)
Aan: [redacted] (Rvdr "s-Gravenhage)
Cc: [redacted] (Rvdr "s-Gravenhage)
Onderwerp: RE: superspecialistenbeleid
Datum: maandag 28 juni 2021 10:21:05
Bijlagen: 20200702 Selectie en opleiding overstappende OvJ naar Rechtspraak superspecialisten en super-ervaren kandidaten.AV.pdf
bijlageinschalingsrichtlijnen 20031007.pdf
Circulaire Opleidingshuis DEF (2).pdf
Salaristabel rio - oio per 1 juli 2020 bijlage bij de circulaire.docx
Tabel Salarissen rechterlijke macht per 1 juli 2020.docx
image001.png
image002.png

Hee [redacted],

[redacted]

Bijgaand tref je de meest recente versie aan van het memo superspecialisten en overstappende OM'ers. Het betreft zeer ervaren mensen die de rechtspraak binnenkomen en gezien hun ervaring al direct worden ingeschaald als rechter of raadsheer, terwijl een binnenstromende rio beloond wordt volgens een speciale schaal. De salarisschalen van rechters en raadsheren zijn te vinden in art. 7 wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren. De hoogte staat in bijgaande tabel, die bij cao steeds wordt opgehoogd. Ook de rio-schaal is bijgevoegd.

Verder heb ik bijgevoegd:

- De circulaire opleidingshuis, waarin iets staat over het tussen minister en NVvR afgesproken inschalingsbeleid bij binnenkomst van een rio;
- Een hele oude circulaire met betrekking tot inschalingsbeleid van de minister van justitie, die nog steeds het geldende beleid weergeeft.

Voor alle duidelijkheid: de rechtspraak zelf heeft geen loonbeleid; dat wordt vastgesteld door de minister van JenV t.a.v. rechterlijke ambtenaren en door de minister van BZK ten aanzien van rijksambtenaren.

Tenslotte over het 'onderzoeksrapport' naar gelijke beloning: dat is niet door ons uitgevoerd maar door een aantal rio's. Overigens is dit onderzoek nooit gevalideerd en bevat het een aantal voor ons niet te controleren uitgangspunten en conclusies.

Mocht je naar aanleiding hiervan nog vragen hebben, dan kan je me natuurlijk bellen of mailen!

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Beleidsadviseur rechtspositie

Afdeling HRM & OO
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: vrijdag 25 juni 2021 12:56
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: FW: superspecialistenbeleid

Ha [redacted], begreep van [redacted] dat ik even bij jou mag aankloppen. Heb jij tijd om (begin) volgende week even te overleggen over onderstaande persvraag?

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Hoofd Communicatie

Afdeling Communicatie
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl
twitter @RechtspraakNL



Van: [redacted]
Verzonden: donderdag 24 juni 2021 10:59
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: superspecialistenbeleid

Dag [redacted],

naar aanleiding van ons telefoongesprek van zonet zet ik hierbij nog even op een rijtje welke documenten ik graag zou willen ontvangen.

Zoals ik al vertelde zijn we geïnteresseerd in het superspecialistenbeleid binnen de rechtspraak. Dit beleid is ingevoerd om de overstap van juristen uit de advocatuur en het OM naar de rechtspraak te vergemakkelijken en zo het tekort aan rechters terug te dringen.

Ik zou graag de stukken ontvangen waarin dit superspecialistenbeleid is vastgelegd. Voor zover ik weet is dit beleid vastgelegd in de Memo Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak en superspecialisten, supergeneralisten en superervaren kandidaten, vastgesteld op 20 oktober 2015. Ik zou dit memo graag ontvangen. Indien het memo in de tussentijd is herzien of geactualiseerd, zou ik ook graag de nieuwere versies ontvangen.

Ook zou ik graag het meest actuele stuk over het loonbeleid binnen de rechtspraak ontvangen.

Daarnaast is er een onderzoek uitgevoerd naar gelijke beloning in de rechtspraak. Graag zou ik dat onderzoeksrapport ook ontvangen.

Het zou kunnen dat ik in een later stadium nog meer documenten zou willen ontvangen of een gesprek zou willen voeren met iemand bij de Raad voor de Rechtspraak. Dan kom ik bij je terug. Ik zal je sowieso op de hoogte houden van onze voortgang.

Ik doe dit project overigens ditmaal niet met [redacted] en [redacted], zij zijn druk met andere projecten. Ik werk nu samen met [redacted] op dit onderwerp, zij is nieuw bij [redacted]

Bel me gerust als je vragen hebt.

Hartelijke groet en veel dank,

[redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 82

Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten

1. Inleiding

Sinds de vernieuwing van de selectie en opleiding is er nog geen beleid vastgesteld voor officieren van justitie die naar de Rechtspraak over willen stappen en evenmin voor superspecialisten. Hieronder worden de beleidsvoorstellen voor deze categorieën rechters uitgewerkt. De Raad voor de rechtspraak heeft op 9 september 2015 dit beleid als voorgenomen beleid geaccordeerd. Het PRO en de COR hebben op respectievelijk 28 september en 5 oktober 2015 ingestemd, waarna het beleid is vastgesteld. Waar in dit memo het woord 'rechter' staat, kan ook 'raadsheer' gelezen worden en waar het woord 'officier van justitie' staat, kan ook 'advocaat-generaal' gelezen worden.

Tijdens het PRO van 22 mei 2017 zijn ook super-ervaren kandidaten toegevoegd aan het reeds geldend beleid. Tijdens het PRO van 22 juni 2020 is het vereiste aantal jaren voorervaring voor super-ervaren kandidaten aangepast in 20 jaar of meer.

2. Selectie officieren van justitie die overstappen naar de Rechtspraak

2.1 Definities
In dit memo wordt onder

a. **'kandidaten'** verstaan:
   (1) **officieren van justitie** die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio-selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.
   (2) **Oud-officieren van justitie** die thans niet meer in dienst zijn van de Rechtspraak of het OM en die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie de selectieprocedure van de toenmalige raio-selectiecommissie, de Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) met goed gevolg hebben doorlopen.
b. **'zij-instromers'** verstaan:
   officieren van justitie die voorafgaand aan hun benoeming tot officier van justitie **niet** de selectieprocedure van de toenmalige Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM), Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) hebben doorlopen.

2.2. Uitgangspunten Selectie
Een 'kandidaat' behoeft niet het (volledige) selectietraject van de LSR te doorlopen als hij/zij dit reeds in het verleden heeft gedaan. Een 'zij-instromer' moet het selectietraject van de LSR doorlopen[1], aangezien de Rechtspraak en het OM ieder eigen selectie- en opleidingscriteria kennen die zijn toegesneden op het functieprofiel van rechter dan wel officier van justitie.

Dit leidt tot het volgende voorstel:

a. Een 'kandidaat' hoeft niet het selectietraject van de LSR te doorlopen. Deze kandidaat heeft immers in het verleden het groene licht gekregen van de toenmalige SRM of CALRM.
b. Een 'kandidaat' die op het moment van solliciteren niet meer werkzaam is als officier van justitie wordt ontvangen en beoordeeld door de kleine commissie van de LSR, aangezien de kandidaat enige tijd niet meer in beeld is geweest.
c. Een 'zij-instromer' doorloopt de selectieprocedure van de LSR die leidt tot een vaste benoeming tot rechter. Deze kandidaat heeft immers alleen het eigen selectietraject van het OM doorlopen.

[1] Hieronder wordt verstaan: een analytische test, assessment bij het LTP en ontvangst door de Grote Commissie.

3. Selectie superspecialisten

3.1 Definitie
De Rechtspraak kent vele medewerkers, die gekenmerkt kunnen worden als specialisten, zoals bijvoorbeeld fiscalisten of specialisten op het gebied van IE. Deze notitie betreft echter *super*specialisten. Onder '*super*specialist' wordt verstaan een jurist die gespecialiseerd is in en een autoriteit is op een niche binnen een rechtsgebied, en die belangstelling toont voor een rechterlijke functie op dat specifieke terrein. Verwacht mag worden dat hij met kop en schouders uitsteekt boven andere belangstellenden ter vervulling van een vacature voor het rechterschap. Dit uit zich bijvoorbeeld in het feit dat de kandidaat publiceert of doceert over het specifieke juridische gebied en dat hij betrokken is bij grote zaken in deze niche. Een andere richtlijn is dat de kandidaat reeds zeer ruime werkervaring heeft in de specifieke niche. Jaarlijks trekt de Rechtspraak slechts enkele superspecialisten aan. Gebruikelijk is dat uit de vacaturetekst blijkt dat het gerecht op zoek is naar een kandidaat als hier bedoeld met vermelding van het specifieke juridische superspecialisme.

De LSR beoordeelt of kandidaten daadwerkelijk als superspecialist in voormelde zin zijn te beschouwen. In zijn algemeenheid zal daarvan geen sprake zijn, indien van betrokkene redelijkerwijs te verwachten is dat hij/zij (in de toekomst) ook in een of meer andere rechtsgebied(en) dan dat waartoe het terrein[2] van het specialisme behoort, zal (moeten) worden ingezet.

Mogelijk kan in het kader van het project loopbaanbeleid dan wel het programma kennismanagement dan wel binnen de professionele standaarden een lijst opgesteld worden van voorkomende 'superspecialismen' die de Rechtspraak kent. Deze lijst zou kunnen helpen bij de beoordeling of er sprake is van een superspecialist en kan ook behulpzaam zijn voor strategische personeelsplanning.

3.2 Selectie
De selectie van superspecialisten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om betrokkene als 'gerede kandidaat' te beschouwen.

4. Selectie super-ervaren kandidaten

4.1 Definitie
De 'superervaren kandidaat' is een *zeer* ervaren generalist, met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau – maar die geen superspecialist is of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij civiel effect hebben behaald). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap. Dit uit zich in het feit dat de kandidaat bijvoorbeeld doceert als hoogleraar op de universiteit en/of wetenschappelijke publicaties op zijn/haar naam heeft staan, als advocaat in grote rechtszaken heeft opgetreden, zeer ruime werkervaring heeft in zijn/haar vakgebied en als partner werkt bij een (groot) advocatenkantoor. Ervaring als plaatsvervanger is een pré.

4.2 Selectie
De Landelijke Selectiecommissie rechters beoordeelt of de kandidaat inderdaad als superervaren kandidaat te beschouwen is. De selectie van superervaren kandidaten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren, tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om de kandidaat als gerede kandidaat te bestempelen.

[2] Toelichting: als de niche bijvoorbeeld ligt op het terrein van het civiele recht, wordt een superspecialist zo nodig ook op andere gebieden binnen het civiele recht ingezet. Maar het wordt anders, wanneer te verwachten is dat hij/zij ook naar Straf of Bestuur zal moeten.

5. Algemene uitgangspunten ten aanzien van de opleiding van overstappers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten

5.1 Uitgangspunten opleiding

a. Een algemeen aanvaard uitgangspunt binnen de Rechtspraak in eerste aanleg is de inzetbaarheid van rechters in (minimaal) twee rechtsgebieden. De basis vormt de initiële opleiding tot een generalistische rechter met een opleiding in meerdere rechtsgebieden.

   Uitzonderingen hierop vormen rechters die als superspecialist exclusief voor één bepaald rechtsgebied zijn aangetrokken (zie de definitie onder 3.1).

   Ook voor superervaren kandidaten geldt dat zij in beginsel worden aangetrokken om inzetbaar te zijn in één rechtsgebied en conform worden opgeleid. Het feit dat zij in één rechtsgebied worden opgeleid laat onverlet dat het gerechtsbestuur ze naderhand eventueel ook in een ander rechtsgebied - waarin ze eerder ervaring hebben opgedaan - kan plaatsen. Deze aanpak is reeds gebruikelijk bij hoven, en vanwege de schat aan ervaring die de superervaren kandidaat met zich meebrengt, is dit te rechtvaardigen (zie 5.1.b).

b. Binnen de Rechtspraak in tweede aanleg is de inzetbaarheid in twee rechtsgebieden niet het uitgangspunt. Het is echter wél mogelijk kandidaten die voor inzet in meerdere rechtsgebieden worden aangetrokken in meerdere rechtsgebieden op te leiden.

c. Indien gerechtsbesturen vanwege de leeftijd van de kandidaten af willen wijken van het uitgangspunt om in twee rechtsgebieden op te leiden, dan is dit volgens het College voor de rechten van de mens alleen toelaatbaar indien er sprake is van een breder loopbaanbeleid waarbinnen dit passend is. Voorgesteld wordt om deze notie mee te geven aan de projectgroep loopbaanbeleid.

d. Overstappende officieren, superspecialisten en super-ervaren kandidaten worden binnen het opleidingshuis opgeleid. Dit betekent dat alle onderdelen van de initiële opleiding (zoals het intakegesprek, de voorfase, stages, leerwerkteams en beoordeling, etc.) terugkomen in de opleiding van overstappende officieren, superspecialisten en super-ervaren kandidaten.

e. Aangezien het niet reëel en wenselijk is om overstappende officieren, superspecialisten en super-generalisten met zeer veel werkervaring een opleiding van minimaal een jaar en drie maanden te bieden, worden bij de intake de opleidingstrajecten volledig op maat gemaakt. Hierbij zijn alle bepalingen ten aanzien van minimale periodes in de rio-opleiding *niet* van toepassing. Dit betekent dat er:
   - *geen* minimale duur van de voorfase is (normaal drie maanden);
   - *geen* minimale duur van de leerwerkomgevingen is (normaal zes maanden);
   - *geen* minimale duur van stages is (normaal vier dagen);
   - de 10% bepaling ten aanzien van de totale tijdsbesteding aan stages over de gehele opleidingsduur *niet* van toepassing is;
   - er *geen* minimale duur voor de totale opleiding is (normaal een jaar en drie maanden);
   - de opleidingsduur wordt in beginsel bepaald op 12 maanden, en geselecteerde kandidaten krijgen dan ook een aanstelling conform deze periode.
   - het opleidingsprogramma en de beoordelingsmomenten zijn echter dusdanig ingericht dat de opleiding afgerond kan zijn en de eindbeoordeling kan plaatsvinden in 7 maanden (inclusief voorfase), zodat dan verkorting van de *opleidingsduur* mogelijk is. Dit verdient de voorkeur boven een aanstelling en opleidingsduur van 7 maanden met verlengingsmogelijkheid, omdat verlenging als negatief wordt ervaren. De praktijk is bovendien dat lang niet iedere kandidaat in zo korte tijd opgeleid kan worden.

f. Aangezien de totale duur van de opleiding kan variëren, wordt het moment van beoordelen op maat bepaald bij de intake. Daarbij dient wel na een redelijke termijn beoordeeld te worden, bijvoorbeeld 6 maanden. Afhankelijk van de duur van de opleiding wordt bezien of het opportuun is om de kandidaat ook nog tussentijds te beoordelen, of alleen een eindbeoordeling te geven.

g. Vanuit praktisch oogpunt wordt ernaar gestreefd de onderdelen van de opleiding zoveel als mogelijk binnen blokken van drie maanden te organiseren.

5.2 Rechtspositioneel

a. Benoeming tot rechter-plaatsvervanger bij de start van de opleiding wordt tot uitgangspunt genomen[3]. Dit past bij kandidaten die reeds magistraat zijn (officieren van justitie) en is een voorwaarde voor het aantrekken van kandidaten met superspecialistische kennis op een bepaald vakgebied. Ook super-ervaren kandidaten komen hiervoor in aanmerking. Van belang hierbij is dat aan de officier van justitie (indien hij geen ontslag neemt) volledig buitengewoon verlof wordt verleend voor de duur van de opleiding tot rechter, i.c. de periode waarin betrokkene werkzaam is als rechter-plaatsvervanger (zie artikel 44, lid 3, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).

b. Rechtspositioneel gezien worden overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten niet benoemd tot rechter in opleiding, maar tot rechter-plaatsvervanger (zie onder a), waarbij door de Raad een aanwijzing wordt gegeven voor de duur van de opleiding plus drie maanden. Op deze manier is het mogelijk overstappende OM-ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten een passend salaris te bieden (categorie 9, o.g.v. artikel 9, eerste en derde lid, Wrra). Na afronding van het opleidingstraject en een positieve eindbeoordeling wordt de overstapper, superspecialist of super-ervaren kandidaat tot rechter benoemd. In het geval de overstappende OM-er een senior-officier, dan wel advocaat-generaal is, kunnen eventueel aanvullende afspraken worden gemaakt over het toe te kennen salaris.[4]

c. Indien de opleiding met succes wordt afgerond dient het buitengewoon verlof te worden beëindigd en wordt betrokkene bij koninklijk besluit benoemd tot rechter (dit is een opvolgende benoeming in een rechterlijk ambt, waarmee de benoeming tot officier komt te vervallen).

d. Wordt de opleiding niet met succes afgesloten dan eindigen de aanwijzing en het buitengewoon verlof en 'valt hij terug' op zijn 'oude' functie. In dat geval is het wenselijk dat betrokkene tevens een verzoek indient tot ontslag als rechter-plaatsvervanger (ter voorkoming van onnodige procedures bij de Hoge Raad is het goed hierover vooraf goede afspraken te maken met betrokkenen).

