

Notitie adviesverzoeken afwijkende inschaling

- **benoeming tot rechter na de rio-opleiding**
- **eerste benoeming als superspecialist, super ervaren kandidaat of raadsheer**
- **overstappende rechterlijk ambtenaar van het Openbaar Ministerie**

Vastgesteld door de Raad voor de rechtspraak d.d. 16 oktober 2024, aangevuld en vastgesteld d.d. 15 januari 2025 m.b.t. de overstappende rechterlijk ambtenaar van het Openbaar Ministerie

In het SORM van 18 juli 2024 hebben de minister en de NVvR afgesproken dat de afspraak dat bij eerste benoeming inschaling op basis van laatstverdiende salaris plaatsvindt, met onmiddellijke ingang wordt losgelaten.

De Raad heeft op 11 september 2024 de Uitwerking Akkoord inschaling rechter en officieren in opleiding vastgesteld.

Het Akkoord heeft ook gevolgen voor de advisering door de Raad over verzoeken tot afwijkende inschaling voor rechterlijke ambtenaren binnen bovengenoemde groepen. Deze gevolgen worden hieronder toegelicht.

De relevante tekst van het akkoord is hieronder opgenomen in het tekstvak. De opsommingstekens (streepjes) zijn vervangen door letters.

a) <i>De Minister en de NVvR laten de huidige afspraak dat bij eerste benoeming inschaling op basis van laatstverdiende salaris plaatsvindt met onmiddellijke ingang los;</i>

Inschaling bij benoeming tot rechter na de rio-opleiding

Na afronding van de opleiding wordt de rio benoemd tot rechter. Voor de rechter is schaal 9 van toepassing. Op grond van artikel 5b Brra vindt de inschaling dan plaats in het naast hogere bedrag van deze nieuwe schaal. Als het gerechtsbestuur voornemens is af te wijken van de wettelijke trede, dan stelt het o.g.v. art. 5b Brra de Raad voor de rechtspraak in de gelegenheid hierover advies uit te brengen. Heeft de Raad advies uitgebracht, dan zendt het gerechtsbestuur een afschrift van het vervolgens genomen besluit aan de Raad.

De Raad hanteerde tot voor kort bij een dergelijk adviesverzoek het uitgangspunt dat een inschaling op een hogere trede van schaal 9 mogelijk was, als sprake was van een forse teruggang in salaris bij indiensttreding als rechter in opleiding. Daarbij gold dat de afwijking maximaal twee treden hoger kon zijn dan de wettelijke trede.

Nu het laatstverdiende salaris geen rol meer kan spelen, is deze afwijkingsgrond -forse teruggang in salaris- niet langer mogelijk. Het criterium wordt niet vervangen door een andere generieke grond voor afwijking van de wettelijke trede. Inschaling op de wettelijke trede voldoet aan de eisen die vanuit de Europese richtlijnen voor gelijke behandeling worden gesteld aan inschalingsbeslissingen: transparant, objectief en genderneutraal.

Dit betekent dat de Raad in beginsel geen positief advies meer geeft op een verzoek voor afwijkende inschaling bij de benoeming tot rechter na de rio-opleiding.¹

Eerste benoeming als superspecialist, super ervaren kandidaat of raadsheer

Voor uitzonderlijk zware kandidaten voor het rechterschap geldt het beleid dat in het PRO is vastgesteld voor superspecialisten en superervaren kandidaten. Of sprake is van een dergelijke kandidaat wordt getoetst door de LSR volgens vastgestelde criteria. Deze kandidaten krijgen een korte(re) opleiding dan de rechter in opleiding.

Ook is het mogelijk dat een (externe) kandidaat rechtstreeks instroomt als raadsheer. Ook deze kandidaten krijgen volgens het geldend beleid een korte opleiding.

Superspecialisten en superervaren kandidaten en raadsheren worden niet benoemd in het wettelijke ambt van rechter in opleiding. De superspecialist of superervaren kandidaat is tijdens de opleiding rechter-plaatsvervanger met een aanwijzing, zodat op grond van de wet schaal 9 van toepassing is. De raadsheer in opleiding is tijdens de opleiding raadsheer-plaatsvervanger met een aanwijzing, zodat op grond van de wet schaal 8 van toepassing is.

Op grond van artikel 5a Bbra is bij eerste benoeming de onderste trede van schaal 9 resp. 8 van toepassing. Als het gerechtshof voornemens is af te wijken van de wettelijke trede, dan stelt het o.g.v. art. 5a Bbra de Raad voor de rechtspraak in de gelegenheid hierover advies uit te brengen. Heeft de Raad advies uitgebracht, dan zendt het gerechtshof een afschrift van het vervolgens genomen besluit aan de Raad.

Het criterium laatstverdiende inkomen is voor deze benoemingen niet meer van toepassing bij het bepalen van de starttrede. Het criterium wordt niet vervangen door een andere generieke grond voor afwijking van de wettelijke trede. Inschaling op de wettelijke trede voldoet aan de eisen die vanuit de Europese richtlijnen voor gelijke behandeling worden gesteld aan inschalingsbeslissingen: transparant, objectief en genderneutraal.

Dit betekent dat de Raad in beginsel geen positief advies meer geeft op een verzoek voor afwijkende inschaling bij de benoeming van deze categorieën kandidaten.

Hierop wordt één uitzondering gehanteerd. Gerechtsbesturen kunnen voor dergelijke kandidaten, die hebben gesolliciteerd vóór totstandkoming van het akkoord van 18 juli 2024 én uiterlijk per januari 2025 starten met de opleiding, een adviesverzoek indienen voor inschaling volgens de oude advieslijn van de Raad. Voor deze uitzondering is een afweging gemaakt tussen de verwachtingen van het individu, de gelijke behandeling binnen een lichting starters en het zo snel mogelijk ('onmiddellijk') stoppen met het oude criterium. Deze uitzondering sluit aan bij de uitwerking voor de rechters in opleiding in de Uitwerking Akkoord inschaling rechter en officieren.

¹ In het SORM van 18 juli 2024 is ook afgesproken dat de NVvR het gesprek aangaat binnen het SORM over het vervallen van de ingroei-trede (trede i) van RM schaal 9. Op dit punt streeft de NVvR naar helderheid in het SORM voor 31/12/2024.

Overstappende rechterlijk ambtenaar van het Openbaar Ministerie

Een rechterlijk ambtenaar, die overstapt vanuit het Openbaar Ministerie naar een rechterlijk ambt bij een gerecht wordt daarbij niet benoemd in het wettelijke ambt van rechter in opleiding. De overstappende officier van justitie (of advocaat-generaal) wordt voor de duur van de opleiding benoemd tot rechter-plaatsvervanger. Aan de overstapper wordt (als hij geen ontslag neemt bij het OM) volledig buitengewoon verlof verleend voor de duur van de opleiding. Na afronding van de opleiding wordt het buitengewoon verlof bij het OM beëindigd en wordt de officier van justitie of advocaat-generaal benoemd tot rechter of raadsheer.

Artikel 5c Brra bepaalt dat bij een opvolgende benoeming in een ambt met eenzelfde maximum salaris, het salaris wordt vastgesteld op het naast hogere bedrag in de schaal. Dit is dus van toepassing als bijvoorbeeld een officier van justitie (schaal 9) wordt benoemd tot rechter (schaal 9).

Het Brra bevat geen bepaling over het salaris bij benoeming in een ambt met een lagere schaal (behalve de demotieregeling vanaf de leeftijd van 57 jaar). Logischerwijs wordt echter in de situatie dat de officier van justitie of advocaat-generaal overstapt naar een gerecht in een rechterlijk ambt met een lagere salarisschaal, het salaris ook vastgesteld op het naast hogere bedrag tot uiterlijk het maximum van de nieuwe schaal. Dit is dus van toepassing als bijvoorbeeld een senior officier van justitie (schaal 8) wordt benoemd tot rechter (schaal 9).

De Raad hanteerde in het verleden het uitgangspunt dat de salaristeruggang bij de overstap naar de Rechtspraak in beginsel niet behoefde te worden gecompenseerd. Echter, als het gerechtsbestuur toch aanleiding zag voor salariscompensatie dan gaf de Raad desgevraagd positief advies voor het verstrekken van een toelage op grond van artikel 38e Brra voor de periode van maximaal één jaar. Ook werd in voorkomend geval positief geadviseerd op adviesverzoeken voor afwijkende inschaling bij opvolgende benoeming binnen de Rechtspraak, om salarisachteruitgang te voorkomen.

Nu het laatstverdiende salaris geen rol meer kan spelen, zal de Raad in beginsel geen positief advies meer geven op een adviesverzoek voor een tijdelijke toelage of afwijkende inschaling bij opvolgende benoeming binnen de Rechtspraak.