Definitieve versie, vastgesteld op 20 oktober 2015/[redacted]
Aangepast en vastgesteld op 22 mei 2017/[redacted]
Aangepast en vastgesteld op 22 juni 2020/[redacted]

[3] Dit is in de initiële opleiding tot rechter pas mogelijk na het eerste curriculum van drie maanden

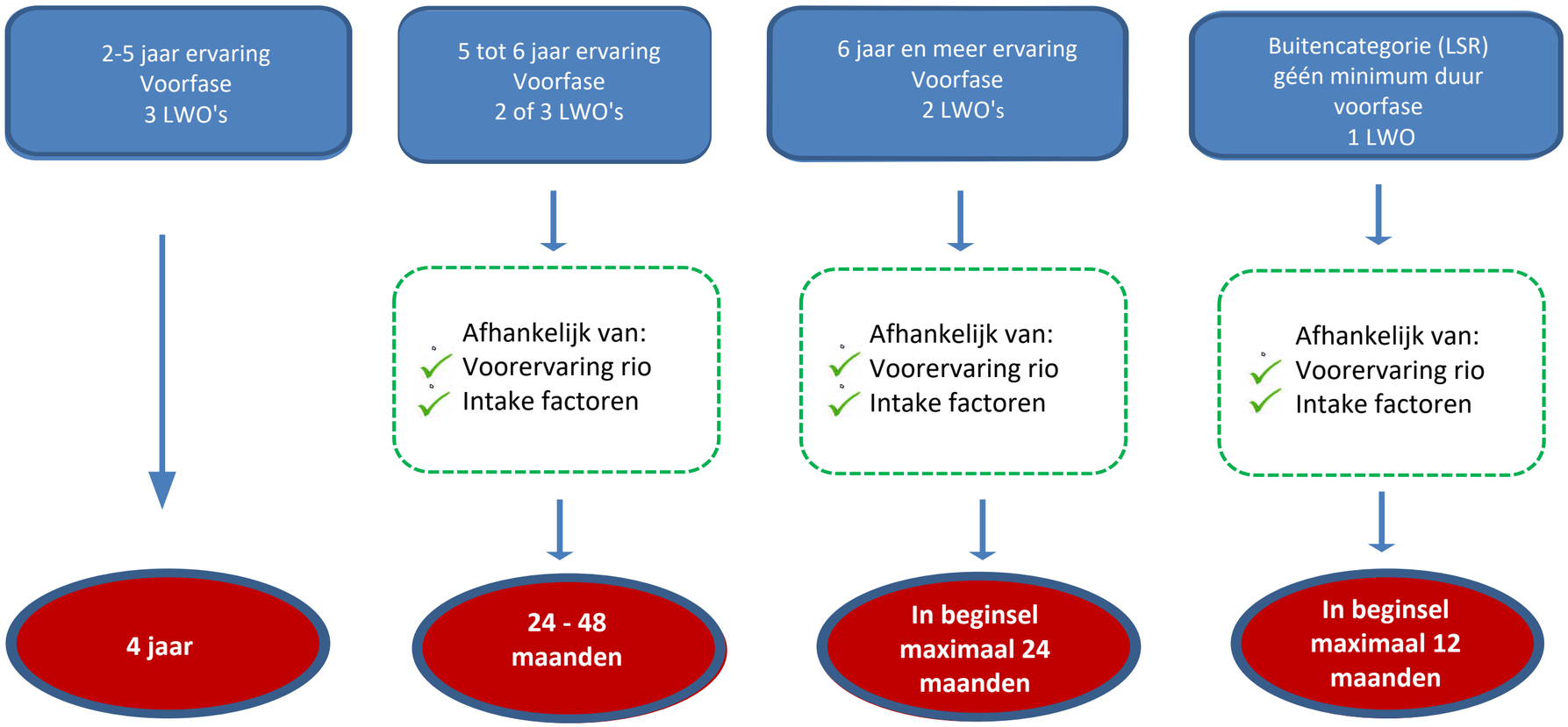
[4] Verwezen wordt naar brieven aan de besturen van de gerechten van 12 juli 2013 (7000FBT/[redacted]) en 19 januari 2012 (4647/FBT/[redacted]).

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 83

Leidraad intakecommissie bij advisering duur opleiding RIO

versie 010121





1) De opleiding duurt minimaal een jaar en 3 maanden en maximaal 4 jaar (B1.1 Opleidingsstatuut) met uitzondering van de 'buitencategorie', zie ommezijde
2) Aan het einde van de opleiding dient in ieder geval te zijn voldaan aan de eis van minimaal 6 jaar relevante juridische werkervaring na afstuderen waarvan 2 jaar buiten rechtspraak
3) Bij rio's met 6 jaar of meer voorervaring geldt in beginsel een maximum duur van 24 maanden opleiding met 2 LWO's
4) Bij de buitencategorie geldt in beginsel een duur van maximaal 12 maanden opleiding met 1 LWO
5) Stageduur: rio's 4-jaar opleiding: harde ondergrens 10% - flexibele bovengrens 20%. Andere rio's geen ondergrens stageduur, flexibele bovengrens 20% (B.19 Opleidingsstatuut)
6) Stagesoorten: verplichte maatschappelijke stage, internationale stage en appelstage (B.16 Opleidingsstatuut)
7) Verkorten is mogelijk (Artikel 3 lid 2 Beoordelingsreglement), VERLENGEN IN BEGINSEL NIET

De leidraad is bedoeld als handvat voor de intakecommissie om het gerechtsbestuur een advies over de duur van de opleiding van de rio te geven.
De leidraad heeft geen externe werking. Een rio kan hier geen rechten aan ontlenen.

Bijlage bij leidraad advisering duur opleiding RIO

versie 010121

Wat wordt in deze leidraad verstaan onder:

Voorervaring: aantal jaren relevante juridische werkervaring na afstuderen

Proceservaring: recent (in de afgelopen vijf jaar) en gedurende ten minste twee jaar juridisch geprocedeerd dan wel werkzaam geweest in de rechtspraak.

Schrijfervaring: recent (in de afgelopen vijf jaar) en gedurende ten minste één jaar substantiële ervaring met het schrijven van uitspraken.

Landelijk Opleidingsstatuut: versie *xxx [wordt momenteel aangepast]*

Bij het adviseren van de opleidingsduur kunnen de volgende factoren van invloed zijn (intake factoren):

- Mate van schrijf- en proceservaring.
- Mate van ervaring en/of vakinhoudelijke kennis in een leerwerkomgeving.
- Mate van directe inzetbaarheid.
- Het ontwikkeladvies uit het assessment: de als moeilijk te ontwikkelen aangemerkte competenties kunnen aanleiding zijn een langere opleidingsduur te adviseren.
- Een concreet voornemen van de kandidaat tot het volgen van (een) langere stage(s) gedurende de opleiding.
- Het fulltime of parttime werken na de voorfase van de opleiding.
- De aanwezigheid van belemmerende persoonlijke omstandigheden.
- Het specifiek voor een bepaald rechtsgebied aangezocht en alleen in dat rechtsgebied worden opgeleid.

Daarnaast zal de intakecommissie ieder gemotiveerd verzoek van de rio met betrekking tot de duur van de opleiding in overweging nemen.

Buitencategorie

- Met de buitencategorie wordt bedoeld rio's die voldoen aan de definities in de notitie *'Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten'* (versie 22 juni 2020); zie artikel 2 BORO (rechtspositioneel geen rio).

- Een kandidaat kan alleen onder de groep buitencategorie vallen indien deze door de president van rechtbank/hof als zodanig is voorgedragen aan de Landelijke Selectie Rechters (LSR).

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 84

[redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: woensdag 21 juli 2021 09:19
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Onderwerp: Salariëring RIO - overgang rechter

Opvolgingsvlag: Opvolgen
Vlagstatus: Voltooid

Herma heeft discussie met een RIO over het feit dat hij zegt dat er
Inschaling bij de start is ongelijk. Dat is niet gerechtvaardigd.
Als je als RIO start is er een verschil en als je rechter wordt krijg je een verhoging en dat zorgt voor ongelijkheid.

Beide wordt onrechtvaardig gevonden.

[redacted] vindt: als je eenmaal rechter bent, waarom blijft de ongelijkheid bestaan?
Dat is de bodem.

Het bestuur vindt dat het anders moet.

In de cao staat dat ook. uitgangspunt: gelijk werk, gelijk betalen.
[redacted] heeft contact met de raad en begrepen dat bediscussieerd wordt.

Gerechtsbestuur neigt ernaar dat in te voeren.
Hoe ver gaat de raad daarmee? wat is de gedachte?

Hogere inschaling Rio's – dan moet je aan de Raad toestemming vragen. Verschillen vielen mee.

Beleid hierop is: als je lagere schaal hebt als RIO, dan later op de 9.0.

Is het zo dat de raad een stuk voorbereid waarin dit uitgangspunt wordt losgelaten?

Volgende week willen weten.
En anders in DB bespreken.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris PRO

06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 85

[redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: dinsdag 20 juli 2021 17:27
Aan: [redacted] Rvdr 's-Gravenhage)
Onderwerp: FW: Salariëring RIO - overgang rechter - vraagje
Bijlagen: Circulaire Opleidingshuis DEF (2).pdf

In aanvulling:
Het is dus landelijk opgepakt. Er wordt een onderzoek gedaan - Onder de vlag van het SORM: voldoet het huidige beleid nog?

Eerst: onderzoek. Dan weten we waar we het over hebben. Uitkomst wordt dan ook gedeeld en dan kan vervolg bekeken worden.

Herma zit in het SORM.
[redacted] zit in de werkgroep.

Binnenkort (zomer) start het inkooptraject. Samen met de NVVr wordt dit opgepakt.

Thema speelt al langer - COR en NVVR hebben hier ook al aandacht voor gevraagd.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris PRO

06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: dinsdag 20 juli 2021 16:56
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: Salariëring RIO - overgang rechter - vraagje

Hoi [redacted],

Ik probeerde je al even te bellen. Wat is de achterliggende vraag?

Bureau Rvdr is niet bezig met een notitie of een beleidsstuk.

Het klopt dat rio's bij indiensttreding verschillend worden ingedeeld (namelijk op basis van laatst verdiende inkomen) in schaal 9a en na de opleiding bij de benoeming tot rechter kunnen worden ingeschaald in de ingroeitrede óf in de 0-trede van schaal 9. Dit is afgesproken in het Sectoroverleg RM (SORM) tussen de minister van JenV en de NVvR. Zie punt 8 van de circulaire en onderdeel F van het akkoord in de bijlage wat betreft de inschaling na de opleiding.

In het SORM van 15 september 2020 is afgesproken dat de minister van JenV een onderzoek zal (laten) doen naar (indirect) onderscheid m/v bij inschaling van rechters in opleiding en officieren in opleiding. Daarvoor is een ambtelijke werkgroep ingesteld met vertegenwoordiging vanuit het Ministerie van Justitie en Veiligheid, de Rechtspraak, het OM en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak. Ik neem deel aan deze werkgroep. De werkgroep houdt zich bezig met de opzet van het onderzoek, het zoeken naar een geschikte uitvoerder, e.d.

Portefeuillehouder op dit onderwerp is Herma Rappa.

NB op vrijdag begint mijn vakantie

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Adv. Arbeidsvw. en Rechtspositie

Afdeling HRM & OO
06[redacted]
www.rechtspraak.nl

Bereikbaar: ma, di, woe, do

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) [redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: dinsdag 20 juli 2021 15:04
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: Salariëring RIO - overgang rechter - vraagje

Hoi [redacted]

Een vraag:

Ik hoorde via via dat het bureau Raad bezig is met een notitie/beleid over de salariëring van beginnende rechters. Klopt dat?

Ik begreep dat RIO's niet allemaal gelijk starten en wanneer je dan rechter wordt, je dan een verhoging krijgt. Afhankelijk van waar je als RIO startte kan dat dus verschillend uitpakken. Met als gevolg dat beginnend rechters niet allemaal met het zelfde salaris starten.

Klopt het dat ji/het bureau ergens mee bezig is?

Ik start bij jou met mijn speurtochtje, je mag me uiteraard doorverwijzen.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris PRO

06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 86

[redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 17:52
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Onderwerp: RE: Salariëring RIO - overgang rechter - vraagje

Hoi [redacted]

Ik wilde je even laten weten dat [redacted] en ik goed uit de voeten konden met je toelichting.
Hij vroeg me de informatie aan [redacted] te sturen (zijn P&O man), dat zal ik doen.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris PRO

06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: dinsdag 20 juli 2021 16:56
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: RE: Salariëring RIO - overgang rechter - vraagje

Hoi [redacted]

Ik probeerde je al even te bellen. Wat is de achterliggende vraag?

Bureau Rvdr is niet bezig met een notitie of een beleidsstuk.

Het klopt dat rio's bij indiensttreding verschillend worden ingedeeld (namelijk op basis van laatst verdiende inkomen) in schaal 9a en na de opleiding bij de benoeming tot rechter kunnen worden ingeschaald in de ingroeitrede óf in de 0-trede van schaal 9. Dit is afgesproken in het Sectoroverleg RM (SORM) tussen de minister van JenV en de NVvR. Zie punt 8 van de circulaire en onderdeel F van het akkoord in de bijlage wat betreft de inschaling na de opleiding.

In het SORM van 15 september 2020 is afgesproken dat de minister van JenV een onderzoek zal (laten) doen naar (indirect) onderscheid m/v bij inschaling van rechters in opleiding en officieren in opleiding. Daarvoor is een ambtelijke werkgroep ingesteld met vertegenwoordiging vanuit het Ministerie van Justitie en Veiligheid, de Rechtspraak, het OM en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak. Ik neem deel aan deze werkgroep. De werkgroep houdt zich bezig met de opzet van het onderzoek, het zoeken naar een geschikte uitvoerder, e.d.

Portefeuillehouder op dit onderwerp is Herma Rappa.

NB op vrijdag begint mijn vakantie

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Adv. Arbeidsvw. en Rechtspositie

Afdeling HRM & OO
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

Bereikbaar: ma, di, woe, do

Van: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Verzonden: dinsdag 20 juli 2021 15:04

Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: Salariëring RIO - overgang rechter - vraagje

Hoi [redacted]

Een vraag:

Ik hoorde via via dat het bureau Raad bezig is met een notitie/beleid over de salariëring van beginnende rechters. Klopt dat?

Ik begreep dat RIO's niet allemaal gelijk starten en wanneer je dan rechter wordt, je dan een verhoging krijgt. Afhankelijk van waar je als RIO startte kan dat dus verschillend uitpakken. Met als gevolg dat beginnend rechters niet allemaal met het zelfde salaris starten.

Klopt het dat ji/het bureau ergens mee bezig is?

Ik start bij jou met mijn speurtochtje, je mag me uiteraard doorverwijzen.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris PRO

06-[redacted]
www.rechtspraak.nl

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 87

[redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)

Van: Koek, M.W. (Hof Den Haag)
Verzonden: donderdag 3 maart 2022 15:44
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
CC: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage); [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage); [redacted], [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
Onderwerp: Re: PRO - Advies presidium LSR aan RvdR niet op agenda 7-3
Bijlagen: image002.png; image001.png; image006.png; image001.png; image002.gif; image003.png; image004.png; image005.png; Advies Presidium LSR aan RvdR februari 2022.pdf; LSR Handreiking- februari 2022.pdf; OVERZICHT SELECTIES RIO RUIM STARTDATUM 01-04-2022.xlsx; Format referentie tbv LSR - rechterlijke functie.pdf

Dat is prima.
M

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 3 mrt. 2022 om 12:06 heeft [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
<[redacted]@rechtspraak.nl> het volgende geschreven:

Beste Marieke,

Naar aanleiding van onderstaand verzoek heeft Areane mij gevraagd je te melden dat zij de LSR-stukken in deze vorm niet geschikt vindt om als hamerstuk bij de stukken van het PRO van maandag 7 maart a.s. te voegen.
Zij stelt voor ze te agenderen voor het PRO van april a.s. en voor bespreking in het overleg DBPV-Raad dat daaraan voorafgaat.

Dat geeft gelegenheid om de stukken nog in de Raad te bespreken (door omstandigheden is dat nog niet gebeurd) en te voorzien van een toelichting.
Areane heeft eerder al contact gehad met Bart over een aantal inhoudelijke punten en zal hem ook hierover informeren.
Als er vragen zijn hoor ik dat graag.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris College van afgevaardigden

Afdeling bestuursondersteuning

06-[redacted]
www.rechtspraak.nl
Bereikbaar: di-wo-vrij

Op 2 mrt. 2022 om 17:07 heeft [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage)
[redacted]@rechtspraak.nl> het volgende geschreven:

Beste Areane,

Zoals deze middag besproken tijdens het DB PV Raad-overleg hierbij de handreiking van het presidium van de LSR.
Het DB PV heeft de intentie om deze handreiking als hamerstuk op het PRO van 7 maart aanstaande te agenderen, omdat het gaat om een verzameling van het al bekende beleid.