Bij wijze van uitzondering zal de Raad nog volgens de oude lijn adviseren over ingediende adviesverzoeken ten aanzien van overstappende OM-ers die uiterlijk per januari 2025 worden benoemd tot rechter of raadsheer, met betrekking tot die benoeming (de tijdelijke toelage). De Raad geeft in beginsel geen positief advies meer op een verzoek voor afwijkende inschaling bij opvolgende benoeming binnen de Rechtspraak.

De volgende brieven van de Raad voor de rechtspraak vervallen:

- brief van 19 januari 2012, onderwerp Nieuw beleid bij advisering salarisreparatie overstappende OM-ers, kenmerk UIT4647/FBT/EvdW/ci
- brief van 12 juli 2013, onderwerp Beleid bij advisering aanvulling salaris overstappende OM-ers, kenmerk UIT 7000 FBT/MG

Document nr. 2



Raad voor de
rechtspraak

aan Leden van het PRO
van 5.1.2.e
datum 11 april 2025
onderwerp Toelichting en advies bij het evaluatierapport

Memo

Samenvatting van het rapport

In de selectieprocedures voor r(h)io's worden veel verschillende selectie-instrumenten gebruikt op basis waarvan na een beraadslaging een selectiebeslissing genomen wordt. Om te evalueren in hoeverre dit leidt tot goede selectiebeslissingen worden de belangrijkste bevindingen uit de wetenschappelijke literatuur besproken. De belangrijkste aandachtspunten op basis daarvan zijn dat 1) het gebruik van meer selectie-instrumenten niet altijd leidt tot betere selectiebeslissingen (d.w.z. tot het aannemen van beter presterende kandidaten), maar ook nadelig kan zijn, 2) *gestandaardiseerde* gesprekken een hogere voorspellende waarde hebben dan niet gestandaardiseerde gesprekken en ook in kleinere verschillen in beoordelingen tussen kandidaten met en zonder een etnisch-culturele achtergrond resulteren, en 3) betere selectiebeslissingen worden genomen als informatie volgens een vooraf opgestelde beslisregel wordt gecombineerd, in plaats van op basis van menselijke oordelen gevormd door een enkele beoordelaar of in een beraadslaging. Een beslisregel is een normscore om een kandidaat door te laten gaan. Beslissingen worden nu vaak genomen op basis van een zogenoemde holistische combinatie. Dit betekent dat informatie door 'nadenken' naar een oordeel vertaald wordt. Tijdens dit proces geeft een selecteur (bewust of onbewust) meer gewicht aan bepaalde informatie. De onderzoekers geven aan dat het consistent gebruiken van beslisregels tot betere oordelen en selectiebeslissingen leidt dan holistische combinatie.

Uit het onderzoek blijkt dat verschillende selectie-instrumenten, zoals de meerderheid van de zelfrapportagevragenlijsten, de Watson-Glaser test, de Matrix test, de Dilemmatest, en de simulatieopdracht ('Everest Games') het beste niet meer gebruikt kunnen worden. De scores op deze instrumenten hebben geen of een verwaarloosbaar klein verband met prestatie in de opleiding, of hebben wel een bruikbaar verband met prestatie in de opleiding, maar zijn overbodig omdat ze sterk overlappen met andere selectie-instrumenten. De test voor verbale relaties en analogieën (TVRA) voorspelde zoals verwacht prestatie in de opleiding redelijk goed. Het assessment heeft in de huidige vorm geen toegevoegde waarde boven op de analytische tests.

Daarnaast blijkt ook dat de standaardisatie in de selectiegesprekken ontbreekt. De selectiegesprekken moeten dus nog (verder) gestandaardiseerd worden. Ook moeten de lokale gesprekken en de eindgesprekken beter op elkaar afgestemd worden. Op dit moment worden in de lokale gesprekken soms competenties beoordeeld die pas in de eindgesprekken beoordeeld horen te worden, terwijl het doel van de lokale selectie is om de 'fit' met het gerecht te beoordelen. Het blijft vaak onduidelijk wat onder 'fit' met het gerecht wordt verstaan. Daarom moet per gerecht 'fit' concreet omschreven worden.

datum 11 april 2025
onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatie­rapport
pagina 2 van 14

Er zijn echter ook positieve punten. De eindgesprekken voorspellen prestaties in de opleiding al enigszins en kunnen door middel van relatief eenvoudige ingrepen aantoonbaar beter functioneren. *Onder de aanname dat selecteurs hun oordelen na de eindgesprekken zouden middelen*, zou het gemiddelde eindoordeel een redelijk hoge voorspellende waarde voor prestatie in de opleiding tonen. Geadviseerd wordt een beslisregel te gebruiken om te bepalen wanneer een kandidaat wordt aangenomen. In de eindgesprekken die door de LSR gevoerd worden wordt al ten dele een beslisregel gebruikt om tot een oordeel per selecteur te komen, dus daar bestaat al een basis voor die verder uitgewerkt kan worden.

Ten slotte willen de onderzoekers benadrukken dat het gebruik van gestandaardiseerde gesprekken en beslisregels de selectieprocedure eerlijker en transparanter zou maken, wat ook toekomstige evaluaties vergemakkelijkt en diversiteit binnen de organisatie kan bevorderen.

datum 11 april 2025
 onderwerp Toelichting en advies bij het
 evaluatierapport
 pagina 3 van 14

Aanbevelingen

‘Must have’ aanbevelingen	
Briefselectie	
- De scorelijst voor de briefselectie verder standaardiseren en vooral voor consistent gebruik zorgen - Beschrijvende ankers toevoegen om te definiëren wanneer een factor als goed of minder goed beoordeeld wordt (bijvoorbeeld: wanneer zijn studieresultaten matig of sterk? Zie ook standaardisatiecomponent 3 uit Tabel 1) - Per gerecht een beslisregel opstellen om tot een oordeel te komen over wanneer een kandidaat wel of niet doorgaat - Toezicht vanuit LSR op juiste manier gebruik van de scorelijst. De huidige begeleiding door de LSR is minder effectief omdat selecteurs herinnerd worden holistisch op de factoren in de scorelijst te letten (bijvoorbeeld: “Heb je ook goed naar de studieresultaten gekeken?”). De LSR zou beter kunnen checken of 1) de factoren op de vijfpuntsschaal in de huidige scorelijst ook daadwerkelijk gescoord zijn en niet leeg blijven, 2) een beslisregel daadwerkelijk wordt gebruikt om tot een oordeel te komen en er dus niet van de beslisregel wordt afgeweken	
Analytische tests	
- Alleen de TVRA test handhaven omdat deze prestatie in de opleiding redelijk goed voorspelt - De Watson-Glaser en de Matrix test niet meer gebruiken omdat deze geen toegevoegde voorspellende waarde hebben boven op de TVRA test - De NIT niet te gaan gebruiken omdat deze onvoldoende betrouwbaar lijkt te zijn	
Lokale selectie	
- De lokale gesprekken standaardiseren aan de hand van de componenten die in Tabel 1 genoemd zijn. Dit houdt in alleen vragen te stellen die relevant zijn voor de baan, dezelfde vragen aan iedere kandidaat te stellen, en beschrijvende ankers toevoegen om te definiëren wanneer een antwoord als goed of minder goed beoordeeld wordt - Per gerecht bepalen wat ‘fit’ met het gerecht precies betekent	



Raad voor de
rechtspraak

datum 11 april 2025

onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatierapport

pagina 4 van 14

- De referenties hebben waarschijnlijk hooguit een kleine voorspellende waarde. Daarom kan overwogen worden de referenties weg te laten. Mochten de referenties gehandhaafd blijven, raden de onderzoekers aan de evaluatie door referenten te standaardiseren en beslisregels op te stellen om te bepalen hoe informatie uit de referenties gebruikt wordt. De onderzoekers raden dan ook aan de referenties voor iedere kandidaat in dezelfde fase te gebruiken (briefselectie of lokale gesprekken)
- Beslisregels opstellen om te bepalen wanneer een kandidaat doorgaat

Assessment

- Alleen de Big Five Plus vragenlijst (of een vergelijkbaar instrument van goede kwaliteit) handhaven, en alleen de schaal Consciëntieusheid gebruiken
- De Work Personality Questionnaire, Drijfveren- en Waardenvragenlijst niet meer gebruiken omdat deze geen voorspellende waarde heeft voor prestaties in de opleiding
- De Beïnvloedingsstijlenvragenlijst en de *plusschalen* van de Big Five Plus niet meer gebruiken omdat deze onvoldoende betrouwbaar waren
- De Dilemmatest niet meer gebruiken omdat deze maar als *praatstuk* gebruikt wordt en onderzoek naar de kwaliteit van dit instrument ontbreekt
- De Everest Game niet meer gebruiken omdat de scores sterk overlappen met scores op de analytische tests, de scores behoorlijk negatief samenhangen met leeftijd, en dit instrument minder positief door kandidaten wordt ervaren
- Het assessmentgesprek niet meer gebruiken omdat de standaardisatie ontbreekt, het onduidelijk blijft wat er wordt gemeten, en er al meerdere gesprekken gevoerd worden (lokale selectie en eindgesprekken)
- Alleen tests gebruiken waarvan de psychometrische kwaliteit is aangetoond (bijv. o.b.v. een COTAN-oordeel)
- Indien het assessment blijft bestaan, beslisregels opstellen om selectie-instrumenten te combineren en bepalen hoe het advies gevormd wordt. Bij handhaving het assessment idealiter als een assessment center laten inrichten waarbij er naast het rollenspel meerdere praktijkopdrachten (simulaties) gebruikt worden en kandidaten door meerdere onafhankelijke beoordelaars beoordeeld worden