Ben jij hiermee akkoord?
In verband met mijn afwezigheid op donderdag 3 maart [redacted] en [redacted] in cc, zodat zij de acties wanneer nodig kunnen oppakken.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Secretaris SBO

Bestuursondersteuning
06-[redacted]
www.rechtspraak.nl
Bereikbaar: ma-di-do-vr

Van: [redacted] (SSR) <[redacted]@ssr.nl>
Verzonden: dinsdag 22 februari 2022 16:40
Aan: [redacted] (Rvdr 's-Gravenhage) <[redacted]@rechtspraak.nl>
CC: Meegen, H.J.H. van (Rechtbank Overijssel) <[redacted]@rechtspraak.nl>; Oosting, Z.J. (Hof Arnhem-Leeuwarden) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (CrvB Utrecht) [redacted]@rechtspraak.nl>; [redacted] (Hof Den Haag) [redacted]@rechtspraak.nl>
Onderwerp: Advies presidium LSR aan RvdR

Geachte presidium van het PRO,

Bijgaand stuur ik u ter informatie het advies van het presidium van de LSR aan de Raad voor de rechtspraak van heden (als bijlagen zijn ook de Handreiking LSR en het meest recente selectieoverzicht van de r(h)io werving bijgevoegd).

Namens de commissieleden van de LSR die de eindgesprekken voeren, brengt het presidium van de LSR graag twee punten onder de aandacht van de presidenten.

Het selectiebeleid van de LSR - bestaande uit het Handboek LSR en o.a. de besluiten van het PRO van september en oktober 2021 - zijn te vinden op Intro Landelijk (Pagina's - Landelijke selectiecommissie rechters (LSR) (minjus.nl) Wij zouden het waarderen wanneer u deze informatie voorafgaand aan de lokale gesprekken – nogmaals - bij de leden van de lokale selectiecommissies onder de aandacht zou willen brengen.

Bij de eindgesprekken met kandidaten voor het rio-schap zou de LSR graag beschikken over een inhoudelijke referentie van een directe collega van de kandidaat binnen het gerecht, indien een bepaalde kandidaat reeds rechter- of raadsheer-plaatsvervanger is. Het presidium van de LSR verzoekt het gerechtsbestuur om – vanaf heden - een dergelijke referentie aan te leveren bij het verzoek aan de LSR om een kandidaat aan te merken als gerede kandidaat, zodat die referentie in het dossier kan worden gevoegd voor de eindgesprekken.

Hartelijke groet, namens het presidium van de LSR

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Clustermanager
Landelijke Selectiecommissie Rechters

Mobiel: 06-[redacted]
LSR: 088 [redacted]

Afwezig op vrijdag

www.ssr.nl

Goed opgeleid voor een rechtvaardige samenleving

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 88

aan	Raad voor de Rechtspraak
van	Presidium LSR
datum	22 februari 2022
onderwerp	Advies

Advies aan de Raad voor de rechtspraak van het Presidium van de LSR (cc DB Presidentenvergadering)

Op grond van artikel 8, eerste lid, van de Regeling Landelijke Selectie Rechters (LSR) 2020, gepubliceerd in de Staatscourant van 1 september 2020, heeft de LSR de taak om namens de Raad en met inachtneming van het selectiebeleid van de Raad, kandidaten te selecteren voor de functie van rechter/raadsheer in opleiding en rechter-/raadsheerplaatsvervangers. Op basis van het tweede lid aanhef en onder f van dit artikel adviseert het Presidium de Raad over dat selectiebeleid. Op grond van genoemd artikel vragen wij uw aandacht voor het volgende.

Het Presidium van de LSR signaleert dat er veel rechters en raadsheren, al dan niet als plaatsvervanger, worden geworven. Gelet op een eerder, onder meer in het PRO, gesignaleerd rechterstekort is dat een goede zaak. De LSR levert hieraan graag haar bijdrage en heeft dit tot dusver ook gedaan. (Bijgaand stuur ik u ter info het resultaat van de laatste wervingsronde.)

Als Presidium van de LSR signaleren wij echter ook dat er veel vragen leven over (de uitleg van) het geldende beleid. De LSR wordt hierover veelvuldig benaderd door mensen van binnen en buiten de Rechtspraak. Als presidium van de LSR zien wij, als uitvoerder van de verschillende afspraken, diverse mogelijkheden om het selectiebeleid te verbeteren. Hierna zullen we u voorstellen doen en adviezen geven om tot verbetering te komen ten aanzien van verschillende aspecten.

Vastgesteld Handboek LSR
Het selectiebeleid dat de LSR hanteert, staat beschreven in de Handreiking LSR. Deze Handreiking is gepubliceerd op de openingspagina van landelijk Intro onder het kopje werving rechters en raadsheren. De afgelopen jaren is het geldende beleid aan de hand van casuïstische vragen steeds geactualiseerd. Wij adviseren u om dit beleid op regelmatige basis formeel vast te stellen, zodat helder is dat dit het geldende beleid is. Wij stellen voor dat wij u een geactualiseerde versie jaarlijks zullen aanbieden ter vaststelling van de wijzigingen daarin. Tevens adviseren wij u om voortaan te spreken van een Handboek LSR, dan wel een andere aanduiding die de status van het daarin opgenomen beleid duidelijk maakt.

Eenduidig beleid
Op de genoemde pagina van landelijk intro zijn ook de andere beleidsstukken te vinden waar de LSR uitvoering aan geeft. Opgenomen zijn onder meer de Superspecialistenregeling (uit 2015/2017), het Memo Rechterstekort (september 2021) en de overgangsregeling daarbij (oktober 2021). Daarnaast is de LSR in afwachting van een definitief besluit dat een gerecht dat een kandidaat goed genoeg heeft bevonden, de betreffende kandidaat een r(h)io-plaats zal aanbieden, indien deze kandidaat door de eindselectie komt. Een voorgenomen besluit hiertoe werd eerder in het PRO genomen.
Wij adviseren u om het er toe te leiden dat de overige beleidsstukken, voor zover deze zien op de selectie, worden geïncorporeerd in de Handreiking. Het is in het belang van iedereen die bij de uitvoeringspraktijk betrokken is dat voortaan één document al het selectiebeleid bevat. De LSR is graag bereid om (het bureau van) de Raad bij deze incorporatieslag te ondersteunen.

Helder en consistent beleid

Bij de uitvoering van het Memo Rechterstekort en de overgangsregeling daarvan zijn een aantal inconsistenties en vragen naar voren gekomen. Hiervan noemen wij de volgende voorbeelden:
- Uit het Memo Rechterstekort en de overgangsregeling blijkt dat de criteria gerede kandidaat zoals die in ons Handboek staan, onverkort gelden en de lat niet verlaagd zal worden. Tegelijkertijd is aangegeven dat het enkele feit dat een kandidaat naar het oordeel van het gerechtsbestuur goed functioneert als rechter plaatsvervanger, voldoende is om iemand toe te laten als gerede kandidaat. Niet uitgewerkt is aan welke inhoudelijke criteria (niveau, duur, frequentie) getoetst wordt. Dit komt een uniforme toepassing niet ten goede.
- Uit het Memo Rechterstekort lijkt voort te vloeien dat het om een tijdelijke aanpak gaat. Niet uitgewerkt is wat de duur is van deze aanpak.
- Als het eindoordeel van de eindgesprekken negatief is, hoeft de rechter plaatsvervanger geen ontslag te nemen volgens het Memo. Naar wij aannemen, is beoogd dat de betreffende plaatsvervanger daarna slechts ingezet mag worden als lid van een meervoudige kamer. Een dergelijke toevoeging ontbreekt.
- In het Memo staat dat als een gerechtsbestuur wil dat een rechter-plaatsvervanger met aanwijzing rio wordt, de kandidaat direct door kan naar de intakecommissie. De vraag rijst of niet eerst justitiële documentatie en ambtshalve referenties opgevraagd moeten worden om integriteitsrisico's in beeld te brengen en op basis daarvan een afweging te maken. De Kleine Commissie van de LSR rekent dit in ieder geval wel tot haar taak.
- In het Memo staat een nieuwe categorie 'veelbelovende ervaren kandidaten' vermeld. Het is onduidelijk wat de bedoeling hiervan is en hoe dit getoetst moet worden. Het telkens creëren van nieuwe subcategorieën zonder duidelijk toetsingskader maakt ons selectiebeleid onduidelijk en onoverzichtelijk. De LSR adviseert om naast de reeds bestaande categorieën 'superervaren kandidaten' en 'superspecialisten' niet nog een nieuwe categorie te creëren.

Wij adviseren u om bij de incorporatie van de nadere afspraken in de Handreiking een check op helderheid en consistentie van de regeling te laten uitvoeren. Het presidium is graag bereid om daaraan bij te dragen en aldus bij te dragen aan helderheid en consistentie van het beleid.

Ook in de toekomst is het presidium van de LSR graag bereid om mee te denken bij de formulering van beleid. We adviseren u om ons, zoals u ons inmiddels heeft toegezegd, tijdig en actief aan te spreken op onze adviserende rol conform de Regeling LSR, indien sprake is van beleidsvoornemens.

Transparante en rechtvaardige werving
Ten slotte constateert het Presidium van de LSR dat sprake is van een tendens dat, onder toepassing van het huidige beleid, steeds vaker een beroep wordt gedaan op de gerede kandidaat-procedure. Dat betekent dat steeds meer vacatures worden vervuld zonder voorafgaande openstelling daarvan.

De vraag is of dat in lijn is met de visie van de rechtspraak, waarin transparantie één van de pijlers is. Binnen de overheid, bijvoorbeeld in het openbaar bestuur en bij de Raad van State, wordt een dergelijke transparantie van vacatures als een groot goed gezien. Daarnaast is het belangrijk dat de rechtspraak uitdraagt dat het een inclusieve organisatie is en daar ook naar handelt. Ons selectiebeleid dient rechtvaardig te zijn en door de buitenwereld ook zo gezien te worden. We kunnen het ons niet veroorloven dat dit nieuwe beleid als een 'sluiproute' zal worden gezien.

Wij adviseren u om het initiatief te nemen om hierover bestuurlijk het debat te initiëren en eventueel verbeteringen door te voeren, zodat het beleid meer in overeenstemming met de missie en visie van de Rechtspraak wordt gebracht. Daarbij zijn er verschillende oplossingsrichtingen denkbaar. Het is bijvoorbeeld denkbaar om alle kandidaten te laten reflecteren op gepubliceerde vacatures en dezelfde procedure te laten doorlopen, maar de analytische test in het begin van de procedure voor kandidaten boven een bepaalde leeftijd of met een (aanzienlijk) aantal jaren ervaring (als rechter-plaatsvervanger) niet doorslaggevend te laten zijn of om voor deze groep een herkansingsmogelijkheid te bieden. LTP zou om advies gevraagd kunnen worden hoe op een objectieve en zorgvuldige manier rekening gehouden kan worden met een leeftijdseffect bij de analytische test.

Gelet op de intensieve betrokkenheid van de presidenten bij de selectie door de LSR sturen wij dit advies cc aan het DB van de presidentenvergadering.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 89

Geachte referent,

Onderstaande vragen worden door de Landelijke Selectiecommissie Rechters gebruikt in de selectieprocedure voor een rechterlijke functie.

Degene van wie u deze vragen heeft ontvangen heeft u opgegeven als referent. Graag vragen wij u onderstaande vragen zo volledig mogelijk te beantwoorden en per e-mail aan de kandidaat en aan de LSR via lsr@rechtspraak.nl (terug) te sturen.

1. Wat is/was uw relatie tot de kandidaat?
2. Hoe frequent zijn/waren uw contacten met de kandidaat?
3. In welke mate voldoet/voldeed de kandidaat in zijn/haar huidige/vroegere carrière?
4. Hoe is zijn/haar carrière verlopen?
5. Wat is uw oordeel in relatie tot de kandidaat op de volgende punten?
   - analytisch-, probleemoplossend vermogen en creativiteit;
   - juridische kennis/ervaring;
   - integriteit;
   - uitdrukkingsvaardigheid; zowel mondeling als schriftelijk;
   - sociale, communicatieve en collegiale eigenschappen (contact leggen, omgang met collega's, medewerkers, leidinggevenden, optreden naar buiten ten opzichte van cliënten/publiek);
   - besluitvaardigheid;
   - persoonlijk overwicht/gezag;
   - prestatievermogen: kwantitatief en kwalitatief.
6. Op welke punten bent u van mening dat de kandidaat zich nog verder kan ontwikkelen?

Naam referent:

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

De Landelijke Selectiecommissie Rechters

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 90

Kort verslag en acties DB PV - Raad

Datum	30-03-2022
Tijd	12:30 - 13:30
Locatie	Digitaal
Aanwezig	Henk Naves, Marieke Koek, Julia Mendlik, Jasper van den Beld, [redacted], [redacted], [redacted].

1	**Opening, vaststelling agenda en mededelingen**
2	**Actualiteiten / Rechtspraak in het nieuws**

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 91

Salaris en bezoldiging

Salariscategorieën en -tabel Rechterlijke Macht

De begrippen salaris en bezoldiging zijn in de wet gedefinieerd (art. 1 onder c en onder d , Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).
De salariscategorieën voor de rechterlijke ambtenaren zijn opgenomen in art. 7 Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren. Deze indeling in categorieën vormt de grondslag voor de bezoldiging en de salarissen. De salarisbedragen zijn opgenomen in de bijlage van het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra). In het onderhandelingsakkoord cao RM 2021-2022 zijn de salarissen per 1 juli 2021 met 2,0% verhoogd. Deze wijziging is nog niet doorgevoerd in het Brra maar vind je in de salaristabel RM en salaristabel rio/oio bij de Circulaire Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rechterlijke Macht 2021-2022.

Inschaling

Inschaling van rechterlijke ambtenaren is geregeld in art. 13 t/m 15 Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren. Indien het gerechtsbestuur bij een eerste benoeming van een rechterlijk ambtenaar voornemens is af te wijken van de wettelijk voorgeschreven inschaling, stelt het gerechtsbestuur de Raad voor de rechtspraak in de gelegenheid advies uit te brengen (art. 13, 2e lid Wrra).

De meest recente inschalingsrichtlijnen voor rechter/raadsheer in opleiding vind je in de Notitie werving rechters en raadsheren van de Raad voor de rechtspraak.

Inschalingsrichtlijnen bij de eerste benoeming van rechterlijke ambtenaren zijn te vinden bij de brief van de Raad voor de rechtspraak van 7 oktober 2003 en bijlage UIT 2641 BV/HS.

Indien het gerechtsbestuur bij een opvolgende benoeming van een rechterlijk ambtenaar in een ambt waaraan een hoger maximum salaris is verbonden voornemens is af te wijken van de inpassing op het naast hogere bedrag in die schaal, stelt het gerechtsbestuur de Raad voor de rechtspraak in de gelegenheid advies uit te brengen (art. 14, 2e lid Wrra).

Eindejaarsuitkering

Op grond van art. 6e Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren hebben rechterlijke ambtenaren recht op een eindejaarsuitkering.

Vakantie-uitkering

Op grond van art. 6d Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren hebben rechterlijke ambtenaren recht op een vakantie-uitkering overeenkomstig hetgeen is overeengekomen in de laatst overeengekomen CAO Rijk voor ambtenaren die krachtens een arbeidsovereenkomst met de Staat werkzaam zijn.

Salaris leden gerechtsbestuur

Het salaris van de leden van het gerechtsbestuur is geregeld in art. 16 van de Wet op de rechterlijke organisatie (respectievelijk art. 3 Beroepswet en art. 4 Wet bestuursrechtspraak bedrijfsorganisatie). Nadere regels hieromtrent zijn opgenomen in het Besluit rechtspositie leden gerechtsbestuur en Raad voor de rechtspraak.

Toelagen en andere vormen van bijzondere bezoldiging of beloning

Toelagen, etc.	Essentie	Geregeld in
Ambtsjubileum	Gratificatie nadat een bepaald aantal jaren in overheidsdienst is gewerkt. De gratificatie bestaat uit een percentage van het brutomaandsalaris, vermeerderd met het vakantiegeld.	De laatst overeengekomen CAO Rijk op grond van art. 6d Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren. Zie ook Rijksportaal/personeel/A t/m Z onder ambtsjubileum
Bewust belonen	Uitsluitend voor rechterlijke ambtenaren, **niet** voor het leven benoemd, en ingaande 1 april 2006: het uitstekend vervullen van de functie.	Art. 6c Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren
Mobiliteitsperiodiek	Toelage bij mobiliteit naar ambt waaraan gelijk maximum salaris is verbonden	Art. 15 Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren
Mobiliteitstoelage	Per 1 oktober 2020 is de mobiliteitstoelage afgeschaft. Voor de rechterlijke ambtenaren die al een mobiliteitstoelage hadden is een afbouwregeling afgesproken, inhoudende de mobiliteitstoelage af te bouwen gedurende een periode van 5 jaar, in stappen van 20%. De datum waarop de toelage met 20% wordt	Art. 6g Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren Circulaire toepassen Arbeidsvoorwaarden-overeenkomst sector Rechterlijke Macht 2018-2020

	teruggebracht is voor ieder betreffend jaar 1 oktober. Oude regeling: Eenmalige toelage bij horizontale en verticale mobiliteit uitsluitend bedoeld voor categorie 8. De toeslag vervalt als de rechterlijk ambtenaar wordt benoemd in een functie waarvoor een andere salariscategorie geldt. De toelage van 3,2% van het maximum salaris in categorie 8 wordt maandelijks uitgekeerd. De toelage is niet cumulatief; bij overgang naar een functie in schaal 8 bij derde gerecht wordt geen tweede mobiliteitstoelage verstrekt.	
Onkostenvergoeding rechterlijke ambtenaren	Jaarlijkse vergoeding voor toga, vakliteratuur, seminars, cursussen en opleidingen, kleine consumpties en representatie. Bedragen worden geïndexeerd.	Regeling algemene onkostenvergoeding rechterlijke ambtenaren.
Onkostenvergoeding leden gerechtsbestuur en leden Raad voor de rechtspraak	Jaarlijkse vergoeding voor vakliteratuur, kleine consumpties en representatie.	Besluit rechtspositie leden gerechtsbestuur en leden Raad voor de rechtspraak
Periodieke tegemoetkomingen.	Tegemoetkoming voor het verrichten van bijzondere werkzaamheden t.b.v. de rechtspleging. Voorbeelden daarvan zijn: detachering bij het ministerie van justitie of bij de Raad voor de rechtspraak. Zie ook onder: Schadeloosstelling	Art. 46 Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren
Pikettoelage	Toelage voor werkzaamheden als rechter-commissaris in strafzaken of voor een piketofficier.	Art. 6f Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren Regeling van de Minister van Justitie van 5 januari 2010, nr. 5636245/10, houdende regels

		met betrekking tot de hoogte van de pikettoelage rechterlijke ambtenaren (Regeling pikettoelage rechterlijke ambtenaren)
Schadeloosstelling of kostenvergoeding	Eenmalige vergoeding van kosten.	Art. 46 Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren
Vakliteratuur	Tegemoetkoming vakliteratuur	Zie onder vakliteratuur
Vervangingstoelage bestuurslid	Vervanging van rechterlijk lid van het gerechtsbestuur voor ten minste 30 dagen.	Art. 8 Besluit rechtspositie leden gerechtsbesturen en Raad voor de rechtspraak
Waarnemingstoelage	Waarneming voor ten minste 30 dagen van een ambt met een hoger maximum salaris. Zie ook onder: Tijdelijke vervullen van een (andere) functie bij een ander gerecht.	Art. 6b Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren

Geen bewust belonen voor rechterlijke ambtenaren, benoemd voor het leven

Bij de introductie van de algemene onkostenvergoeding van rechterlijke ambtenaren in 1993 is destijds in de nota van toelichting aangegeven dat structureel wordt afgezien van een afzonderlijk beleid ten aanzien van bewust belonen en arbeidsmarktknelpunten (Stb. 1993, 148, p. 5). Er is voor gekozen om de middelen die beschikbaar zijn voor aanvullende arbeidsvoorwaarden (waar bewust belonen deel van uitmaakt) in te zetten de onkostenvergoeding van de rechterlijke ambtenaren.

In dit standpunt is voor de Rechtspraak sindsdien geen verandering gekomen en nogmaals bevestigd in Stb. 2006, 80, p. 27. In bijzondere gevallen moet het wel mogelijk zijn dat een hele afdeling wordt beloond voor extra werk, inclusief de rechterlijke ambtenaren. Hierbij kan worden gedacht aan een gezamenlijk etentje of een cadeaubon van bescheiden omvang.

Bronnen

Art. 7 Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en bijlage bij art. 7
Brief van de Raad van 9 oktober 2003, UIT 2641 BV/HS betreffende inschalingsrichtlijnen bij eerste benoeming van rechterlijke ambtenaren
Art 14 Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren
Atb. 1993, 148, pag. 5
Stb. 2006, 80, p. 27
Art. 16 Wet op de rechterlijke organisatie

Art. 3 Beroepswet
Art. 4 Wet bestuursrechtspraak bedrijfsorganisatie
Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren
Besluit rechtspositie leden gerechtsbestuur en leden Raad voor de rechtspraak
Staatsblad 2020-361: Besluit tot wijziging van het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren en het Besluit rechtspositie ter formalisering van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rechterlijke Macht 2018-2020

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 92

WERVING EN SELECTIE RECHTERS/RAADSHEREN

Handreiking LSR voor de gerechten
Versie februari 2022

INHOUD

I Inleiding

II Hoofdlijnen selectie en opleiding van rechters/raadsheren

III Selectie-eisen rechter/raadsheer in opleiding en rechter-/raadsheer-plaatsvervanger

IV Selectieprocedure rechter/raadsheer in opleiding (R(H)IO)

V Selectieprocedure rechters-/raadsheren-plaatsvervangers

VI Varia

VII Privacy en klachtenregeling

VIII Taken en samenstelling LSR

Bijlagen

I Inleiding

Deze Handreiking LSR is bedoeld als informatie voor al diegenen die in de Rechtspraak werken aan de werving en selectie van rechters en raadsheren, rechters-plaatsvervanger en raadsheren-plaatsvervanger.

Jaarlijks worden enkele tientallen aspirant-rechters en -raadsheren toegelaten tot de rechtersopleiding.
We hopen dat deze Handreiking LSR antwoord geeft op veelvoorkomende vragen rondom de selectieprocedure. Ook kan de Handreiking LSR eraan bijdragen dat al diegenen die – in hun wens om rechter/raadsheer te worden – in het traject van werving en selectie in contact treden met de rechtspraak-organisatie een zorgvuldige behandeling ervaren.

De Handreiking LSR bevat de belangrijkste (wettelijke) bepalingen, het LSR-beleid en werkafspraken rondom de selectie van kandidaten voor de functie van rechter (plaatsvervanger) en raadsheer (-plaatsvervanger) en komt voort uit een actualisering en samenvoeging van twee in 2013 en 2014 opgestelde documenten: het Handboek Landelijke selectiecommissie rechters en het Handboek voor de gerechten Landelijke selectiecommissie rechters. Ook zijn de aanpassingen naar aanleiding van de aanbevelingen uit de evaluatie van de selectieprocedure in 2018/2019 verwerkt.

Niet alles valt in regels of beleid te vatten of te voorzien. Vragen waarin deze Handreiking LSR niet voorziet kunnen worden voorgelegd aan de LSR via het LSR-bureau, 088-3611025 of lsr@rechtspraak.nl: het landelijk werkende informatie- en servicepunt dat de uitvoering van de landelijke selectie van rechters/raadsheren voor de gerechten coördineert.

II Hoofdlijnen selectie en opleiding van R(H)IO's

De regelingen omtrent selectie en opleiding van rechters/raadsheren zijn te vinden in:
- wet op de rechterlijke organisatie (Wet RO)
- wet rechtspositie rechterlijk ambtenaren (WRRA)
- besluit rechtspositie rechterlijk ambtenaren (BRRA)
- besluit opleiding rechterlijk ambtenaren en officieren van justitie (BORO)
- regeling LSR (Landelijke selectiecommissie rechters).

Het traject van werving, selectie en opleiding van rechters/raadsheren kent in het algemeen de volgende fasen:
- openstelling van een vacature voor een opleidingsplaats door een gerecht ('RIO bij de rechtbanken, 'RHIO bij de hoven en centrale raad van beroep);
- selectie via de LSR-procedure;
- intake opleidingstraject;
- aanstelling in tijdelijke dienst bij het gerecht voor de duur van de opleiding;
- benoeming tot rechter of raadsheer na het succesvol afronden van de opleiding.

RIO-beperkt, RIO-ruim
Voor de RIO's wordt een onderscheid gemaakt tussen kandidaten met een relatief beperkte juridische werkervaring (RIO-beperkt), voor welke groep een opleidingsduur geldt van vier jaar en RIO's met ruimere juridische werkervaring (RIO-ruim), voor welke groep een maatwerk-opleiding wordt verzorgd die maximaal drie jaar beslaat.

RHIO
Iemand die in opleiding gaat teneinde raadsheer te worden bij een van de hoven en de Centrale Raad van Beroep worden hierna ook aangeduid als 'RHIO'. Alleen kandidaten met minstens 10 jaar juridische werkervaring komen in aanmerking voor een RHIO-plaats. Kandidaten voor een RHIO-functie volgen sinds 2020 een sollicitatieprocedure die gelijk is aan de procedure voor RIO's bij de rechtbanken.

Bijzondere kandidaten
Maatwerk is mogelijk voor overstappende OM-ers, gerede kandidaten, herintredende rechters/OM-ers.

Vacatures, opleiding
Iedere rechtbank stelt jaarlijks twee vacatures voor de opleiding RIO-beperkt open. Daarnaast kunnen gerechten naar behoefte vacatures openstellen. Gerechten nemen kandidaten in opleiding met het doel om in dat gerecht werkzaam te zijn na afronding van de opleiding. Als het gerecht een vacature openstelt garandeert het dat een kandidaat na succesvolle afronding van de opleiding een vaste benoeming tot rechter krijgt. Het is overigens mogelijk dat een gerecht de kandidaat door een ander gerecht laat opleiden.

Sollicitaties; selectieprocedure met landelijke en lokale elementen
Kandidaten solliciteren gericht op de via de website 'werkenbijderechtspraak.nl' gepubliceerde vacature van een bepaald gerecht. De selectieprocedure bestaat uit landelijke en lokale selectie-elementen.
Een selectieprocedure verloopt als volgt:

- indiening van het digitale sollicitatieformulier door de kandidaat bij maximaal twee gerechten;
- briefselectie;
- analytische test;
- lokaal selectiegesprek;
- assessment;
- gesprekken met de landelijke selecteurs (“eindgesprekken”).

De selectie vindt plaats aan de hand van het landelijk referentieprofiel rechter/raadsheer (zoals te vinden op www.werkenbijderechtspraak.nl) en in het licht van motivatie, cv, testresultaten, en referenties. Daarbij kunnen specifieke verwachtingen voor de vacature bij gerecht en kandidaat onderwerp zijn van de selectiegesprekken.

Drie tot vier wervingsrondes per jaar

Het LSR-bureau coördineert de selectieprocedure, waar nodig in afstemming met de bestuurlijk portefeuillehouders werving en selectie rechters en de bij elk gerecht aangestelde LSR-contactpersoon. In de maand mei wordt voor het daarop volgende jaar (januari-december) de jaarplanning van de drie tot vier maal per jaar te houden wervingsrondes bekend gemaakt aan de LSR-contactpersonen en bestuurlijk portefeuillehouders.

Intakecommissie, opleiding

Nadat het gerecht heeft besloten een kandidaat tot de opleiding toe te laten wordt door de regionale intakecommissie na een gesprek met de R(H)IO aan het bestuur van het gerecht een advies uitgebracht over de inhoud en – bij de RIO met ruime ervaring en bij de RHIO – over de duur van de R(H)IO-opleiding. Het bestuur van het gerecht stelt uiteindelijk de inhoud en duur van de opleiding vast. Na het arbeidsvoorwaardengesprek treedt de R(H)IO in dienst bij het gerecht en wordt de R(H)IO daar (of, op grond van een afspraak, geheel of gedeeltelijk bij een ander gerecht, bijvoorbeeld in geval van ontbrekende opleidingscapaciteit) opgeleid en neemt deze deel aan de R(H)IO-opleidingsactiviteiten bij de SSR.
Na een positieve eindbeoordeling aan het eind van de opleiding volgt benoeming tot rechter c.q. raadsheer bij Koninklijk Besluit.

III Selectie-eisen rechter/raadsheer in opleiding en rechter-/raadsheerplaatsvervanger

RECHTER-/RAADSHEER IN OPLEIDING

Nederlandse nationaliteit
Een vereiste voor benoeming tot rechter of raadsheer is dat de kandidaat de Nederlandse nationaliteit moet hebben, zie artikel 4 WRRA.

Vereiste vooropleiding
De wettelijke bepalingen met betrekking tot de eisen die worden gesteld aan de opleiding van de kandidaten die benoemd worden als rechterlijk ambtenaar zijn te vinden in
- artikel 5 lid 1 WRRA .

In artikel 2 van het BRRA is geregeld aan welke eisen het diploma van een kandidaat moet voldoen wil deze tot rechter benoembaar zijn. Die eisen houden in dat men ten minste grondige kennis van en inzicht in drie van de vijf volgende rechtsgebieden (de drie-uit-vijfeis) heeft verkregen:

a. burgerlijk recht, met inbegrip van burgerlijk procesrecht
b. strafrecht, met inbegrip van strafprocesrecht
c. bestuursrecht, met inbegrip van bestuursprocesrecht
d. staatsrecht
e. belastingrecht.

Tot de drie rechtsgebieden behoren in ieder geval twee van de rechtsgebieden, genoemd in de onderdelen a tot en met c (de twee-uit-drie-eis).

Voor kandidaten afgestudeerd binnen de BAMA (bachelor/master)-structuur geldt dat een universitair diploma waaraan ‘civiel effect’ is verbonden voor de LSR in beginsel bewijs vormt dat is voldaan aan de twee-uit-drie-eis. De LSR baseert zich daarbij op het zogenaamde Convenant inzake Civiel Effect van 22 maart 2016 (zie onder Bijlagen).

Op het voorgaande is de volgende uitzondering mogelijk (artikel 2 lid 4 BRRA):
De kandidaat heeft ten minste zes jaar* voor de beoogde datum van benoeming het afsluitend examen als bedoeld in artikel 5 lid 1 WRRA afgelegd én heeft tot aan die beoogde datum een ruime praktijkervaring opgedaan in één van de vijf voornoemde rechtsgebieden.
Indien een beroep wordt gedaan op deze uitzonderingsregel dient de kandidaat in de motivatiebrief toe te lichten in welk rechtsgebied hij of zij meent de vereiste ruime praktijkervaring te hebben opgedaan.

*: Indien het gaat om een kandidaat met zowel een diploma fiscale economie (WO) als een diploma fiscaal recht dan worden de praktijkervaringsjaren geteld vanaf het moment van werken na het afstuderen als fiscaal econoom.

Vereiste voorervaring
Voor de functie van ‘RIO met beperkte werkervaring’ is vereist:
minimaal twee en maximaal zes jaar relevante juridische werkervaring na het afstuderen *als jurist*, waarvan ten minste twee jaar buiten de Rechtspraak. Voor de functie van ‘RIO met ruime werkervaring’ is vereist:

- minimaal zes jaar juridische werkervaring na het afstuderen *als jurist*, waarvan ten minste twee jaar buiten de rechtspraak.

Voor de functie van raadsheer in opleiding (RHIO) is vereist:

- minimaal tien jaar juridische werkervaring na het afstuderen *als jurist*, waarvan ten minste twee jaar buiten de rechtspraak.

Juridische werkervaring buiten de rechtspraak

Voor de berekening van de duur van de juridische werkervaring buiten de rechtspraak wordt de opgedane juridische werkervaring gerekend vanaf de datum van afstuderen als jurist, d.w.z. (voor degenen die zijn afgestudeerd in de bachelor/master-tijdperk:) vanaf de afronding van de eerste juridische masteropleiding tot aan het moment van indiening van de sollicitatie. Bij de vaststelling van het aantal ervaringsjaren wordt gerekend op basis van werkzaamheden verricht op full timebasis.
Relevant zijn alleen die werkzaamheden waarin de kandidaat tijdens zijn juridische opleiding opgebouwde kennis en vaardigheden in de praktijk heeft gebracht.

Onder werkervaring ”buiten de rechtspraak” wordt verstaan: werkervaring die is opgedaan buiten de gerechten. Onder “gerechten” zijn in ieder geval begrepen:

- gerechtelijke instanties in Caribisch Nederland,
- de Raad voor de rechtspraak,
- landelijke diensten van de Rechtspraak,
- de Raad van State, afdeling bestuursrechtspraak,
- de Raad voor de Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming, afdeling rechtspraak,
- het College van Beroep voor het bedrijfsleven,
- de Centrale Raad van Beroep,
- het wetenschappelijk bureau van de Hoge Raad,
- het Openbaar Ministerie (met uitzondering van werkzaamheden in de hoedanigheid van (volwaardig, dwz. niet als assistent- of plaatsvervangend) officier van justitie of advocaat-generaal: deze werkzaamheden worden wel beschouwd als werkervaring ‘buiten de rechtspraak’).