Eindgesprekken



Raad voor de
rechtspraak

datum 11 april 2025
onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatierapport
pagina 5 van 14

- Competentie-oordelen van selecteurs middelen en een beslisregel opstellen om tot een eindoordeel voor het eindgesprek/de eindgesprekken te komen. Dit kan gebeuren door de gemiddelde competentie-oordelen simpelweg op te tellen of minimaal eisen per competentie op te stellen
- Antwoorden scoren in plaats van globale competenties. Gedragsankers met minder goede en goede antwoorden per vraag opstellen
- De competentie zelfreflectie en leervermogen op basis van gedragsrelevante vragen beoordelen en op een vijfpuntsschaal scoren
- Ervoor zorgen dat aanvullende informatie zoals brieven, assessment rapporten en test scores niet vooraf aan de eindgesprekken wordt bekeken

Beslisregels in alle stappen van de selectieprocedure toepassen en meer informatie over beslisregels in trainingen opnemen

- In alle trainingen die aangeboden worden de evidentie behandelen dat beslisregels tot betere selectiebeslissingen leiden dan het menselijke oordeel. Selecteurs informeren dat het consistente gebruik van een beslisregel belangrijker is dan de exacte vorm van de beslisregel, tenminste als alleen maar selectie-instrumenten van goede kwaliteit worden gebruikt. Dit is omdat beslisregels schadelijke inconsistentie in menselijke oordelen reduceren. Dit soort informatie kan ervoor zorgen dat selecteurs een beslisregel consistentener toepassen (Neumann et al., 2022).
- Beslisregels *consistent* gebruiken. Mocht er grote weerstand bestaan kan de voorspelling van een beslisregel op zijn minst als advies worden beschouwen. De onderzoekers raden echter af de voorspelling van de beslisregel te overrulen omdat dit de kwaliteit van selectiebeslissingen *vermindert*
- Beslisregels in alle stappen van de selectieprocedure gebruiken. Beslisregels moeten dus ook gebruikt worden om te bepalen wanneer een kandidaat de briefselectie en de lokale gesprekken haalt

‘Nice to have’ aanbevelingen

Informatie opslaan om diversiteit beter te kunnen onderzoeken

- Omdat diversiteit een belangrijk doel vormt van de selectieprocedure is het wenselijk verschillen in scores op de selectie-instrumenten tussen verschillende groepen van kandidaten te evalueren. Dit was echter niet mogelijk in deze evaluatie omdat de nodige informatie ontbrak. De onderzoekers bevelen aan op vertrouwelijke wijze informatie over etnisch-culturele achtergrond van kandidaten te vragen,



Raad voor de
rechtspraak

datum 11 april 2025
onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatierapport
pagina 6 van 14

uitsluitend voor onderzoeksdoeleinden en zonder dat selecteurs of anderen daar toegang toe hebben, om analyses naar diversiteit mogelijk te maken
Verwachtingen van kandidaten managen
De verwachtingen naar kandidaten voor elke stap in de selectieprocedure en vooral de lokale selectie duidelijker communiceren
De manier hoe prestatie in de opleiding wordt gemeten verbeteren
Evalueren hoe prestatie in de opleiding eenvoudiger kan worden gemeten om meer vergelijkbaarheid tussen rio's te schaffen
Evaluatieonderzoek herhalen
Dit evaluatieonderzoek na het uitvoeren van de aanpassingen herhalen. Hierbij is het belangrijkste dat er dan ook scores beschikbaar zijn van selectie-instrumenten die nu niet onderzocht konden worden omdat data ontbrak, zoals beoordelingen uit lokale gesprekken
Informatie om bij toekomstige aanbestedingen uit te vragen
Recente handleidingen over de gebruikte selectie-instrumenten, waaruit duidelijk wordt of de selectie-instrumenten voldoen aan de nodige psychometrische kenmerken (bijvoorbeeld betrouwbaarheid, validiteit, normen, onderzoek naar verschillen tussen groepen en predictieve bias).
Documentatie over 'kwalitatieve' selectie-instrumenten zoals gesprekken en simulatieopdrachten (rollenspellen of andere opdrachten die deel uitmaken van een assessment center). Informatie over de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid van dit soort selectie-instrumenten. Afnameprotocollen waaruit duidelijk wordt dat de standaardisatie gewaarborgd wordt. Hiervoor kan Tabel 1 uit dit rapport gebruikt worden om de juiste standardisatiecomponenten uit te vragen.
Documentatie over expliciete beslisregels die gehanteerd worden om de gebruikte selectie-instrumenten/competenties te combineren, of een plan van aanpak dat weergeeft hoe die beslisregels zullen worden opgesteld als de opdracht wordt gegund.



Raad voor de
rechtspraak

datum 11 april 2025
onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatie­rapport
pagina 7 van 14

Advies

Less is more

De Raad en de LSR stellen voor om de selectieprocedure zo in te richten dat elk onderdeel van toegevoegde waarde is en alleen die onderdelen te laten bestaan die een hoge voorspellende waarde hebben. Het gebruik van meer selectie-instrumenten leidt niet altijd tot betere selectiebeslissingen. Hieronder wordt het advies toegelicht en later schematisch weergegeven, waarbij per selectieonderdeel wordt aangegeven hoe we de aanbevelingen vorm willen geven. Voor de volledigheid zijn meerdere scenario's die op basis van het rapport de uitkomst kunnen zijn, opgenomen.

Beslisregels

In de hele selectieprocedure voeren we het gebruik van beslisregels in. Dit betekent dat voor elke stap in de selectieprocedure slechts informatie wordt verzameld die tijdens die stap wordt gebruikt. Dat impliceert bijvoorbeeld dat een kandidaat die voldoende in de eindgesprekken scoort automatisch zou moeten worden aangenomen, en dat er geen beraadslaging meer nodig is. Om deze reden bepalen we per selectie-instrument harde grensscores (bijvoorbeeld, een kandidaat gaat door wanneer de gemiddelde eindbeoordeling op een vijf­puntsschaal in het lokale gesprek een 3 of hoger is, een kandidaat wordt aangenomen wanneer de eindbeoordeling in het eindgesprek een 3 of hoger is).

Analytische test

Nu de onderzoekers geconstateerd hebben dat alleen de TVRA betrouwbaar is en de prestatie in de opleiding voorspelt, adviseert de LSR en de Raad om deze aanbeveling over te nemen en alleen de TVRA (of vergelijkbare test) als analytische test af te nemen.

Briefselectie

Om de briefselectie verder te standaardiseren adviseren wij het advies van de onderzoekers te volgen en de scorelijst voor de briefselectie verder te standaardiseren en per factor te concretiseren welke numerieke beoordeling op de vijf­puntsschaal wordt gegeven.



Raad voor de
rechtspraak

datum 11 april 2025
onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatie­rapport
pagina 8 van 14

Lokale gesprekken

Het verder standaardiseren van de selectieprocedure en invoeren van beslisregels dient ook bij de lokale gesprekken plaats te vinden. Om deze reden dient ook duidelijk te worden geformuleerd waar de ‘fit’ met het gerecht uit bestaat, zodat kandidaten hier op worden bevraagd en gescoord. De LSR zal hier een handreiking voor opstellen.

Referenties

Wij stellen voor om het opvragen van referenties te standaardiseren. Vervolgens kan door middel van een beslisregel voor de referenties worden bepaald of een kandidaat doorgaat.

Assessment

Uit het onderzoek blijkt dat het assessment (zelfrapportagevragenlijsten, Everest Games, dilemmatest, assessmentgesprek en rollenspel) in de huidige vorm geen toegevoegde waarde heeft bovenop de analytische test. De LSR en Raad stellen voor de huidige vorm van het assessment, af te schaffen. De voorspellende waarde van het assessmentgesprek en rollenspel is laag, omdat de standaardisatie ontbreekt, het onduidelijk blijft wat er wordt gemeten, en er al meerdere gesprekken gevoerd worden (lokale selectie en eindgesprekken). Het risico van het assessment in de huidige vorm is zelfs dat de informatie vanuit het assessment ruis veroorzaakt voor de selectiebeslissing die daarop volgt. Hoe meer informatie een selecteur heeft, hoe meer deze hierdoor kan worden beïnvloed. Zeker wanneer deze informatie op een holistische manier wordt beoordeeld, doet dit eerder afbreuk aan de objectiviteit van de selectieprocedure dan dat het hier een bijdrage aan levert.