Werkervaring opgedaan bij het Europese Hof voor de Rechten van de Mens en het Hof van Justitie van de Europese Unie geldt als ervaring ‘buiten de rechtspraak’.

Bijzondere omstandigheden kunnen aanleiding geven tot het maken van een uitzondering op het vereiste dat voldoende “juridische werkervaring” buiten de rechtspraak is opgedaan. Het presidium van de LSR beslist of een dergelijke uitzondering kan worden gemaakt.

Maatschappelijke oriëntatie/nevenactiviteiten

Alle kandidaten voor een rechterlijke functie dienen te beschikken over een ruime mate van maatschappelijke oriëntatie. Van belang is dat de kandidaat er blijk van geeft voldoende inzicht te hebben opgedaan om te weten wat er in de samenleving speelt. Maatschappelijke oriëntatie kan bijvoorbeeld blijken uit door het bekleden van nevenfuncties verkregen inzicht. Het onderwerp wordt al in het sollicitatieformulier aan de orde gesteld, en daarin zal de kandidaat gemotiveerd in moeten gaan op die maatschappelijke oriëntatie, voor zover mogelijk onder vermelding van relevante nevenfuncties of -activiteiten. Bij de briefselectie wordt marginaal getoetst of kandidaten aan deze eis voldoen. Indien uit het sollicitatieformulier niet blijkt dat de kandidaat over voldoende relevante maatschappelijke oriëntatie/nevenactiviteiten beschikt, dan kan dit een grond voor afwijzing zijn. De maatschappelijke oriëntatie wordt tijdens de eindgesprekken “vol” getoetst. Dit betekent dat de kandidaat bij de eindgesprekken alsnog kan worden afgewezen op grond van het ontbreken van voldoende maatschappelijke oriëntatie.

Justitiële antecedenten
Als uitgangspunt geldt dat kandidaten die zich schuldig hebben gemaakt aan een strafbaar feit niet in aanmerking komen voor de selectie voor een rechterlijke functie (Persoonsdossier | Justitiële Informatiedienst (justid.nl).

Wanneer sprake is van justitiële antecedenten, beoordelen de beide lid-secretarissen (verder: de Kleine Commissie of KC), en bij twijfel bij de KC: het Presidium, of deze prohibitief zijn voor een benoeming. Indien wordt geoordeeld dat de antecedenten prohibitief zijn wordt de selectieprocedure niet voortgezet.

RECHTER-/RAADSHEER-PLAATSVERVANGER

Alle voormelde formele eisen gelden evenzeer voor kandidaten voor de functie van rechter- of raadsheer-plaatsvervanger, met dien verstande dat voor de rechter-plaatsvervanger de minimale juridische werkervaring na afstuderen zes jaar, waaronder twee jaar buiten de rechtspraak bedraagt, en voor de raadsheer-plaatsvervanger tien jaar, waaronder twee jaar buiten de rechtspraak.
Voor de rechter- of raadsheer-plaatsvervanger kan in zeer uitzonderlijke gevallen een uitzondering worden gemaakt op de jaren-ervaringseis, namelijk indien de kandidaat over bijzondere kennis of ervaring beschikt die het gerecht in kwestie node mist, en het gerecht verklaart dat de kandidaat uitsluitend of in hoofdzaak in zijn eigen vakgebied zal worden ingezet.

IV Selectieprocedure rechter/raadsheer in opleiding (R(H)IO)

Volgorde R(H)IO-selectieprocedure

Stapsgewijs ziet het verloop van de selectieprocedure er als volgt uit:

Week 1(do)	uiterste datum inzenden vacaturetekst naar	LSR
Week 2(ma)	openstelling vacatures op werkenbijderechtspraak.nl	LSR
Week 3, 4, 5	reactietermijn sollicitanten	LSR
Week 6(ma)	formele checks	LSR
Week 7	briefselectie	LSR+bestuur+kandidaten
	aanmelden analytische test + referenties + JD-check	LSR
Week 8	analytische test bij LTP,	LSR
	klaarzetten kandidatendossier (motivaties+cv's+referenties+tests)	LSR
Week 9	gesprekken lokale SAC + bestuur	bestuur/SAC
Week 10(do)	aan LSR berichten wie naar landelijke selectie gaan, terugkoppeling kandidaten + aanmelden assessment	bestuur
		LSR
Week 11	assessments	LSR
Week 13	eindgesprekken, beraadslaging	LSR
	informeren kandidaten wel/geen groen licht	LSR
	meer kandidaten per opleidingsplek: bestuur kiest wie in opleiding gaat	bestuur
	kandidaat met meer dan 1 aanbod maakt keuze	besturen/LSR
	communicatie kandidaten + evt. matching groen lichten	LSR
Week 14	intake GOC + rechtspositiegesprek + KB	bestuur
Week 22	start opleiding	

Insturen vacatures
Vacatures voor de functie van RIO-ruim worden (als regel) drie keer per jaar opengesteld met oog op de opleidingslichtingen startend op 1 januari, 1 april en 1 oktober en – in voorkomend geval – per 1 juli. Vacatures van RIO-beperkt worden alleen voor de opleidingslichtingen van 1 april en 1 oktober opengesteld.

De gerechten ontvangen van het bureau LSR een bericht met daarin de uiterlijke datum waarop moet worden doorgegeven of en hoeveel vacatures voor het gerecht worden opengesteld. Als een rechtbank afwijkt van het landelijk afgesproken aantal van twee per jaar, moet door het gerecht ruim voor de genoemde uiterlijke datum om vrijstelling worden gevraagd bij de Raad voor de rechtspraak.

De selectieprocedure bij de LSR is aan een strakke planning gebonden. Voor een goed verloop van het hele selectieproces is het van belang dat de benodigde informatie voor de vacatures (aantal + landelijke vacaturetekst met eventuele lokale aanvullingen) door de gerechten tijdig bij het bureau LSR wordt aangeleverd. LSR hoopt steeds te kunnen bijdragen aan een goede samenwerking met de gerechten waar het gaat om afstemming ten opzichte van de lokale selectie en het doel van de werving.

Inhoud vacatures
In de vacaturetekst voor R(H)IO wordt minstens opgenomen:
- aanduiding van gerecht en plaats(en) van tewerkstelling;
- vermelding van het landelijk functieprofiel van een rechter, al dan niet aangevuld met het aanvullende lokale functieprofiel of aanvullende lokale functievereisten;
- gerecht (en plaats(en) van tewerkstelling) waar de vacature wordt opengesteld;
- verwijzing naar www.werkenbijderechtspraak.nl voor verdere informatie over de selectieprocedure en werken bij de rechtspraak;
- sluitingsdatum van de vacature;
- planning van de diverse gesprekken en bijeenkomsten (doorlooptijd van de selectieprocedure);
- naam en contactgegevens van de contactpersoon bij de rechtbank;
- een link naar het digitale sollicitatieformulier.

Wanneer het gerecht op zoek is naar een specialist en de LSR hiermee rekening dient te houden bij de selectie, kan dit ook bij aanmelding van de vacature vermeld worden.

Plaatsing vacatures
Het LSR-bureau stelt de vacature met vermelding van een vacaturenummer in ieder geval open op www.werkenbijderechtspraak.nl. Voor deze openstelling wordt het landelijk vastgestelde functieprofiel gebruikt.
Ook in andere media kunnen vacatures worden aangekondigd. Het secretariaat zal vacatures in ieder geval bekend maken via LinkedIn. De rechtbanken kunnen deze berichten in de sociale media ook delen om ze lokaal onder de aandacht te brengen. Het team Arbeidsmarktcommunicatie/Recruitment kan hierbij adviseren en ondersteunen.
Het gerecht kan, op eigen verantwoordelijkheid, de vacature ook via andere media bekend maken. Eventuele kosten daarvan neemt het gerecht voor eigen rekening. Bij plaatsing in digitale media kan de link naar het digitale sollicitatieformulier worden gekopieerd van www.werkenbijderechtspraak.nl. Bij plaatsing in andere (niet-digitale) media dient te worden verwezen naar de aanmeldingsmogelijkheid op www.werkenbijderechtspraak.nl. Voorts dient het vacaturenummer dat door het secretariaat aan de vacature is toegekend, te worden vermeld; de sluitingsdatum en de verdere planning dienen met het LSR-secretariaat te worden afgestemd.

Informatie over de functie en de selectieprocedure ten behoeve van (potentiële) kandidaten
LSR raadt de gerechten aan om te zorgen dat een potentieel geïnteresseerde kandidaat voor inhoudelijke informatie over werken als rechter contact kan opnemen met de president of de contactpersoon werving & selectie rechters van het betreffende gerecht, of een door hen aan te wijzen rechter, ten behoeve van een oriënterend gesprek. Zo kan – buiten de procedure om – al over en weer een beter beeld worden verkregen van de functie en de aan de kandidaat te stellen eisen.

Op www.werkenbijderechtspraak.nl is informatie over het selectietraject beschikbaar. Van de site kunnen het landelijk rechters profiel, de lijst met leden van de LSR en een salaristabel worden gedownload. Het LSR-bureau verstrekt op verzoek ook telefonisch of per mail (LSR@rechtspraak.nl) informatie over de selectieprocedure.

Verwerking sollicitaties
Het LSR-bureau ontvangt en verwerkt de sollicitatieformulieren. De kandidaat ontvangt hier automatisch een bevestiging van. Aan de hand van het sollicitatieformulier toetst de LSR of een kandidaat voldoet aan de op www.werkenbijderechtspraak.nl vermelde formele selectievereisten. Kandidaten die niet voldoen aan de formele vereisten ontvangen hierover bericht van het bureau LSR.

Briefselectie
De briefselectie vindt plaats door (en in onderlinge afstemming met) :
- (ten minste) een lid-secretaris van de LSR;
- een vertegenwoordiger van het gerecht waarvoor de kandidaat solliciteert;

Kandidaten die niet voldoen aan de formele vereisten (Nederlandse nationaliteit, vooropleiding, aard en aantal jaren werkervaring) vallen bij de briefselectie af.
Uit de overblijvende kandidaten worden de meest geschikte kandidaten geselecteerd, waarbij in het bijzonder wordt gelet op opleiding, werkervaring, bijzondere kennis of vaardigheden, motivatie voor het rechterschap en de opleiding tot rechter, maatschappelijke oriëntatie, taalgebruik en schrijfstijl.

De LSR kan – in afstemming met de Raad - bepalen dat een maximum aantal kandidaten uit de briefselectie kan worden toegelaten tot de analytische test, c.q. een maximum aantal kandidaten uit de lokale selectie kan worden toegelaten tot het assessment (“staffel”). Deze staffel wordt gehanteerd om te voorkomen dat teveel kostbare selectie-instrumenten nodeloos worden ingezet en aan het eind van de procedure een te groot aantal kandidaten de procedure positief doorloopt maar desondanks geen functie bij een gerecht wordt aangeboden. Momenteel zijn de staffels: maximaal 5 brieven per vacature door de briefselectie (bovenop deze 5 brieven kunnen maximaal 2 brieven van groen licht-kandidaten worden meegenomen) en maximaal 3 kandidaten per vacature door de lokale selectie.

Antecedentenonderzoek
Voor alle kandidaten die bij de briefselectie worden geselecteerd, wordt direct na de briefselectie een zogenaamd antecedentenonderzoek uitgevoerd. Dit houdt in dat het secretariaat een uittreksel uit de Justitiële Documentatie van de Justitiële Informatiedienst van het Ministerie van Justitie en Veiligheid opvraagt. Wanneer daarin justitiële antecedenten vermeld worden, vraagt het bureau LSR om een toelichting op het feit aan de kandidaat en legt het bureau deze in eerste instantie ter beoordeling voor aan de KC. Zij beoordeelt of deze antecedenten prohibitief zijn voor het rechterschap. Bij twijfel legt de KC de kwestie voor aan

het voltallige Presidium. In gevallen waarin de KC dat gewenst vindt voert een vertegenwoordiging van het presidium een gesprek met de kandidaat en oordeelt het presidium nadien.
Indien de antecedenten prohibitief zijn, wordt de selectieprocedure met de kandidaat beëindigd. Afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding of het misdrijf wordt al dan niet een wachttijd bepaald voor een eventuele nieuwe sollicitatie door de betreffende kandidaat. De kandidaat wordt door het bureau LSR schriftelijk van dit besluit op de hoogte gesteld.

Analytische test
De analytische test is aan het begin van de sollicitatieprocedure (na de briefselectie) verplicht voor alle kandidaten – met uitzondering van de kandidaten die door het Presidium op verzoek van een gerecht zijn aangemerkt als gerede kandidaat. Voor deze kandidaten geldt dat zij op analytische vaardigheden worden getest tijdens het assessment.

De analytische test richt zich op:
- (a) het verbaal redeneervermogen (Test voor verbale relaties en analogieën, TVRA);
- (b) het kritisch redeneervermogen (Watson Glaser test);
- (c) het abstract redeneervermogen (Matrix test).

De kandidaat die de normscores op de tests van verbaal en kritisch redeneervermogen behaalt gaat door naar de lokale selectiegesprekken.

Voor de kandidaat die de normscores van deze beide testen niet behaalt, wordt de selectieprocedure beëindigd. Voor deze kandidaten geldt – te rekenen vanaf de datum van aanmelding bij de LSR - een wachttijd van drie jaren, voordat opnieuw op een R(H)IO-vacature kan worden gesolliciteerd.

Referenten
Reeds bij het indienen van het sollicitatieformulier wordt kandidaten gevraagd om twee actuele referenties aan te leveren, bij voorkeur van personen uit de recente werksfeer. De referenties moeten beschikbaar zijn voorafgaand aan de lokale selectie. Referenten dienen in hun referentie aandacht te besteden aan de ‘vraagpunten’ van de LSR. Deze vraagpunten zijn achterin deze handleiding te vinden in de bijlage.
De kandidaat draagt er zorg voor dat de referenties tijdig (digitaal) aan het bureau LSR worden toegestuurd.

Als de kandidaat advocaat of (kandidaat-)notaris is, dan wel een juridische functie bekleedt of heeft bekleed bij een gerecht, het Openbaar Ministerie, de Hoge Raad of de Raad van State worden daarnaast door het bureau LSR ambtshalve referenties opgevraagd bij de deken, de Kamer van Toezicht voor het Notariaat, de president van het gerecht c.q. de hoofdofficier, de Hoge Raad of de Raad van State. De referent wordt gevraagd of er naar zijn of haar oordeel omstandigheden zijn die in de weg staan aan de benoeming van de kandidaat tot rechter. Deze ambtshalve referenties worden in de regel niet langer dan tot drie jaar terug opgevraagd. De termijn van drie jaar begint te lopen vanaf de datum van sollicitatie. Van deze termijn kan worden afgeweken indien zwaarwegende redenen hiertoe aanleiding geven.

Lokale selectiegesprek
Een kandidaat die de analytische test met goed gevolg heeft afgelegd wordt uitgenodigd voor het lokale selectiegesprek en zal daar gesprekken voeren met de sollicitatie adviescommissie (SAC) en met (een of meer leden van) het bestuur van het gerecht (of: de gerechten) die de vacature waarop de kandidaat heeft gesolliciteerd, heeft (hebben) opengesteld.

Tijdig voordat de lokale selectiegesprekken een aanvang nemen zorgt het bureau LSR voor digitale verstrekking van de sollicitatiedossiers van de kandidaten die hebben gesolliciteerd aan de gerechten in kwestie. Het sollicitatiedossier bestaat (op dat moment) uit:

- het sollicitatieformulier;
- bijlagen bij het sollicitatieformulier;
- de uitslag van de analytische test;
- referenties.

De kandidaten ontvangen een oproep voor het lokale selectiegesprek van het lokale gerecht met:

- datum en tijd van de gesprekken;
- een opgave van degenen die deel uitmaken van de SAC en welke leden van het gerechtsbestuur (c.q. hun plaatsvervangers) aan de gesprekken zullen deelnemen;
- de locatie waar de gesprekken zullen plaatsvinden.

Meteen nadat deze gesprekken hebben plaatsgevonden bericht het gerechtsbestuur het bureau LSR welke kandidaten wel en welke niet doorgaan in de selectieprocedure.
Het bureau LSR stelt de kandidaten hier schriftelijk van op de hoogte. Het bureau LSR stelt de kandidaten alleen over de uitkomst van de selectiegesprekken op de hoogte. Het bureau LSR geeft geen inhoudelijke terugkoppeling. Per kandidaat wordt een korte motivering op schrift gezet en aan het bureau LSR toegestuurd om aan het sollicitatiedossier te worden toegevoegd. Het gerechtsbestuur geeft door wie namens het gerechtsbestuur, wanneer, beschikbaar is om niet geselecteerde kandidaten telefonisch te informeren over de reden van afwijzing.

Assessment
In grote lijnen richt het assessment zich op:

- intelligentie, waaronder (verbaal) analytisch (denk)vermogen;
- uitdrukkingsvaardigheid;
- wijze van werken, waaronder besluitvaardigheid en stressbestendigheid;
- sociaal gedrag, waaronder evenwichtigheid;
- integriteit.

Het assessment bestaat uit een gesprek met een adviseur van het assessmentbureau (LTP), het invullen van een aantal persoonlijkheidsvragenlijsten en het afleggen van een aantal testen in oefensituaties (assessment center). In totaal beslaat het assessment ongeveer 5 uur. De resultaten van het assessment worden door een psycholoog van LTP met de kandidaat besproken voorafgaand aan de eindgesprekken. Het assessmentrapport is een rapport op basis van statistische predictie, waardoor de conclusie uit het rapport in belangrijke mate gebaseerd is op statistische gegevens (evidence based).

Ongeacht de uitkomst van het assessmentrapport gaat de kandidaat door naar de eindgesprekken (behoudens stopzetting procedure: zie hierna).

De kandidaat kan LTP meedelen geen toestemming te geven om de assessmentrapportage aan de LSR door te sturen. De selectieprocedure wordt dan stopgezet. Er geldt dan een wachttermijn van drie jaar voor de kandidaat – te rekenen vanaf het moment van de aanmelding bij de LSR – voordat deze zich weer kan aanmelden voor een rechterlijke functie.

De leden LSR die van de ‘dagcommissie eindgesprekken’ deel uitmaken ontvangen voorafgaand aan de eindgesprekken het sollicitatiedossier, bestaande uit het

sollicitatieformulier met bijlagen, de uitslag van de analytische test, de referenties, de assessmentrapportage.

Eindgesprekken
Alle kandidaten die zijn uitgenodigd voor het assessment, worden uitgenodigd voor het eindgesprek, behoudens de kandidaten die het LTP geen toestemming geven om de assessmentrapportage aan de LSR door te sturen.

De dagcommissie voor de eindgesprekken bestaat uit zes leden: drie leden die niet werkzaam zijn in de rechtspraak, drie leden die met rechtspraak zijn belast. In die dagcommissie heeft in ieder geval zitting een officier van justitie of een advocaat, zijnde één van de drie externe leden. Eén van de leden met rechtspraak belast treedt op als dagvoorzitter. De beraadslagingen vinden plaats in aanwezigheid en onder leiding van een lid-secretaris of, bij verhindering van de beide lid-secretarissen, c.q. de plaatsvervangend lid-secretaris, de voorzitter of plaatsvervangend-voorzitter van het presidium van de LSR.

De dagcommissie wordt verdeeld in drie gesprekskoppels, elk bestaande uit één binnen-lid en één buitenlid van de LSR. Deze gesprekskoppels voeren alle gesprekken met de kandidaten van de betreffende dag in dezelfde samenstelling.

Inrichting eindgesprekken
Tijdens de eindgesprekken heeft een kandidaat drie gesprekken van circa 40 minuten met telkens een gesprekskoppel (een lid met rechtspraak belast, en een lid niet met rechtspraak belast). Ieder gesprekskoppel heeft een vooraf door het secretariaat – volgens vaste uitgangspunten – vastgestelde agenda voor het gesprek. Aan de orde komen in ieder geval de navolgende onderwerpen: maatschappelijke oriëntatie, samenwerken, evenwichtigheid, visie op maatschappelijke ontwikkelingen, besluitvaardigheid, regievoering, visie op rechterschap, inlevingsvermogen, flexibiliteit.
In de eindgesprekken wordt de kandidaat de mogelijkheid geboden zijn of haar visie op (de inhoud van) het assessmentrapport toe te lichten.
Een kandidaat sluit de selectie met goed gevolg af indien de meerderheid van de leden van de dagcommissie positief oordeelt over de kandidaat. Bij staking van de stemmen is de kandidaat derhalve afgewezen.
Bij uitzondering kan de dagcommissie bestaan uit vijf leden en wordt één van de drie gesprekken gevoerd met een alleenzittend lid.

Uitslag, toelichting en gevolg afwijzing
Het bureau LSR stelt uiterlijk op de eerste werkdag na de eindgesprekken de kandidaten telefonisch op de hoogte van de beslissing van de LSR. In dit gesprek wordt geen antwoord gegeven op inhoudelijke vragen. Wel wordt medegedeeld aan de kandidaat die niet is geselecteerd dat deze op korte termijn telefonisch contact kan hebben met de dagvoorzitter om een toelichting op het oordeel te vernemen. In alle gevallen volgt een schriftelijke bevestiging.
Voor op grond van de eindgesprekken afgewezen kandidaten geldt een wachttermijn van drie jaar, te rekenen vanaf de dag waarop de kandidaat zijn sollicitatie heeft ingediend.

Eindgesprekken positief, maar niet aangenomen bij het gerecht
Een bij een gerecht wegens overaanbod afgevallen kandidaat die door de LSR wel positief is beoordeeld, en die opnieuw solliciteert doorloopt wel de briefselectie en de lokale selectieprocedure voor de nieuwe vacature, doch – gedurende de geldigheidsduur van twee jaar - niet de analytische test, het assessment en de eindgesprekken.

Wachttermijn voor Groen Licht kandidaten
Als een Groen Licht kandidaat – te rekenen vanaf het moment van de succesvol gevoerde eindgesprekken met de LSR - na twee jaar niet is aangenomen op een opleidingsplek in een gerecht, kan de kandidaat weer voor het eerst een sollicitatiebrief indienen nadat drie jaar zijn verstreken vanaf het moment van de succesvol gevoerde eindgesprekken met de LSR.

Eindgesprekken negatief
Kandidaten die na de eindgesprekken niet voldoende geschikt zijn bevonden, kunnen vragen om een mondelinge toelichting op de afwijzing. Na verloop van een periode van drie jaar na de datum van aanmelding bij de LSR kan de kandidaat opnieuw solliciteren.

De lid-secretaris die de beraadslaging doet, geeft binnen 24 uur na de beraadslaging een inhoudelijke terugkoppeling aan de president van het gerecht waar de kandidaat solliciteerde, indien de kandidaat met positief gevolg door de lokale selectie is gekomen of is voorgedragen voor een plaatsvervangerschap als unus/voorzitter meervoudige kamer of met aanwijzing, maar in de landelijke selectie wordt afgewezen.

V Selectieprocedure rechters-/raadsheren-plaatsvervangers

Soorten plaatsvervangers

Er wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende categorieën plaatsvervangers:

- onbezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervanger, die niet als unusrechter of voorzitter van de meervoudige kamer zal worden ingezet (A);
- onbezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die (ook) zal worden ingezet als unus-rechter (kan ook zijn in: BOPZ- of kantonzaken) of als voorzitter van de meervoudige kamer (B);
- bezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing (C).

Onder unus rechter wordt verstaan de plaatsvervanger die enkelvoudig uitspraken doet. De plaatsvervanger die, bijvoorbeeld, zelfstandig getuigen hoort zonder in de zaak enkelvoudig (anders dan louter binnen het kader van het getuigenverhoor) te oordelen, wordt daar niet onder begrepen.

Eisen waaraan kandidaten voor het plaatsvervangerschap moeten voldoen
Rechters-plaatsvervanger en raadsheren-plaatsvervanger in alle categorieën moeten aan dezelfde eisen voldoen als RIO's met ruime werkervaring c.q. RHIO's:

- de rechter-plaatsvervanger beschikt over zes jaar juridisch relevante werkervaring, waarvan twee jaar buiten de Rechtspraak;
- de raadsheer-plaatsvervanger beschikt over tien jaar juridisch relevante werkervaring, waarvan twee jaar buiten de Rechtspraak;
- voor alle categorieën geldt het vereiste van aantoonbare maatschappelijke oriëntatie/nevenactiviteiten.

Plaatsvervangers die (mede) zullen worden ingezet als unusrechter of als voorzitter van de meervoudige kamer, dienen de volledige selectieprocedure bij de LSR met goed gevolg te doorlopen. Zij worden getoetst op basis van het rechters- of raadsherenprofiel. Bij positief resultaat worden zij in beginsel geschikt geacht voor de functie van rechter of raadsheer.

Te volgen procedures per categorie

A Procedure voor onbezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervanger niet in te zetten als unusrechter of voorzitter van de meervoudige kamer

De procedure kent de volgende stappen:
1. Het gerechtsbestuur stelt de LSR (nadat eventuele interne procedures zijn doorlopen) schriftelijk op de hoogte van de wens de kandidaat te benoemen als rechterplaatsvervanger c.q. raadsheer –plaatsvervanger.
2. De kandidaat ontvangt van de LSR een brief met een link naar het sollicitatieformulier (het formulier dat ook wordt gebruikt voor aanmelding voor R(H)IO) en dient een ingevuld sollicitatieformulier digitaal in bij de LSR met alle daarin gevraagde informatie en bijlagen: aanmeldingsbrief president, CV, diploma's, en 2 referenties. In de referenties wordt ingegaan op door de LSR in het referentie-format geformuleerde vraagpunten.
3. De LSR vraagt een uittreksel op uit de justitiële documentatie van de kandidaat.

4. Als de kandidaat advocaat of (kandidaat-)notaris is, dan wel een juridische functie bekleedt of heeft bekleed bij een gerecht worden door het secretariaat LSR ambtshalve referenties opgevraagd bij de deken, de Kamer van Toezicht voor het Notariaat c.q. de president van het gerecht. De referent wordt gevraagd of er naar zijn of haar oordeel omstandigheden zijn die in de weg staan aan de benoeming van de kandidaat tot rechter.
5. Wanneer het dossier met voormelde informatie compleet is zal het worden beoordeeld door de KC.
6. De KC controleert of de kandidaat voldoet aan de volgende vereisten:
   - Nederlandse nationaliteit,
   - diploma conform vereisten van artikel 2 BRRA,
   - zes, respectievelijk tien jaar juridisch relevante werkervaring, waarvan twee jaar buiten de rechtspraak,
   - geen beletselen vanwege justitiële documentatie,
   - aantoonbare maatschappelijke oriëntatie/nevenactiviteiten,
   - geen beletselen voortvloeiend uit (ambtshalve) referenties.
7. Maatschappelijke oriëntatie/nevenactiviteiten en informatie uit (ambtshalve) referenties worden door de KC marginaal getoetst. Bij twijfel wordt de kwestie ter beoordeling voorgelegd aan het Presidium LSR.
8. De LSR bevestigt schriftelijk aan de kandidaat of hij/zij al dan niet geschikt wordt geacht voor de functie van rechter-/raadsheer-plaatsvervanger en stelt de President van het betreffende gerecht eveneens in kennis van deze beslissing.
9. Het gerecht draagt de kandidaat die door de LSR geschikt is geacht voor bij de Raad voor de rechtspraak met als doel dat deze wordt benoemd bij KB.

B- Procedure voor onbezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervanger, in te zetten als unusrechter of voorzitter van de meervoudige kamer**.**

De procedure kent de volgende stappen:

1. Het gerechtsbestuur stelt de kandidaat en LSR (nadat eventuele interne procedures zijn doorlopen) schriftelijk op de hoogte van de wens de kandidaat te benoemen als rechterplaatsvervanger c.q. raadsheer-plaatsvervanger unus/voorzitter MK. In de brief besteedt het gerechtsbestuur aandacht aan de invulling van een concreet inwerk- en begeleidingstraject met vermelding van noodzakelijke cursussen.
2. De kandidaat ontvangt van de LSR een link naar het sollicitatieformulier en dient een ingevuld sollicitatieformulier (het formulier dat ook wordt gebruikt voor de R(H)IO-sollicitatie) digitaal in bij de LSR met alle daarin gevraagde informatie en bijlagen: kopie paspoort, CV, diploma en referenties (conform het LSR-format), alsmede de onder 1. bedoelde brief.
3. Het secretariaat van de LSR vraagt een uittreksel op uit de Justitiële Documentatie van de kandidaat.
4. Indien de kandidaat advocaat of (kandidaat-)notaris is, dan wel een juridische functie bekleedt of heeft bekleed bij een gerecht worden daarnaast door het secretariaat LSR ambtshalve referenties opgevraagd bij de deken, de Kamer van Toezicht voor het Notariaat, de president van het gerecht. De referent wordt gevraagd of er naar zijn of haar oordeel omstandigheden zijn die in de weg staan aan de benoeming van de kandidaat tot rechter.
5. Wanneer het dossier met voormelde informatie compleet is zal het worden beoordeeld door de KC.

6. De KC controleert of de kandidaat voldoet aan de volgende vereisten:
   - Nederlandse nationaliteit;
   - diploma conform vereisten van artikel 2 BRRA;

- zes, respectievelijk tien jaar juridisch relevante werkervaring, waarvan twee jaar buiten de rechtspraak;
- geen beletselen vanwege justitiële documentatie;
- aantoonbare maatschappelijke oriëntatie/nevenactiviteiten;
- geen beletselen voortvloeiend uit (ambtshalve) referenties.

7. Maatschappelijke oriëntatie/nevenactiviteiten en informatie uit (ambtshalve) referenties worden door de KC marginaal getoetst. Bij twijfel wordt de kwestie ter beoordeling voorgelegd aan het Presidium LSR.
8. De kandidaat wordt uitgenodigd voor het afleggen van de analytische test bij LTP.
9. Indien de kandidaat de analytische test niet met goed gevolg heeft afgelegd wordt de selectieprocedure beëindigd. Hierna geldt een wachttermijn van drie jaar alvorens opnieuw kan worden gesolliciteerd op een vacature voor rechter/raadsheer(plaatsvervanger).
10. Indien de kandidaat de analytische test met goed gevolg heeft afgelegd zal de kandidaat vervolgens uitgenodigd worden voor het assessment.
11. Het assessmentrapport wordt na toestemming van de kandidaat door het assessmentbureau verstrekt aan de LSR.
12. Daarna wordt de kandidaat, ongeacht de uitslag van het advies, uitgenodigd voor de (drie) eindgesprekken bij de LSR.
13. De dagcommissie LSR beslist of de kandidaat al dan niet ‘groen licht’ krijgt voor benoeming als rechter-plaatsvervanger dan wel/raadsheer-plaatsvervanger met de toevoeging ‘unus/voorzitter MK’.
14. De LSR bevestigt schriftelijk aan de kandidaat of hij/zij al dan niet geschikt wordt geacht voor de functie en stelt de President van het betreffende gerecht eveneens in kennis van deze beslissing.
15. Indien de kandidaat het ‘groene licht’ heeft gekregen van de LSR draagt het gerecht de kandidaat die geschikt is, voor bij de Raad voor de rechtspraak om bij KB tot plaatsvervanger te worden benoemd.

Sollicitatieprocedure rechter/raadsheer-plaatsvervanger unus voor de R(H)IO-opleiding
Indien de rechter-/raadsheer-plaatsvervanger unus/ voorzitter meervoudige kamer de analytische test, het assessment en de eindgesprekken met de landelijke commissie met goed gevolg heeft doorstaan, hoeft de rechter-plaatsvervanger unus die vaste rechter/raadsheer wil worden – gedurende de twee jaar (te rekenen vanaf de datum van het eindgesprek) dat deze resultaten van analytische test, assessment en eindgesprekken geldig zijn- enkel de lokale selectie met goed gevolg af te leggen, waarna de bestuursbeslissing kan volgen om de kandidaat toe te laten tot de R(H)IO-opleiding.

C- Bezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervanger: de rechter/raadsheer plaatsvervanger “met aanwijzing”.

De bezoldigd rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing zal werkzaam zijn op basis van een tijdelijke aanstelling, die maximaal (in totaal) drie jaar duurt. Benoeming in die functie is uitzondering en vindt alleen plaats wanneer een gerecht een zeer ervaren kandidaat niet voor het leven, maar slechts voor enkele jaren wil benoemen, bijvoorbeeld vanwege de relatief korte periode die zo iemand nog vóór zijn pensioen als rechter zou kunnen werken en in opleidingssituaties van overstappende OM-kandidaten.
De selectieprocedure voor de rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing is identiek aan de hiervoor beschreven procedure voor onbezoldigd rechter-plaatsvervanger of raadsheerplaatsvervanger, in te zetten als unusrechter of voorzitter van de meervoudige kamer.

Ook hier geldt dat het gerechtsbestuur in de brief aandacht besteedt aan de invulling van een concreet inwerk- en begeleidingstraject met vermelding van noodzakelijke cursussen.