Het is de vraag in hoeverre een assessment center na het overnemen van de aanbevelingen een aanvullende waarborg binnen de selectieprocedure vormt. Het assessment kan komen te vervallen. Een alternatief kan zijn om een beknopt assessment center onderdeel van het selectieproces te maken. Hierin worden de kandidaten aan de hand van bijvoorbeeld een praktijkopdracht (simulatie) en/of rollenspel en/of groepsopdracht, door meerdere onafhankelijke beoordelaars beoordeeld. Aanvullend zal de Big Five Plus persoonlijkheidsvragenlijst voor consciëntieusheid worden afgenomen omdat deze voldoende voorspellende waarde heeft. Het beknopte assessment center zal gestandaardiseerd worden beoordeeld en meewegen in de selectie. Dat wil zeggen dat een lage score binnen het assessment center meeweegt in de uiteindelijke totaalscore van de kandidaat.



Raad voor de
rechtspraak

datum 11 april 2025
onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatierapport
pagina 9 van 14

Momenteel wordt het assessment zowel als selectiemethode als ontwikkelassessment gebruikt. Het ontwikkelassessment leidt incidenteel tot aanpassingen in het opleidingsprogramma van een r(h)io. Daarnaast wordt het rapport gebruikt voor een persoonlijk ontwikkelplan in samenwerking met de kernopleider. Om deze reden kan ervoor worden gekozen, mocht het assessment in het geheel vervallen, separaat een ontwikkelassessment af te nemen wanneer een kandidaat is aangenomen. Het doel hierbij is om inzicht te krijgen in de kwaliteiten en ontwikkelpunten van een kandidaat. Het is dan geen selectie criterium.

Eindgesprekken

De eindgesprekken kunnen door het verder standaardiseren en het middelen van het eindoordeel van de selecteurs een hogere voorspellende waarde krijgen. Om de beoordeling na het eindgesprek te scoren stellen wij voor om de beoordelingsformulieren zoals deze nu bestaan verder te standaardiseren en per competentie gedragsankers met minder goede en goede antwoorden per vraag op te stellen en deze vervolgens onafhankelijk per selecteur te scoren. Om te voorkomen dat ruis ontstaat en de beoordeling van selecteurs wordt beïnvloed door informatie uit het sollicitatiedossier (zoals brieven en test scores), raden wij, in lijn met het advies van de onderzoekers, aan dat de aanvullende informatie niet vooraf aan de eindgesprekken wordt bekeken door de selecteurs. Ook adviseren wij om vervolgens mee te gaan in het voorstel van de onderzoekers om de oordelen van de selecteurs van de eindgesprekken te middelen en een beslisregel te gebruiken om te bepalen wanneer een kandidaat wordt aangenomen. De beraadslaging komt daarmee te vervallen.

Conclusie

De procedure zoals voorgesteld is minder belastend voor de kandidaat, heeft een hogere voorspellende waarde en is door standaardisatie en het volgen van beslisregels objectiever. Een volgende evaluatie zal in 2030 plaatsvinden, zodat de selectieprocedure van de Rechtspraak blijft voldoen aan de laatste wetenschappelijke inzichten. Daarnaast betekent standaardisatie en vereenvoudiging van de procedure een verlichting van het werk voor de gerechten.

datum 11 april 2025

onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatierapport

pagina 10 van 14

Huidige selectiemethodes en verschillende scenario's n.a.v. de aanbevelingen

Beslisregels

Huidige procedure	Aanbevolen scenario
Wordt niet gebruikt	- Beslisregels opstellen om te bepalen wanneer een kandidaat doorgaat - Beslisregels in alle stappen van de selectieprocedure consistent gebruiken

Analytische test

Huidige selectie	Aanbevolen scenario op basis van het evaluatierapport
- De test voor verbale relaties en analogieën (TVRA) voor verbaal redeneervermogen - De Matrix test voor abstract redeneervermogen - De Watson-Glaser test voor kritisch redeneervermogen - De Numeriek Inzicht Test	- TVRA

datum 11 april 2025

onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatierapport

pagina 11 van 14

Briefselectie

Huidige selectie	Aanbevolen scenario op basis van het evaluatierapport
- Formele toets LSR • Diploma rechtsgeleerdheid (inclusief civiel effect) • Nederlandse nationaliteit • Minstens 2 jaar relevante werkervaring buiten de rechtspraak - Scorelijst met vijfpuntsschaal over de factoren opleiding, werkervaring, nevenactiviteiten, motivatie, en taalvaardigheden op een vijfpuntsschaal	- Formele toets LSR • Diploma rechtsgeleerdheid (inclusief civiel effect) • Nederlandse nationaliteit • Minstens 2 jaar relevante werkervaring buiten de rechtspraak - Verdere standaardisatie scorelijst d.m.v. handreiking LSR • Beschrijvende ankers met minder goede en goede antwoorden per vraag opstellen bij de vijfpuntsschaal • Beslisregels opstellen en gebruiken



Raad voor de
rechtspraak

datum 11 april 2025

onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatierapport

pagina 12 van 14

Lokale gesprekken

Huidige selectie	Aanbevolen scenario	Scenario 2	Scenario 3
Gesprekken met de sollicitatie-adviescommissie en het bestuur van het wervende gerecht waarin de 'fit' met het gerecht wordt beoordeeld	- De lokale gesprekken standaardiseren door de LSR - Per gerecht bepalen wat 'fit' met het gerecht / de Rechtspraak precies betekent - Beslisregels opstellen en gebruiken	- Lokale gesprekken en eindgesprekken samenvoegen en standaardiseren door de LSR - Per gerecht bepalen wat 'fit' met het gerecht / de Rechtspraak precies betekent - Beslisregels opstellen en gebruiken	- Lokale gesprekken uitbesteden aan de LSR - Lokale gerechten geven input voor de gestandaardiseerde gesprekken - Beslisregels opstellen en gebruiken

Referentenonderzoek

Huidige selectie	Aanbevolen scenario	Scenario 2
De referent wordt gevraagd om een aantal gestandaardiseerde vragen over de kandidaat te beantwoorden	- Referenties voor iedere kandidaat in dezelfde fase gebruiken, namelijk voorafgaand aan de lokale gesprekken - Het opvragen van referenties standaardiseren en beslisregels opstellen en gebruiken	De referenties laten vervallen



Raad voor de
rechtspraak

datum 11 april 2025
onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatierapport
pagina 13 van 14

Assessment

Huidige selectie	Aanbevolen scenario 1	Scenario 2
- Zelfrapportagevragenlijsten • Big Five Plus • Work Personality Questionnaire • Drijfverenvragenlijst • Waardenvragenlijst • Beïnvloedingsstijlen ➤ LTP baseert op basis van deze persoonlijkheidsvragen- lijsten de ‘Persoonlijke Veranderkracht’ van een kandidaat en scoort de teamrol (zoals Aanpakker’, ‘Expert’) - Everest Games - Dilemmatest - Assessmentgesprek - Rollenspel	- Een beknopt assessment center inrichten met bijvoorbeeld een praktijkopdracht (simulatie) en/of rollenspel en/of groepsopdracht waar kandidaten, door meerdere onafhankelijke beoordelaars beoordeeld worden. Het assessment center alleen blijven gebruiken als vervolgonderzoek aantoont dat het prestatie in de opleiding voorspelt - Big Five Plus voor consciëntieusheid - Beslisregels opstellen en gebruiken - In het algemeen en ook in de toekomst alleen tests gebruiken waarvan de psychometrische kwaliteit is aangetoond (bijv. o.b.v. een COTAN-oordeel)	- Het assessment niet meer gebruiken o.a. omdat de standaardisatie ontbreekt, het onduidelijk is wat er wordt gemeten, er vooraf een betrouwbare analytische test en er gesprekken gevoerd worden - Big Five Plus voor consciëntieusheid meten - Beslisregels opstellen en gebruiken - In het algemeen en ook in de toekomst alleen tests gebruiken waarvan de psychometrische kwaliteit is aangetoond (bijv. o.b.v. een COTAN-oordeel) - Ontwikkelassessment na het succesvol doorlopen van de procedure



Raad voor de
rechtspraak

datum 11 april 2025

onderwerp Toelichting en advies bij het
evaluatierapport

pagina 14 van 14

Eindgesprekken

Huidige procedure	Aanbevolen scenario
- Drie eindgesprekken met twee selecteurs waarin per gesprek drie competenties worden getoetst - Door middel van beoordelingsformulieren beoordelen beide selecteurs een kandidaat steeds onafhankelijk op een vijfpuntsschaal, op de drie competenties die bij een gesprek horen - Een uitzondering vormt de beoordeling van de competentie zelfreflectie en leervermogen. Hierover worden geen expliciete vragen gesteld, maar wordt aan de hand van de algemene observatie beoordeeld - Beraadslaging waarin de selectiebeslissing wordt genomen	- Antwoorden scoren in plaats van globale competenties. Beschrijvende ankers met minder goede en goede antwoorden per vraag opstellen bij de vijfpuntsschaal voor alle competenties - Beslisregels opstellen en gebruiken - Competentie-oordelen van selecteurs middelen en een beslisregel opstellen om tot een eindoordeel voor het eindgesprek/de eindgesprekken te komen, de beraadslaging vervalt - Ervoor zorgen dat aanvullende informatie zoals brieven, assessment rapporten en test scores niet vooraf aan de eindgesprekken wordt bekeken



Raad voor de
rechtspraak

aan Leden van de COR
van 5.1.2.e
datum 13 februari 2024
onderwerp Voorgenomen besluit aanpassingen Handboek LSR

Voorgenomen besluit aanpassingen Handboek LSR

Aanleiding

Op 26 juni 2023 deed de LSR voorstellen voor vereenvoudiging van de werving en selectie r(h)io's.