Rechters- of raadsheren-plaatsvervanger die niet door de selectieprocedure komen Kandidaten die rechter- of raadsheer-plaatsvervanger zijn en die solliciteren op een RIO- of RHIO-vacature en daartoe de volledige selectieprocedure doorlopen, kunnen daarin afvallen. Indien zij afvallen bij de analytische test of als zij afvallen in de eindgesprekken, dan geldt dat hij/zij niet langer kunnen worden ingezet als plaatsvervanger. Betrokkene dient het plaatsvervangerschap op te geven. De gedachte die hieraan ten grondslag ligt is dat nu gebleken is dat zij niet over de basiscompetenties voor het rechterschap beschikken, het niet verdedigbaar is dat zij desalniettemin worden ingezet als plaatsvervanger.
De LSR dringt er bij de gerechten op aan plaatsvervangers die hun wens “over te stappen” kenbaar maken, nadrukkelijk op deze regel te wijzen: de ervaring leert dat dit voor afgewezen plaatsvervangers vaak een bittere pil is. Het is aan de kandidaat om het gerecht waarin hij/zij tot plaatsvervanger is benoemd te informeren over de ongunstige afloop van de procedure.

In zeer uitzonderlijke situaties kan het bestuur van het betrokken gerecht verzoeken de inzet als plaatsvervanger te mogen continueren. Dat verzoek moet worden gericht aan de voorzitter van het Presidium. Op het verzoek wordt beslist door een commissie bestaande uit de portefeuillehouder van de Raad, de voorzitter LSR en de betreffende president. Op het verzoek kan positief worden beslist als betrokkene uitdrukkelijk goed functioneert binnen een bepaald specialisme of als unus of MK voorzitter, mede blijkend uit verslagen van functioneringsgesprekken, en diens inbreng als plaatsvervanger van grote waarde is voor het gerecht.

Hoofdstuk VI Varia

Gerede kandidaat
Een "gerede kandidaat" kan in aanmerking komen voor een RIO- of RHIO-functie zonder dat in concurrentie op een open vacature wordt gesolliciteerd. Voor deze kandidaat geldt een aangepast selectietraject.
Voor een gerede kandidaat gelden alle algemene benoemingseisen die van kracht zijn voor de RIO(ruime ervaring) of RHIO. De gerede kandidaat wordt door het bestuur van een gerecht voorgedragen aan het Presidium van de LSR. Het Presidium van de LSR beslist of de kandidaat kan worden aangemerkt als gerede kandidaat. Daartoe moet zijn voldaan aan de volgende criteria:

a) de externe kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
b) op basis van specifieke vereisten voor de RIO-functie en de onder a. vermelde kwaliteiten mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
c) naar verwachting zal de gerede kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter of raadsheer.

Indien het Presidium op het verzoek positief beslist, hoeft het gerecht geen vacature open te stellen. De gerede kandidaat dient vervolgens de selectieprocedure van de LSR te doorlopen. Daarbij blijft de briefselectie achterwege, vormen de testen op analytische vaardigheden onderdeel van het assessment-onderzoek en kan worden besloten om het lokale selectiegesprek pas te laten plaatsvinden na afloop van het LSR-traject.

Overstappende OM'ers
Een als officier van justitie of advocaat-generaal werkzame kandidaat die wil overstappen wordt door het gerecht onder overlegging van cv bij de LSR aangemeld. De KC bepaalt vervolgens welke procedure de kandidaat moet volgen. De KC hanteert hiervoor in beginsel de navolgende uitgangspunten.

1) Is de kandidaat niet eerder voor rechterschap of raio geselecteerd (bijv oio) → volledige LSR-selectietraject vereist.

2) Heeft de kandidaat de Raio-selectie en -opleiding (succesvol) doorlopen en is hij/zij daarna:
a) zonder onderbreking bij OM werkzaam gebleven in beginsel geen LSR selectietraject vereist en geen vacature openstelling door gerecht noodzakelijk.
b) niet uitsluitend, tot het moment van aanmelding voor een rechtersfunctie, steeds werkzaam geweest bij OM → KC toets noodzakelijk.

3) Heeft de kandidaat de Raio-selectie doorlopen, maar de raio-opleiding niet gevolgd of voortijdig afgebroken → KC toets noodzakelijk.

• Voor alle categorieën geldt: de KC toetst JD + ambtshalve referentie Hoofdofficier van Justitie (opvragen na lokale gesprek) + (in voorkomend geval) ambtshalve referentie Deken NOvA;
• Voor categorie 2 en 3 geldt dat de sollicitant aantoont dat hij/zij de raio-selectie succesvol heeft doorlopen (groen licht heeft gekregen destijds);
• Voor categorie 2 (b) geldt dat de sollicitant de reden en het doel van de tussentijdse onderbreking toelicht;
• Voor categorie 3 geldt dat de sollicitant de reden en het doel van het niet vervolgen of voortijdig afbreken van de raio-opleiding toelicht.

Herintredende rechters
Ten aanzien van een kandidaat die in het verleden de volledige selectie heeft doorlopen en als rechter werkzaam is geweest maar enige tijd niet (in de rechtspraak) heeft gewerkt, beoordeelt de KC of en in hoeverre de selectieprocedure nog gevolgd moet worden en of de kandidaat in aanmerking komt voor benoeming. Het gerecht waarin de herintredende rechter werkzaam wenst te zijn stelt de LSR daarvan op de hoogte en verschaft informatie over een eventueel beoogd bijscholingstraject. Te allen tijde wordt justitiële documentatie opgevraagd.

Geselecteerde kandidaten die niet in opleiding zijn gegaan
Voor kandidaten voor het rechter- of raadsheerschap die ooit groen licht hebben ontvangen na de (volledige) selectieprocedure te hebben doorlopen maar die hun opleiding niet zijn aangevangen, dan wel deze wel met goed gevolg hebben doorlopen maar op eigen initiatief niet aansluitend tot rechter zijn benoemd, geldt het volgende. De KC, of – bij twijfel – het Presidium beoordeelt aan de hand van alle relevante omstandigheden of deze kandidaat vrijgesteld kan worden van het (nogmaals) doorlopen van de selectieprocedure. Bij de beoordeling wordt onder meer betrokken of de kandidaat sinds het verkrijgen van het groene licht frequent is ingezet als plaatsvervanger en of de frequentie en de wijze waarop de kandidaat actief was het betreffende gerecht tot tevredenheid stemde, en of de kandidaat sindsdien in andere voor de rechtspraak relevante functies werkzaam is geweest. Getoetst wordt of justitiële documentatie aan benoeming in de weg staat.

Geselecteerde kandidaten die de RIO-opleiding niet succesvol hebben afgerond
Als een kandidaat de RIO- opleiding *niet* met succes heeft afgerond, geldt er in beginsel een wachttermijn van 3 jaar vanaf de datum dat deze persoon stopt met de opleiding. Indien deze oud-kandidaat vervolgens opnieuw willen solliciteren naar een RIO-opleidingsplaats, moet de volledige LSR-procedure opnieuw doorlopen worden.

Rechter-of raadsheer-plaatsvervanger "stapt over"
Wanneer een rechter- of raadsheer-plaatsvervanger solliciteert voor de functie van RIO of RHIO, dan vindt een nieuwe, volledige toetsing van alle vereisten in een (volledige) selectieprocedure plaats. Deze kandidaten kunnen geen rechten ontlenen aan de selectie door de LSR voorafgaand aan de benoeming tot plaatsvervanger.
Een uitzondering op deze regel geldt voor degenen die zijn geselecteerd om als plaatsvervanger in de functie van voorzitter van MK's en als unus te fungeren, en daarom de uitgebreide LSR-selectieprocedure (analytische test, assessment en eindgesprekken) met positief resultaat hebben doorlopen. Die uitzondering blijft alleen van kracht zolang deze plaatsvervanger sinds de benoeming frequent en tot genoegen van het gerecht (mede blijkend uit verslagen van regelmatig gevoerde evaluatiegesprekken) waarin hij/zij als plaatsvervanger fungeert, actief is geweest.

VII Privacy en klachtenregeling

Privacy
Het privacy-beleid van de LSR is te vinden op: privacy rechtspraak

De LSR behoudt zich het recht voor om, indien gewenst, kandidaten tijdens de selectieprocedure te "googlen" voorafgaand aan de eindgesprek. Selecteurs kunnen via internet openbare bronnen raadplegen. Indien er relevante informatie over de kandidaat wordt aangetroffen, zal die alleen worden meegewogen indien de informatie tijdens het gesprek met de kandidaat is besproken. Het beleid omtrent het googelen van kandidaten wordt toegelicht op www.werkenbijderechtspraak.nl.

Klachtenprocedure
Kandidaten kunnen een klacht indienen bij de Voorzitter van de LSR over het verloop van de selectieprocedure. De Klachtenregeling is hierbij te vinden als Bijlage.

VIII Taken en samenstelling LSR

Taken van de LSR: selectie van kandidaten voor de functie van RIO, RHIO, rechter-plaatsvervanger, raadsheer-plaatsvervanger
De LSR besluit via selectieprocedures of een kandidaat in beginsel geschikt wordt geacht voor het rechterschap. Het gaat daarbij steeds om kandidaten die zich melden voor een functie van RIO (beperkt of ruim), RHIO, of voor de functie van rechter- of raadsheer-plaatsvervanger. De LSR is verder verantwoordelijk voor de selectie van een zogenaamde gerede kandidaat, van een bezoldigde rechter- of raadsheer-plaatsvervanger (een plaatsvervanger "met aanwijzing") en van de rechter- of raadsheer-plaatsvervanger die als voorzitter van een meervoudige kamer, dan wel als alleenrechtsprekende rechter ("unus") zal optreden. De landelijk vastgestelde profielen voor de rechterlijke functies van rechter en raadsheer zijn hierbij leidend. Zie voor het profiel: functieprofiel rechter

Samenstelling van de LSR
De samenstelling van de LSR is vastgelegd in de Regeling LSR:
(Staatscourant 2020, 45201 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen (officielebekendmakingen.nl))https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2017-62779.html
De LSR heeft twaalf leden, zogenoemde selecteurs, waarvan:
- zes rechterlijk ambtenaren met rechtspraak belast,
- zes leden (selecteurs) werkzaam buiten de Rechtspraak, waarvan:

- minimaal één rechterlijk ambtenaar werkzaam, bij of afkomstig uit het Openbaar Ministerie;
- minimaal één advocaat.

Daarnaast heeft de LSR heeft zes plaatsvervangende leden (selecteurs), waarvan:
- drie rechterlijk ambtenaren met rechtspraak belast;
- drie leden werkzaam buiten de rechtspraak, waarvan:

- één rechterlijk ambtenaar afkomstig uit het openbaar ministerie; -
één advocaat.

De vier leden van het Presidium en de plaatsvervangend lid-secretaris treden incidenteel op als plaatsvervangend lid (selecteur).
Klik hier voor de namen van de LSR-leden en de leden van het Presidium.

Presidium LSR: samenstelling en vergaderingen
De coördinatie van de LSR vindt plaats door het Presidium van de LSR.
Het Presidium van de LSR bestaat uit een voorzitter, een plaatsvervangend voorzitter en twee lid-secretarissen, zie artikel 2 lid 2 van de Regeling LSR. Het Presidium vergadert in de regel één maal per vier weken. Het Presidium wordt bijgestaan door een secretaris (medewerker LSR-bureau), de senioradviseur werving en selectie rechters (medewerker LSR-bureau) en door een vertegenwoordiger van de Raad voor de rechtspraak die verantwoordelijk is voor het selectiebeleid rechters/raadsheren.

Taken Presidium LSR
In artikel 8 lid 2 van de Regeling LSR zijn de taken en verantwoordelijkheden van het Presidium opgenomen. Het Presidium is verantwoordelijk voor de coördinatie en uitvoering van de landelijke onderdelen van de selectieprocedure. Het Presidium besluit (onder meer) of een kandidaat in aanmerking komt voor de gerede kandidaat-procedure, adviseert over het selectiebeleid en kan besluiten nemen voor zover deze passen binnen de kaders van het vastgestelde selectiebeleid. Ook is het Presidium in voorkomende gevallen belast met het behandelen van vragen en klachten van kandidaten of gerechtsbesturen.

Taken en samenstelling 'kleine commissie'
Een aantal taken wordt binnen het presidium LSR verricht door de 'kleine commissie' (KC) waarmee de lid-secretarissen gezamenlijk ook wel worden aangeduid.
Waar nodig en bij twijfel legt de KC vragen waarmee zij wordt geconfronteerd ter beantwoording voor aan het voltallige Presidium.
De KC beoordeelt en beslist in gezamenlijkheid (vier ogen) in beginsel namens het Presidium op voordrachten voor de benoeming tot rechters- en raadsheren-plaatsvervanger (die niet zullen fungeren als voorzitter van een meervoudige kamer of als unus-rechter) en beoordeelt justitiële documentatie van de kandidaten (zie hierover nader onder Antecendentenonderzoek). In twijfelgevallen beslist het Presidium over de vraag of de justitiële documentatie een belemmering vormt voor toelating.
Voorts kan het Presidium aan de KC in voorkomende gevallen werkzaamheden delegeren. Te denken valt aan het voeren van gesprekken met herintredende rechters, ter verkrijging van nadere informatie benodigd voor de selectiebeslissing.

Taken lid-secretarissen
De lid-secretarissen verrichten onder meer de volgende werkzaamheden:
- deelname aan en beslissingen namens de LSR in het kader van de briefselecties;
- procesbewaking bij de beraadslagingen van de dagcommissie na afloop van de eindgesprekken;
- (de voornoemde) werkzaamheden van de KC;
- eerste aanspreekpunt (na de frontoffice van het LSR-bureau) voor alle voorkomende vragen over de selectie(procedure).

Taken en samenstelling LSR-bureau
Het LSR-bureau bestaat uit adviseurs en een secretariaat bestaande uit enkele secretarieel medewerkers en is organisatorisch onderdeel van de SSR.

Taken LSR-adviseurs
De adviseurs geven advies met betrekking tot de selectie, adviseren het presidium, verzorgen content en beheer van de websites, werving van nieuwe LSR-leden, contact met het assessment

bureau en nemen – in afstemming met het presidium - initiatief voor selectiebeleid en op het gebied van actualisatie van de werkprocessen.

Taken LSR-bureau
Het bureau LSR is belast met/fungeert als:

- de planning, coördinatie en administratieve taken rondom de selectieprocedure;
- eerste aanspreekpunt voor zowel (toekomstige) kandidaten als voor de gerechten;
- de communicatie met kandidaten over de selectieprocedure in ieder stadium van de procedure;
- informatieverstrekking na afloop van de wervingsprocedure aan kandidaten die door de LSR geschikt zijn bevonden maar niet zijn geplaatst op de vacature in het gerecht, ten behoeve van eventuele matching met *andere* gerechten die mogelijk alsnog de kandidaat willen selecteren;
- de informatievoorziening voor (potentiële) kandidaten, de gerechten (bestuurlijk portefeuillehouders en lokale LSR-contactpersonen), voor de LSR-leden;
- de ondersteuning van de Presidium-bijeenkomsten;
- de contacten met het assessmentbureau (LTP).

Periodieke evaluatie
In opdracht van de Raad en in overleg met het Presidium wordt de selectieprocedure en het functioneren van de LSR periodiek geëvalueerd door een of meer externe deskundigen.

Bijlagen

Bijlage 1 Convenant inzake civiel effect

Convenant inzake civiel effect

22 maart 2016

Convenant inzake het civiel effect

Partijen:

de juridische faculteiten van de Nederlandse universiteiten
de Nederlandse Orde van Advocaten
de Raad voor de Rechtspraak
het Openbaar Ministerie

Overwegende dat:

het ten behoeve van de toegang tot de juridische toga beroepen en de daarop gerichte beroepsopleidingen wenselijk is ter precisering van de toepasselijke wettelijke bepalingen een standaard vast te stellen voor het 'civiel effect' van juridische opleidingen;
deze standaard moet garanderen dat degenen die een opleiding hebben voltooid waaraan het civiel effect is verbonden, beschikken over de noodzakelijke kennis en vaardigheden om tot de beroepspraktijk of de daarop gerichte beroepsopleidingen te worden toegelaten;
deze standaard in overeenstemming moet zijn met de academische eindkwalificaties van de betrokken juridische opleidingen;
deze standaard de juridische faculteiten voldoende ruimte moet laten zich ten opzichte van elkaar te profileren.

Komen het volgende overeen:

1. De basis voor het behalen van het civiel effect is een afgeronde juridische universitaire bacheloropleiding (180 EC) en een afgeronde juridische universitaire masteropleiding (60 EC).

2. In de eindtermen van de bachelor- en masteropleidingen die meetellen voor het civiel effect wordt verzekerd dat de afgestudeerde na het afronden van beide opleidingen voldoet aan de volgende cognitieve eisen:

Ten aanzien van de hoofdvakken:

kennis van en inzicht in het systeem van het Nederlandse **Privaatrecht,** met inbegrip van het burgerlijk procesrecht, en met inbegrip van de dooiwerking van Europees recht in dit rechtsgebied
het vermogen om de begrippen uit dit systeem toe te passen op een probleemsituatie het vermogen om de begrippen uit dit systeem te analyseren en onderlinge verbanden aan te wijzen en met name voor het onderdeel vermogensrecht de kennis van de deelgebieden geïntegreerd toe te passen

het vermogen om in dit kader een beargumenteerd standpunt in te nemen en te **verdedigen.**

kennis van en inzicht in het systeem van het Nederlandse **Strafrecht,** met inbegrip van het strafprocesrecht, en met inbegrip van de doorwerking van Europees recht in dit rechtsgebied
het vermogen om de begrippen uit dit systeem toe te passen op een probleemsituatie
het vermogen om de begrippen uit dit systeem te analyseren en onderlinge verbanden aan te wijzen
het vermogen om in dit kader een beargumenteerd standpunt in te nemen en te verdedigen.

kennis van en inzicht in het systeem van het Nederlandse **Staatsrecht** en het Nederlandse **Bestuursrecht** (inclusief optioneel Belastingrecht), met inbegrip *van* het bestuursprocesrecht, en met inbegrip van de doorwerking van Europees recht in dit rechtsgebied
het vermogen om de begrippen uit dit systeem toe te passen op een probleemsituatie
het vermogen om de begrippen uit dit systeem te analyseren en onderlinge verbanden aan te wijzen
het vermogen om in dit kader een beargumenteerd standpunt in te nemen en te verdedigen.

Ten aanzien van de vakken Internationaal publiekrecht en (Institutioneel) Europees recht:

kennis van en inzicht in hoofdthema's, bronnen en subjecten van het **Internationaal publiekrecht** en het **(Institutioneel) Europees recht**
het vermogen om deze kennis en dit inzicht toe te passen op een probleemsituatie
- het vermogen om de hoofdthema's van het Internationaal publiekrecht en het (Institutioneel) Europees recht te analyseren en onderlinge verbanden aan te wijzen.

Het gaat er bij de in dit nummer genoemde rechtsgebieden om dat de student fundamentele kennis van en inzicht in het betrokken rechtsgebied verwerft: systeem, beginselen en belangrijkste regels, en de uitleg daarvan in rechtspraak en rechtswetenschap. De in dit convenant genoemde vakken in de opleiding moeten in hoofdzaak daarop zijn gericht

3. In de eindtermen van de bachelor- en masteropleidingen die meetellen voor het civiel effect wordt tevens verzekerd dat de afgestudeerde na het afronden van beide opleidingen
   a. in staat is op academisch niveau een juridisch analytisch betoog te schrijven;
   b. kennis *van* en inzicht heeft in diverse metajuridische perspectieven op het recht, en dat hij deze in een analyse van een maatschappelijk-juridisch vraagstuk kan betrekken.

Ten aanzien van het programma:

4. Het bachelorprogramma omvat in het eerste jaar inleidende vakken op het gebied van het Nederlandse privaatrecht, straf(proces)recht en staats- en bestuursrecht
5. Het bachelorprogramma omvat in het tweede en het derde jaar ten minste vakken

a. Op het gebied van het Nederlandse privaatrecht, zoals onder 2 omschreven, met een totale omvang van ten minste 30 EC, waarbij het internationaal privaatrecht voor maximaal 3 EC mag meetellen;
b. Op het gebied van het Nederlandse staats- en bestuursrecht, zoals onder 2 omschreven, met een totale omvang van ten minste 10 EC;
c. Op het gebied van het Nederlandse strafrecht, zoals onder 2 omschreven, met een totale omvang van ten minste 10 EC.

6. Het bachelorprogramma omvat ten minste een vak op het gebied van het (Institutioneel) Europees recht, zoals onder 2 omschreven, met een totale omvang vanten minste 5 EC.

7. Het bachelorprogramma of het masterprogramma omvat ten minste een vak op het gebied van het Internationaal publiekrecht, zoals onder 2 omschreven, met een totale omvang van ten minste 5 EC.

8. De programmas in het tweede en derde jaar van de bachelor en van de master omvatten gezamenlijk ten minste 100 EC aan vakken (waartoe ook een essay of scriptie wordt gerekend) op het gebied van het Nederlandse privaatrecht, staats- en bestuursrecht of strafrecht, (Institutioneel) Europees recht en Internationaal publiekrecht, alle zoals hiervoor onder 2 omschreven.

9. Metajuridische vakken, of onderdelen van vakken, waarin rechtsgebieden vanuit metajuridisch perspectief worden bezien, tellen voor de toepassing van nr. 8 mee voor het aantal EC dat aan dat rechtsgebied wordt besteed, mits verzekerd is dat ook de positiefrechtelijke eindtermen voor dat rechtsgebied worden bereikt

In de masteropleiding:

10. Het masterprogramma omvat minimaal één of meer verdiepend(e) vak(ken) van (gezamenlijk) substantiële omvang (minimaal 10 EC) op het terrein van het Nederlandse privaatrecht, strafrecht, staats- en bestuursrecht, of Europees recht, alle zoals hiervoor onder 2 omschreven.

11. Het masterprogramma voorziet In een toetsmoment waarin stof uit de onder 8 genoemde vakken, over de grenzen van ten minste twee vakgebieden heen wordt getoetst

12. Schematische weergave

B1		
Hoofdvak	Minimum aantal EC	Bijzonderheden
Privaatrecht	n.v.t	Inleiding In de hoofdthema's
Straf'(proces}recht	n.v.t	Inleiding In de hoofdthema's
Staat- en bestuursrecht	n.v.t	Inleiding In de hoofdthema's
BZ enB3		
Hoofdvakken (als onder 2 omschreven)		
Privaatrecht	30	Inclusief burgerlijk procesrecht
Strafrecht	10	Inclusief strafprocesrecht
Staats- en bestuursrecht	10	Inclusief bestu ursprocesrech t
Andere vakken In B1-B3 or master (als onder Z omschreven)		
lntematlonaal publiekrecht (ba orma)	5	Inleiding In de hoofdthema's, bronnen en subjecten.
(Institutioneel) Europees recht (ba)	5	Inlelding In de hoofdthema's, bronnen en subjecten
Alle hoofdvakken B2 en B3 en master samen.	100 EC totaal, waarvan minstens 10 In de Ma	

Andere opleidingen

13. Een uitzondering op het uitgangspunt inzake de basis, onder l omschreven, wordt gemaakt voor Hbo-afgestudeerden die een academische juridische master hebben behaald welke aan de onder 11 omschreven eisen voldoet. Voor hen geldt dat toekenning van civiel effect slechts plaatsvindt als de betrokkene ten minste 200 EC

heeft besteed aan vakken/cursussen op het gebied van het Nederlandse recht waarvanten minste 60 EC op WO-master-niveau en ten minste 60 EC op WO-bachelor- niveau, in het laatste geval vrijstellingen daaronder niet begrepen.

14. Studenten die aan een University College een opleiding hebben afgerond in een juridische variant, of die een andere opleiding voor op hoge academische kwaliteit geselecteerde studenten hebben afgerond met een juridische hoofdrichting, en die vervolgens een juridische master behalen op het terrein van een of meer van de hoofvakken van het Nederlandse recht, zoals hiervoor onder 2 omschreven. kunnen het civiel effect verkrijgen indien de examencommissie bachelor van de juridische faculteit van de betrokken instelling van oordeel is dat zij op grond van de juridische examens die zij hebben afgelegd, zowel in hun reguliere opleiding als, voor zover nodig, in aanvulling daarop, hebben aangetoond te voldoen aan de eindtermen van het juridische bachelorprogramma, en hun op grond daarvan een juridisch bachelordiploma heeft toegekend waardoor in combinatie met de behaalde master aan de eindtermen voor civiel effect wordt voldaan.

    Opmerking: als de inhoudelijke resultaten van studenten met een niet-traditionele vooropleiding in de beroepsopleidingen dat rechtvaardigen, zullen de convenantspartijen streven naar een wetswijziging waardoor het mogelijk wordt civiel effect toe te kennen indien het programma van de door de student behaalde bachelor, samen met het programma van de behaalde juridisch master, al dan niet met aanvullende onderdelen, naar het oordeel van de examencommissie masters van de juridische faculteit voldoet aan de in dit convenant voor het civiel effect gestelde eisen, waaronder in het bijzonder de eindtermen genoemd onder 2 en 3, met uitzondering van;

    i. de eisen gesteld aan het eerste jaar genoemd onder 4.
    ii. de eis van 100 EC genoemd onder 8.

15. De verklaring inzake het civiel effect van de universitaire opleidingen zal conform degemaakte afspraken worden aangepast.

16. De programma's van de juridische opleidingen zullen uiterlijk met ingang van hetacademisch jaar 2017-2018 aan deze afspraken zijn aangepast, waarbij voor de studenten die reeds daarvoor met de bacheloropleiding zijn begonnen een overgangsperiode geldt tot en met uiterlijk het studiejaar 2021-2022.

17. Het civiel effect van opleidingen die zijn afgerond voor de inwerkingtreding van dezeafspraken blijft ongewijzigd.

Bijlage 2 Format referentie

Vraagpunten referenten rechterlijke functie

1. Wat is/was uw relatie tot de kandidaat?
2. Hoe frequent zijn/waren uw contacten met de kandidaat?
3. In welke mate voldoet/voldeed de kandidaat in zijn/haar huidige/vroegere carrière?
4. Hoe is zijn/haar carrière verlopen?
5. Wat is uw oordeel in relatie tot de kandidaat op de volgende punten?
   - analytisch-, probleemoplossend vermogen en creativiteit;
   - juridische kennis/ervaring;
   - integriteit;
   - uitdrukkingsvaardigheid; zowel mondeling als schriftelijk;
   - sociale, communicatieve en collegiale eigenschappen (contact leggen, omgang met collega's, medewerkers, leidinggevenden, optreden naar buiten ten opzichte van cliënten/publiek);
   - besluitvaardigheid;
   - persoonlijk overwicht/gezag;
   - prestatievermogen: kwantitatief en kwalitatief.
6. Op welke punten bent u van mening dat de kandidaat zich nog verder kan ontwikkelen?

Bijlage 3
Klachtenregeling LSR

Artikel 1 Definities
In deze regeling wordt verstaan onder:
a. klacht: een uiting van ongenoegen over een gedraging van het bureau dan wel (leden van) de LSR die zowel bejegening als bedrijfsvoering kan betreffen;
b. Presidium: het presidium van de LSR;
c. betrokkene: de persoon op wie de klacht betrekking heeft.

Artikel 2 Klachtrecht
1. Een ieder heeft het recht om over de wijze waarop een medewerker of (een lid van) de LSR zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem heeft gedragen, bij het presidium een klacht in te dienen.
2. Klachten kunnen uitsluitend schriftelijk per brief of email worden ingediend bij het secretariaat van de LSR.
3. Een klaagschrift moet ten minste bevatten:
a. de naam en het adres van de indiener;
b. de dagtekening;
c. een omschrijving van de gedraging waartegen de klacht is gericht en het tijdstip van de gedraging.

Artikel 3 Afdoening in der minne
1. In iedere fase van de klachtbehandeling kan het presidium nagaan of de klager door middel van een informele afhandeling van zijn klacht tevreden gesteld kan worden.
2. Zodra het presidium naar tevredenheid van de klager aan de klacht tegemoet is gekomen, vervalt de verplichting tot het verder toepassen van deze regeling. De klager ontvangt in dat geval een schriftelijke kennisgeving van de afsluiting van de klachtprocedure. Aan de betrokkene wordt een kopie van deze kennisgeving verstrekt.

Artikel 4 Ontvangstbevestiging; door- en toezending en administratie
1. Het secretariaat van de LSR bevestigt de ontvangst van het klaagschrift schriftelijk binnen vijf werkdagen onder mededeling van de datum van ontvangst van het klaagschrift en met toezending van een link naar deze regeling.
2. Het secretariaat van de LSR zendt de betrokkene een afschrift van het klaagschrift en de daarbij meegezonden stukken en biedt de betrokkene de gelegenheid om hierop schriftelijk te reageren.
3. Het secretariaat van de LSR registreert en administreert binnengekomen klaagschriften en zorgt voor een goede voortgangscontrole.

Artikel 5 Geen verplichting tot klachtbehandeling
1. Het presidium kan besluiten een klaagschrift dat niet aan artikel 2, tweede en derde lid, voldoet, niet te behandelen, mits de indiener in de gelegenheid is gesteld het klaagschrift binnen een door het presidium te stellen termijn aan te vullen.
2. Het presidium is niet verplicht de klacht te behandelen indien deze betrekking heeft op een gedraging:

a. waarover door de klager reeds eerder een klacht is ingediend die met inachtneming van deze regeling is afgedaan;
b. die langer dan een jaar voor indiening van de klacht heeft plaatsgevonden.

3. Het presidium is niet verplicht de klacht te behandelen indien het belang van de klager dan wel het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende is.

4. Van het niet in behandeling nemen van de klacht stelt het presidium de klager zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen acht weken na ontvangst van het klaagschrift schriftelijk in kennis.

Artikel 6 Gelegenheid tot horen

1. Het presidium stelt de klager in de gelegenheid te worden gehoord.
2. Van het horen van de klager kan worden afgezien, indien de klacht niet in behandeling wordt genomen, de klacht kennelijk ongegrond is dan wel de klager heeft verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.
3. Het horen geschiedt door een lid van het presidium dat niet betrokken is geweest bij de gedraging waarover wordt geklaagd.
4. Van het horen wordt een verslag gemaakt.

Artikel 7 Behandeling

1. Het presidium handelt de klacht binnen tien weken na de ontvangst van het klaagschrift af.
2. Wanneer de klacht een lid van het presidium betreft, neemt dit lid niet aan de behandeling van de klacht deel.

Artikel 8 Afdoening

Het presidium stelt de klager en de betrokkene schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de bevindingen van het onderzoek naar de klacht alsmede van de eventuele conclusies die het daaraan verbindt.

Artikel 9 Registratie

Het presidium draagt zorg voor registratie van de bij hem ingediende schriftelijke klachten. De geregistreerde klachten worden vermeld in de jaarlijkse verantwoording van de LSR aan de Raad voor de rechtspraak.

Artikel 10 Overgangsbepaling

Deze regeling treedt onmiddellijk in werking na de vaststelling door het presidium. Klachten, ingediend op of na de datum van inwerkingtreding van deze regeling en betrekking hebbend op een gedraging die heeft plaatsgevonden vóór de datum van inwerkingtreding van deze regeling, worden behandeld met toepassing van deze regeling.

Artikel 11 Citeertitel, bekendmaking en inwerkingtreding 1.
Deze regeling kan worden aangehaald als klachtenregeling LSR.
2. Zij wordt vermeld op de site van de LSR.

22 september 2022 - besluit - Beleid superspecialisten en selectie en salariëring van rechters

Document 93

Het DB attendeert de presidenten erop dat op de laatste PRO-vergadering (25 oktober jl.) is besloten om ter bevordering van het laten doorgroeien van goed fungerende rechters-/raadsheren-plaatsvervanger naar **r(h)io** of rechter-/raadsheer-**plaatsvervanger unus en/of** met een **aanwijzing** tijdelijk een extra mogelijkheid te creëren tot het aanmerken als gerede kandidaat.

Kent u in uw gerecht een rechter-/raadsheer-plaatsvervanger die tussen 1 oktober 2019 en 1 oktober 2021 de analytische test net niet heeft gehaald en van wie u in een aanbevelingsbrief aan het LSR-presidium kunt motiveren (bijv. aan de hand van informatie van rechterlijke collega's) dat deze voldoet aan de volgende criteria voor gerede kandidaat, dan kunt u deze alsnog als zodanig voordragen bij het LSR-presidium.

Daartoe dient u een aanbevelingsbrief te sturen aan het LSR-presidium (lsr@rechtspraak.nl) , voorzien van het cv van de kandidaat alsmede van de uitslag van de eerder afgelegde analytische test (afgelegd tussen 1 oktober 2019 en 1 oktober 2021), en gemotiveerd toe te lichten dat:

- A. De kandidaat beschikt over een unieke combinatie van kennis, ervaring, attitude en vaardigheden;
- B. Op basis van specifieke vereisten voor de RIO-functie en de onder A. vermelde kwaliteiten mag worden verwacht dat een eventuele openstelling geen andere kandidaten met dezelfde kwalificaties als die van de gerede kandidaat zal opleveren;
- C. Naar verwachting zal de gerede kandidaat, na een korte opleiding, snel inzetbaar zijn als rechter of raadsheer.

Als het LSR-presidium toestemming geeft om de gerede kandidaatsprocedure te volgen, wordt de kandidaat in de gelegenheid gesteld om ook het assessment en de LSR-eindgesprekken voltooien.

Hetzelfde geldt voor uitstekende kandidaten die nog geen plaatsvervanger waren en die tussen 1 oktober 2019 en 1 oktober 2021 naar de grote commissie zijn gegaan en de analytische test net niet gehaald hebben, maar die op basis van bovenstaande criteria in aanmerking zouden zijn gekomen voor de gerede kandidaat-procedure.