Samengevat komt het neer op drie aanbevelingen om de selectieprocedure transparanter, toegankelijker en eenvoudiger te maken.

Het gaat om de volgende voorstellen:

1. De analytische test in de sollicitatieprocedure gebruiken als voorportaal
2. Het laten vervallen van de gerede kandidaatprocedure
3. Het stroomlijnen van de procedure voor superervaren kandidaat en superspecialist

Dit voorstel is besproken in de Landelijke adviescommissie werving, selectie en opleiden r(h)io's (LASOR) en de regiegroep HRM. De LASOR steunde het voorstel van de LSR. De regiegroep HRM gaf een aantal aanbevelingen mee.

Het voorstel met de aanbevelingen van de regiegroep is in het PRO van 28/29 september 2023 besproken en er is ingestemd met het formuleren van een voorgenomen besluit ten aanzien van het voorstel. In deze notitie is een voorgenomen besluit opgenomen dat leidt tot aanpassing van het Handboek LSR. Het aangepaste Handboek LSR is als bijlage opgenomen.

Inhoud van het voorstel

Doel

De procedure voor de selectie van nieuwe r(h)io's moet transparant zijn. Het moet volstrekt duidelijk zijn wat de eisen zijn en dat die gelden voor iedereen. De samenleving moet er vanuit kunnen gaan dat iedereen die kwalificeert, de kans heeft om zijn vinger op te steken en dezelfde procedure doorloopt. Voor geïnteresseerden moet volstrekt helder zijn wat er van hen wordt verwacht. Tot slot moeten ook de gerechten precies weten waar zij aan toe zijn.

Transparantie helpt om de aantrekkelijkheid te vergroten. Daarnaast zou door een andere inrichting van de procedure de zorg om het 'afbreukrisico' aanzienlijk verkleind kunnen worden en meer in het algemeen de drempel om te solliciteren verlaagd kunnen worden. Dat zou de aantrekkelijkheid van de procedure en van de Rechtspraak als werkgever kunnen vergroten en daarmee mogelijk ook andere doelgroepen aanspreken.

Duidelijkheid levert minder 'gedoe' op, zowel voor de gerechten als voor de LSR en maakt de procedure eenvoudiger. Het levert ook een versnelling op in de procedure.



Raad voor de
rechtspraak

datum 4 januari 2024
onderwerp Voorgenomen besluit aanpassingen
Handboek LSR
pagina 2 van 8

Voorstellen

Analytische test (AT) afsplitsen van sollicitatieprocedure en gebruiken als voorportaal

Iedereen die belangstelling heeft en voldoet aan de formele eisen voor de rio-opleiding kan een AT doen. Een positief afgerond AT blijft twee jaar geldig. Gedurende die periode kan een kandidaat solliciteren op r(h)io vacatures.

De drempel om te solliciteren wordt lager en de procedure is (mogelijk) aantrekkelijker voor een bredere doelgroep. Er is geen sprake van een niet geslaagde sollicitatie, waardoor het afbreukrisico weg is.

De AT als voorportaal versterkt het vertrouwen in de Rechtspraak: we laten zien wat het (analytische) niveau is dat rechters minimaal moeten hebben, niemand komt binnen onder dit niveau en iedereen die aan de basiseisen voldoet heeft de kans om deze eerste stap in de procedure te zetten.

Afschaffen van de gereede kandidaatprocedure

In het kader van transparantie en vereenvoudiging van het selectieproces is er geen ruimte voor de gereede kandidaatprocedure. Immers, alle vacatures worden gepubliceerd, iedereen heeft gelijke kans op een opleidingsplaats en alle kandidaten moeten aan dezelfde eisen voldoen.

Stroomlijnen van de procedure voor superervaren kandidaat en superspecialist

Het aanmerken van een kandidaat als superervaren kandidaat of superspecialist heeft verregaande gevolgen. De kandidaat volgt een opleiding van maximaal één jaar en krijgt gedurende de opleiding een hogere salaris dan een rio. Er is dan ook alle reden om transparant te zijn over het selectieproces en het moment waarop getoetst wordt of een kandidaat aan de criteria voldoet om aangemerkt te worden als superervaren kandidaat of superspecialist. Het is nodig om deze procedure als volgt te stroomlijnen.

Het uitgangspunt is dat gerechten een vacature openstellen voor een superspecialist of voor een superervaren kandidaat. LSR toetst samen met het bestuur bij de briefselectie of de kandidaten voldoen aan de criteria om aangemerkt te worden als superervaren kandidaat of superspecialist.

Als een kandidaat die kan kwalificeren als superervaren kandidaat of superspecialist solliciteert op een rio vacature dan moet dat bij de briefselectie blijken en bepaalt het betreffende gerecht eerst of er überhaupt behoefte is aan een superervaren kandidaat / superspecialist met de kwalificaties van de kandidaat. Mocht de expertise / ervaring van de kandidaat gewenst zijn, dan wordt met de kandidaat besproken dat er een vacature voor superspecialist / superervaren kandidaat wordt opengesteld. De kandidaat kan er bij een opengestelde vacature voor superspecialist / superervaren kandidaat voor kiezen om te solliciteren met het risico dat nieuwe kandidaten zich aandienen. Zo blijft het vacatureproces transparant en toegankelijk voor andere potentieel geschikte kandidaten. De kandidaat gaat wel automatisch door naar de volgende ronde voor de nieuw opengestelde vacature voor superspecialist / superervaren kandidaat, maar ondervindt daar mogelijk concurrentie van anderen.



Raad voor de
rechtspraak

datum 4 januari 2024
onderwerp Voorgenomen besluit aanpassingen
Handboek LSR
pagina 3 van 8

Indien meerdere kandidaten in procedure zijn en geschikt worden bevonden, zal met de niet geplaatste kandidaat / kandidaten het gesprek worden aangegaan over een passende toekomstige plaatsing.

Een bijkomende wijziging betreft het aanpassen van de staffel bij de briefselectie. Wanneer een kandidaat bij twee gerechten heeft gesolliciteerd telt deze kandidaat voor de helft mee. De kandidaat kan immers slechts bij één van de twee gerechten worden aangesteld.

Om bovenstaande ten uitvoer te kunnen brengen zijn onderstaande tekstwijzigingen in het Handboek LSR nodig.

Pagina	Wijziging
Door- lopend	Door het Handboek heen werd afwisselend LSR-bureau en Bureau LSR gebruikt. Er is nu gekozen voor Bureau LSR .
2	Toevoeging: In deze versie is de notitie ‘Voorstellen voor vereenvoudiging van de werving en selectie r(h)io’s’ van de LSR verwerkt en is de staffel voor de briefselectie aangepast.
3	<i>Onder Vacatures, opleiding</i> Toevoeging: Alle vacatures voor r(h)io’s worden opengesteld met inachtneming van het landelijk afgesproken maximaal aantal op te leiden r(h)io’s. Vervangt: Iedere rechtbank stelt jaarlijks minimaal twee vacatures open voor de vierjarige opleiding, voor kandidaten met beperkte werkervaring. Daarnaast kunnen gerechten vacatures openstellen tot het landelijk afgesproken maximaal aantal op te leiden rio’s. Toevoeging: Gerechten nemen kandidaten in opleiding met het doel om in beginsel 4 jaar binnen dat gerecht werkzaam te zijn na afronding van de opleiding. <i>Onder Sollicitaties en selectie via de LSR-procedure, met landelijke en lokale elementen</i> Toevoeging: Kandidaten maken voorafgaand aan hun sollicitatie de analytische test (AT). Zij melden zich hiervoor aan via de website ‘werkenbijderechtspraak.nl’. Bij een AT score die voldoet aan de norm kunnen zij binnen 24 maanden solliciteren op een vacature bij een bepaald gerecht. Vervangt: Kandidaten solliciteren op een vacature bij een bepaald gerecht via de website ‘werkenbijderechtspraak.nl’. Toevoeging:

datum 4 januari 2024
 onderwerp Voorgenomen besluit aanpassingen
 Handboek LSR
 pagina 4 van 8

	Een selectieprocedure verloopt als volgt: - aanmelden voor analytische test; - check op formele eisen door Bureau LSR; - indien voldaan aan formele eisen, maken analytische test; - indien de score op de analytische test voldoende is kan de kandidaat binnen 24 maanden solliciteren bij maximaal 2 gerechten. Dan volgen: - briefselectie (BS); - lokaal selectiegesprek (LG); - assessment (Ass); - eindgesprekken (EG) met de LSR. Vervangt: - Indiening van het digitale sollicitatieformulier door de kandidaat bij maximaal twee gerechten - briefselectie (BS); - analytische test (AT); - lokaal selectiegesprek (LG); - assessment (Ass); - eindgesprekken (EG) met de landelijke selecteurs.																				
4	Onder <i>Bijzondere kandidaten</i> Voor overstappende OM-ers, gerede kandidaten, super ervaren kandidaten, superspecialisten en herintredende rechters geldt een aangepaste procedure.																				
9	Onder IV Selectieprocedure rechter/raadsheer in opleiding (R(H)IO) Toevoeging: Stapsgewijs ziet het aanmelden voor de analytische test er als volgt uit: <table><tr><th>Week</th><th>Dag</th><th>Actie</th><th>Actiehouder</th></tr><tr><td>n.v.t.</td><td></td><td>Aanmelden analytische test en uploaden documenten voor formele check</td><td>Kandidaat</td></tr><tr><td>n.v.t.</td><td></td><td>Formele checks</td><td>LSR</td></tr><tr><td>n.v.t.</td><td></td><td>Aanmelden analytische test</td><td>Bureau LSR</td></tr><tr><td>n.v.t.</td><td></td><td>Maken analytische test</td><td>Kandidaat</td></tr></table>	Week	Dag	Actie	Actiehouder	n.v.t.		Aanmelden analytische test en uploaden documenten voor formele check	Kandidaat	n.v.t.		Formele checks	LSR	n.v.t.		Aanmelden analytische test	Bureau LSR	n.v.t.		Maken analytische test	Kandidaat
Week	Dag	Actie	Actiehouder																		
n.v.t.		Aanmelden analytische test en uploaden documenten voor formele check	Kandidaat																		
n.v.t.		Formele checks	LSR																		
n.v.t.		Aanmelden analytische test	Bureau LSR																		
n.v.t.		Maken analytische test	Kandidaat																		

datum 4 januari 2024
 onderwerp Voorgenomen besluit aanpassingen
 Handboek LSR
 pagina 5 van 8

Week	Dag	Actie	Actiehouder
n.v.t.	wo	Uiterste datum inzenden vacaturetekst naar LSR	Gerechtsbestuur
2 4 weken	ma	Openstelling vacatures op werkenbijderechtspraak.nl Wervingscampagne Reactietermijn kandidaten	LSR Bureau Raad + LSR
3,4,5,6		Reactietermijn	sollicitanten
7 1,2	ma	Formele checks + check AT	LSR
8		Briefselectie Aanmelden analytische test JD-check	LSR + Gerechtsbestuur Bureau LSR LSR
9		Analytische test bij LTP	LSR
10 4		Gesprekken lokale SAC + bestuur	Gerechtsbestuur
11 5	do	Aan LSR berichten wie naar landelijke selectie assessment en eindgesprekken gaan Terugkoppeling kandidaten Aanmelden assessment	Gerechtsbestuur LSR LSR
12 6,7		Assessments	LSR
14 8,9		Eindgesprekken, beraadslaging Informeren kandidaten Kandidaat met meer dan 1 aanbod maakt keuze	LSR LSR Kandidaat
15 10		Intake GOC + rechtspositiegesprek Kandidaat vraagt VOG aan KB	Gerechtsbestuur Kandidaat Gerechtsbestuur en Rvdr
22		Start opleiding, tenzij de kandidaat wordt doorgeschoven naar een volgende lichting (binnen 2 jaar)	
10-12	Aantal wijzigingen in volgorde en kleine toevoegingen Het kopje en de tekst onder Verwerking sollicitaties zijn naar voren gehaald Het kopje <i>Analytische test</i> is naar voren gehaald Onder <i>Analytische test</i> Toevoeging en verwijdering De analytische test is aan het begin van de sollicitatieprocedure (na de formele check) verplicht voor alle kandidaten met uitzondering van de kandidaten die door het		



Raad voor de
rechtspraak

datum 4 januari 2024
onderwerp Voorgenomen besluit aanpassingen
Handboek LSR
pagina 6 van 8

~~Presidium op verzoek van een gerecht zijn aangemerkt als gereede kandidaat. Voor gereede 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).
- (d) het numeriek redeneervermogen (Numerieke vaardigheidstest)

De kandidaat die de normscores op de tests van verbaal en kritisch redeneervermogen behaalt ~~gaat door naar de lokale selectiegesprekken~~, heeft 24 maanden de tijd (geteld vanaf de dag van het succesvol afronden van de analytische test) om te solliciteren op een R(H)IO-vacature.

Mocht een kandidaat de normscores van de test niet hebben behaald en komt dit door een bijzondere persoonlijke omstandigheid, dan kan een herkansing met toelichting worden aangevraagd bij het bureau LSR. De herkansing mag vanaf twee maanden vanaf het moment van de negatieve uitslag worden gedaan.

De kandidaat die de normscores van de testen niet behaalt, ~~wordt de selectieprocedure beëindigd kan niet solliciteren~~. 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 een analytische test kan worden aangevraagd~~.

Onder *Inhoud vacatures*

Toevoeging:

- vermelding van het landelijk functieprofiel van een rechter / raadsheer / **superspecialist / superervaren kandidaat**, al dan niet aangevuld met specifieke functievereisten;

Onder *Plaatsing vacatures*

Ook worden de vacatures op diverse social media (zoals LinkedIn, rechtspraak.nl, ~~Instagram en Facebook~~ NJB, recht.nl, meester online, Advocatenblad en NRC Carrière)

Onder *Briefselectie*

De LSR kan in afstemming met de Raad - bepalen dat een maximum aantal kandidaten uit de ~~briefselectie~~ lokale selectie kan worden toegelaten tot ~~de analytische test het assessment~~ ("staffel"). Momenteel zijn de staffels: in beginsel maximaal 5 brieven per vacature door de briefselectie en maximaal 3 kandidaten per vacature door de lokale selectie. ~~Voor de briefselectie geldt dat wanneer kandidaten bij twee gerechten hebben~~

datum 4 januari 2024
 onderwerp Voorgenomen besluit aanpassingen
 Handboek LSR
 pagina 7 van 8

	gesolliciteerd zij bij de staffel voor 0,5 meetellen. Dit kan in de praktijk resulteren in een hoger maximaal aantal kandidaten voor de briefselectie.
13	Onder <i>Referenten</i> Bij het indienen van het sollicitatieformulier worden door de kandidaat twee actuele referenties aangeleverd, bij voorkeur van personen uit de recente werksfeer. Referenten wordt gevraagd om in hun referentie aandacht te besteden aan de ‘vraagpunten’ van de LSR. Deze vraagpunten zijn achterin deze handleiding te vinden in de bijlage 2. Bij de aanmelding van een kandidaat die al plaatsvervanger binnen het gerecht is, dient verder een referentie van een directe collega te worden meegestuurd.¹ De referenten moeten voorafgaand aan de lokale gesprekken zijn aangeleverd.
14	Bovenste alinea Er behoeft geen ambtshalve referentie opgevraagd te worden als een kandidaat (bijv. als gerechtsjurist/juridisch adviseur of rechter-plaatsvervanger) bij het gerecht werkt waar de kandidaat heeft gesolliciteerd voor een rio opleiding en in het dossier van de kandidaat al een referentie zit vanuit het gerechtsbestuur of een teamvoorzitter. Vervangt: Er behoeft geen ambtshalve referentie opgevraagd te worden als 1. een kandidaat is voorgedragen als gerede kandidaat door de rechtbank waar hij wil gaan werken, en bijvoorbeeld daar al werkzaam is als rechter-plaatsvervanger. 2. een kandidaat (bijv. als juridisch medewerker) bij het gerecht werkt waar de kandidaat heeft gesolliciteerd voor een rio opleiding en in het dossier van de kandidaat al een referentie zit vanuit het gerechtsbestuur of een teamvoorzitter.
19	Onder VI Bijzondere kandidaten Passage over de gerede kandidaat verwijderd
20	Onder <i>Superspecialist</i> Verwijderd: Vaak zal dit een gerede kandidaat zijn.
21	Onder <i>Superspecialist</i> Verwijderd: tenzij in de concrete omstandigheden van het geval aanleiding wordt gevonden om betrokkene als ‘gerede kandidaat’ te beschouwen De LSR beoordeelt bij de briefselectie 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. Toegevoegd:

¹ Mail secretaris van het PRO 15 maart 22

datum 4 januari 2024
 onderwerp Voorgenomen besluit aanpassingen
 Handboek LSR
 pagina 8 van 8

	<i>Een kandidaat blijkt later in de procedure te kwalificeren als superspecialist / superervaren kandidaat</i> Door de kwalificaties van de sollicitanten op een reguliere rio-vacature tijdens de briefselectie actief te toetsen, wordt voorkomen dat pas bij het arbeidsvoorwaardengesprek blijkt dat een kandidaat die heeft gesolliciteerd op een reguliere RIO-vacature kwalificeert voor superspecialist / superervaren kandidaat. De briefselectie is de enige fase in het sollicitatieproces waarbij deze toetsing kan plaatsvinden. Als bij de briefselectie blijkt dat een kandidaat kan kwalificeren als superervaren of als superspecialist bepaalt het betreffende gerecht eerst of de gekwalificeerde kandidaat als superspecialist / superervaren kandidaat bij het gerecht zou kunnen worden ingezet. Mocht de expertise / ervaring van de kandidaat gewenst zijn, dan wordt de mogelijkheid tot het openstellen van een vacature voor superspecialist / superervaren kandidaat met de kandidaat besproken. De kandidaat kan er bij een opengestelde vacature voor superspecialist / superervaren kandidaat voor kiezen om te solliciteren met het risico dat nieuwe kandidaten zich aandienen die mogelijk geschikter zijn. Zo blijft het vacatureproces transparant en toegankelijk voor andere potentieel geschikte kandidaten. De kandidaat gaat wel automatisch door naar de volgende ronde voor de nieuw opengestelde vacature voor superspecialist / superervaren kandidaat, maar ondervindt daar mogelijk concurrentie van anderen. Indien meerdere kandidaten in procedure zijn en geschikt worden bevonden, zal met de niet geplaatste kandidaat / kandidaten het gesprek worden aangegaan over een passende toekomstige plaatsing.
23	Onder VIII Taken en samenstelling LSR Verwijderd: De LSR is verder verantwoordelijk voor de selectie van een zogenoemde gerede kandidaat 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.
24	Onder <i>Taken Presidium LSR</i> 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.

Hoogachtend,

5.1.2.e

Beleidsmedewerker en Secretaris adviescommissie HRM en Welzijn

Uitwerking Akkoord inschaling rechters en officieren in opleiding

Vastgesteld door de Raad voor de rechtspraak d.d. 11 september 2024

onder voorbehoud van overeenkomstige besluitvorming door het College van procureurs-generaal, welke heeft plaatsgevonden op 25 september 2024

In het SORM van 18 juli 2024 is overeenstemming bereikt over uitgangspunten voor een nieuw inschalingsbeleid voor rechters en officieren in opleiding. De afspraken zijn vastgelegd in een akkoord. Onderdeel van die afspraken is dat het OM (College van PG) en de Raad voor de rechtspraak zullen zorgen voor de toepassing en (waar aan de orde) voor nadere uitwerking van de afspraken. Dit gebeurt in onderlinge afstemming, zodat een gelijke ervaringsduur tot dezelfde starttrede leidt binnen OM en Rechtspraak. Deze uitwerking is voor de rechters in opleiding als volgt.

De tekst van het akkoord is hieronder opgenomen in de tekstvakken. De opsommingstekens (streepjes) zijn vervangen door letters.

a) *De Minister en de NVvR laten de huidige afspraak dat bij eerste benoeming inschaling op basis van laatstverdiende salaris plaatsvindt met onmiddellijke ingang los.*

Per 18 juli 2024 vervalt het criterium laatst verdiende inkomen voor de inschaling bij de benoeming. Hierop wordt één uitzondering gehanteerd. Rio's die hebben gesolliciteerd vóór totstandkoming van het akkoord én uiterlijk per januari 2025 starten met de opleiding worden ingeschaald volgens het nieuwe inschalingsbeleid (op basis van ongewogen ervaring), behalve als dit ongunstiger is dan inschaling op basis van laatst verdiende salaris, dan wordt nog het oude criterium laatste verdiende salaris toegepast. Dit is vergelijkbaar met de afspraak in het akkoord over terugwerkende kracht tot 1 juli 2023 voor de zittende rio's (zie verderop onderdeel g). Hierbij is een afweging gemaakt tussen de verwachtingen van het individu, de gelijke behandeling binnen een lichting en het zo snel mogelijk ('onmiddellijk') stoppen met het oude criterium.

b) *NVvR, Rechtspraak en Openbaar Ministerie spreken af de ongewogen (werk)ervaring leidend te laten zijn voor het startsalaris voor het ambt van rechter en officier in opleiding.*

Zie onder c, d en e.

- c) **Ongewogen (werk)ervaring houdt in:**
- **Het aantal jaren na het behalen van de voor de functie vereiste juridische opleiding met civiel effect. Hierbij zal geen weging plaatsvinden van de aard of zwaarte van de (werk-)ervaring;**
 - **Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof worden meegeteld als werkervaring;**
 - **Hierbij wordt de volgende staffel gehanteerd:**
 - a) **2 tot 6 jaar (werk-)ervaring**
 - b) **6 tot 10 jaar (werk-)ervaring**
 - c) **10 tot 15 jaar (werk-)ervaring**
 - d) **Meer dan 15 jaar (werk-)ervaring**
 - **De duur van de ervaring wordt in staffels over de treden van de schaal verdeeld om het startsalaris te bepalen.**

Dit wordt als volgt toegepast.

Werkervaring

Het Akkoord bepaalt: ‘er zal geen weging plaatsvinden van de aard of zwaarte van de (werk)ervaring’. Dus alle werkervaring telt mee voor het bepalen van de staffel.

NB Dit staat los van de ervaringsvereisten die in het kader van werving en selectie worden gesteld.

Ervaring na het behalen van het diploma

Het Akkoord bepaalt: ‘Ongewogen (werk)ervaring houdt in: Het aantal jaren na het behalen van de voor de functie vereiste juridische opleiding met civiel effect.’ Dit betekent dat (werk)ervaring van vóór die tijd niet meetelt voor het bepalen van de staffel.

Sabbatical of werkloosheid

Tijdens een sabbatical (buitengewoon verlof) of werkloosheid van langere duur wordt geen (werk)ervaring opgedaan. Dit geldt ook als tussen het behalen van het diploma (met civiel effect) en de startdatum van de eerste baan sprake is van een periode van werkloosheid.

Aaneengesloten periodes van meer dan 6 maanden sabbatical (buitengewoon verlof) of werkloosheid tellen daarom niet mee voor het bepalen van de staffel. Kortere periodes tellen wel mee.

Geen afronding

Er wordt niet afgerond bij het vaststellen van het aantal jaren (werk)ervaring na het behalen van de voor de functie vereiste juridische opleiding. Het akkoord bevat immers (harde) termijnen voor de staffels zonder ruimte voor afronding.

Afwijkingen

Er zijn situaties denkbaar waarin de uitwerking van onderdeel c) een (zeer) onredelijke uitwerking kan hebben, bijvoorbeeld wanneer sprake is van zeer ruime werkervaring waarbij pas op latere leeftijd de vakken zijn behaald die nodig waren voor civiel effect. In dat geval kan het gerechtsbestuur een beredeneerd verzoek doen aan de Raad voor de rechtspraak om af te wijken van dat uitgangspunt (vgl. artikel 5a lid 2 Brra en hierna onder h) en een bepaalde ervaring toch mee te laten wegen bij het bepalen van het startsalaris. Het bepalen van het startsalaris is in dat geval maatwerk.

NB Het salaris zal in beginsel niet boven het salaris liggen dat hoort bij de naast-hogere staffel.

d) *Het College van Procureurs-Generaal (hierna: OM) en de Raad voor de Rechtspraak zullen zorgen voor de toepassing van voormelde afspraken, binnen de kaders van de wettelijke bepalingen.*

In dit onderdeel van het Akkoord wordt bevestigd dat de bepalingen over (het vaststellen van) het salaris die zijn vastgelegd in de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra) en het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra) onverkort van kracht zijn bij de toepassing van de afspraken. Dat betekent bijvoorbeeld dat het startsalaris van de rio/oio overeen moet komen met één van de treden van de wettelijke schaal 9A en dat artikel 5a Brra van toepassing is. Dat artikel luidt als volgt:

Artikel 5a

1 Indien krachtens artikel 5, tweede lid, voor het salaris van een rechterlijk ambtenaar een schaal is vastgesteld, 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 Ten aanzien van een rechterlijk ambtenaar wiens eerste benoeming een ambt bij een gerechtshof of rechtbank betreft kan door het betrokken gerechtsbestuur van het eerste lid worden afgeweken. Indien het gerechtsbestuur voornemens is in deze zin te besluiten, stelt het de Raad voor de rechtspraak in de gelegenheid hierover advies uit te brengen. Heeft de Raad voor de rechtspraak advies uitgebracht, dan zendt het gerechtsbestuur een afschrift van het vervolgens genomen besluit aan de Raad voor de rechtspraak.

3 Ten aanzien van een rechterlijk ambtenaar, anders dan bedoeld in het tweede lid, kan door Onze Minister van het eerste lid worden afgeweken, doch niet anders dan op voorstel van of na het inwinnen van advies bij de functionele autoriteit.

e) Het OM en de Rechtspraak stemmen de inschalingswerkwijze met elkaar af op een zodanige wijze dat er een gelijke beleidslijn is, waarbij een gelijke ervaringsduur tot dezelfde starttrede leidt binnen OM en Rechtspraak.

Voor de in het akkoord opgenomen staffels worden de volgende starttrede(n) gehanteerd binnen schaal 9A (bestaande uit trede 0 t/m 20).

Werkervaring	Starttrede in 9A
2 tot 6 jaar	7
6 tot 10 jaar	11
10 tot 15 jaar	15
15+ jaar	20

f) Het nieuwe criterium wordt met terugwerkende kracht toegepast op oio's en rio's die vanaf 1 juli 2023 zijn ingestroomd.

Deze afspraak geldt als een gegeven.

g) Het nieuwe beleid zal geen nadelige gevolgen hebben voor zittende medewerkers (eerbiedigende werking).

Deze afspraak geldt als een gegeven.



Akkoord over vervallen afspraak inschaling rechters en officieren in opleiding op basis van het laatst verdiende inkomen

Inleiding

Sinds 1994 bestaat tussen Minister en NVvR de afspraak dat inschaling van rechters en officieren bij een eerste benoeming zal plaatsvinden op basis van het laatst verdiende salaris. Minister en NVvR hebben in het SORM geruime tijd overleg gevoerd over de vraag op welke wijze hieraan een einde kan worden gemaakt. In het SORM van 18 juli 2024 is hierover overeenstemming bereikt. Hierna worden de gemaakte afspraken op een rij gezet.

Afspraken 18 juli

- De Minister en de NVvR laten de huidige afspraak dat bij eerste benoeming inschaling op basis van laatstverdiende salaris plaatsvindt met onmiddellijke ingang los;
- NVvR, Rechtspraak en Openbaar ministerie spreken af de ongewogen (werk)ervaring leidend te laten zijn voor het startsalaris voor het ambt van rechter en officier in opleiding.
- Ongewogen (werk)ervaring houdt in:
 - o Het aantal jaren na het behalen van de voor de functie vereiste juridische opleiding met civiel effect. Hierbij zal geen weging plaatsvinden van de aard of zwaarte van de (werk-)ervaring;
 - o Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof worden in ieder geval meegeteld als werkervaring;
 - o Hierbij wordt de volgende staffel gehanteerd:
 - a) 2 tot 6 jaar (werk-)ervaring
 - b) 6 tot 10 jaar (werk-)ervaring
 - c) 10 tot 15 jaar (werk-)ervaring
 - d) Meer dan 15 jaar (werk-)ervaring
 - o De duur van de ervaring wordt in staffels over de treden van de schaal verdeeld om het startsalaris te bepalen.
- Het College van Procureurs-Generaal (hierna: OM) en de Raad voor de Rechtspraak zullen zorgen voor de toepassing van voormelde afspraken, uiteraard binnen de kaders van de wettelijke bepalingen.
- Het OM en de Rechtspraak stemmen de inschalingswerkwijze met elkaar af op een zodanige wijze dat er een gelijke beleidslijn is, waarbij een gelijke ervaringsduur tot dezelfde starttrede leidt binnen OM en Rechtspraak;
- Het nieuwe criterium wordt met terugwerkende kracht toegepast op oio's en rio's die vanaf 1 juli 2023 zijn ingestroomd
- Het nieuwe beleid zal geen nadelige gevolgen hebben voor zittende medewerkers (eerbiedigende werking);
- Individuele afwijkingen van dit nieuwe beleid worden beoordeeld via College/Raad, zoals geregeld in art 5a BrRa;
- OM en Rechtspraak zullen ervoor zorgdragen dat voorbereiding van de praktische toepassing van de afspraken voor 1 oktober 2024 klaar is. Streven

is om de implementatie van de nieuwe afspraken (inclusief de terugwerkende kracht) in december 2024 te effectueren.

- Rechtspraak en OM monitoren de ontwikkelingen en bespreken deze met de NVvR
- De Minister zal in het SORM een substantiële beperking van minimaal 10 treden in salarisschaal 9a voorstellen. Streven is om dit voor 1 oktober 2024 te kunnen vaststellen;

Minister en NVvR hebben niet gesproken over een regeling van compensatie voor het verleden voor rechters en officieren die voor 1 juli 2023 in opleiding zijn gekomen. De NVvR zal dit onderwerp op de SORM tafel agenderen. Daarnaast gaat de NVvR het gesprek aan binnen het SORM over het vervallen van de ingroei-trede (trede i) van RM schaal 9. Op dit punt streeft de NVvR naar helderheid in het SORM voor 31/12/2024.

WERVING EN SELECTIE RECHTERS/RAADSHEREN

Handboek LSR voor de gerechten

14 06 2024

INHOUD

- I Inleiding**
- II Hoofdpijnen 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 Bijzondere kandidaten**
- VII Privacy en klachtenregeling**
- VIII Taken en samenstelling LSR**

Bijlagen

I Inleiding

Dit Handboek 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. Het Handboek LSR geeft antwoord op veelvoorkomende vragen rondom de selectieprocedure. Ook kan het Handboek 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 en transparante behandeling ervaren.

Het Handboek 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 in het Handboek LSR de aanpassingen naar aanleiding van de aanbevelingen uit de evaluatie van de selectieprocedure in 2018/2019 verwerkt. Begin 2023 zijn verder de afspraken van het PRO uit 2020 en 2021 in verband met het rechterstekort ingevoegd en is het memo ‘Selectie en opleiding overstappende officieren van justitie naar de Rechtspraak, superspecialisten en super-ervaren kandidaten’ opgenomen. In deze versie is de notitie ‘Voorstellen voor vereenvoudiging van de werving en selectie r(h)io’s’ van de LSR verwerkt en is de staffel voor de briefselectie aangepast.

Niet alles valt in regels of beleid te vatten of te voorzien. Vragen waarin het Handboek LSR niet voorziet kunnen worden voorgelegd aan de LSR via het Bureau LSR, 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 rechterlijke ambtenaren (WRRRA)
- besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (BRRA)
- besluit opleiding rechters 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 (zie voor de te volgen stappen hierna);
- 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.

Vacatures, opleiding

Alle vacatures voor r(h)io's worden opengesteld met inachtneming van het landelijk afgesproken maximaal aantal op te leiden r(h)io's. Iedere rechtbank stelt jaarlijks minimaal twee vacatures open voor de vierjarige opleiding, voor kandidaten met beperkte werkervaring. Daarnaast kunnen gerechten vacatures openstellen tot het landelijk afgesproken maximaal aantal op te leiden rio's. Gerechten nemen kandidaten in opleiding met het doel om in beginsel 4 jaar binnen dat gerecht werkzaam te zijn na afronding van de opleiding. Het is mogelijk dat een gerecht de kandidaat door een ander gerecht laat opleiden.

Sollicitaties en selectie via de LSR-procedure, met landelijke en lokale elementen

Kandidaten maken voorafgaand aan hun sollicitatie de analytische test (AT). Zij melden zich hiervoor aan via de website 'werkenbijderechtspraak.nl'. Bij een AT score die voldoet aan de norm kunnen zij binnen 24 maanden solliciteren op een vacature bij een bepaald gerecht. De selectieprocedure bestaat uit landelijke en lokale selectie-elementen.

Een selectieprocedure verloopt als volgt:

- aanmelden voor analytische test;
- check op formele eisen door Bureau LSR;
- indien voldaan aan formele eisen, maken analytische test;
- indien de score op de analytische test voldoende is kan de kandidaat binnen 24 maanden solliciteren bij maximaal 2 gerechten tegelijk.

Dan volgen:

- briefselectie (BS);
- lokaal selectiegesprek (LG);
- assessment (Ass);
- eindgesprekken (EG) met de LSR.

De selectie vindt plaats op basis van het landelijk referentieprofiel rechter/raadsheer (zoals te vinden op www.werkenbijderechtspraak.nl) en aan de hand van motivatie, cv, testresultaten,

referenties en selectiegesprekken. Bij deze gesprekken kunnen specifieke verwachtingen voor de vacature aan de orde komen bij zowel het gerecht als de kandidaat.

RIO-beperkt, RIO-ruim

Er wordt onderscheid gemaakt tussen kandidaten met een relatief beperkte juridische werkervaring (RIO-beperkt, 2-6 jaar ervaring), voor welke groep een opleidingsduur geldt van vier jaar, en RIO's met 6 jaar of meer juridische werkervaring (RIO-ruim), voor welke groep een maatwerk-opleiding wordt verzorgd die in beginsel maximaal twee jaar beslaat.

RHIO

Iemand die in opleiding gaat om raadsheer te worden bij een van de hoven, of de Centrale Raad van Beroep, wordt hierna aangeduid als 'RHIO'. Alleen kandidaten met minstens 10 jaar juridische werkervaring komen in aanmerking voor een RHIO-plaats.

Bijzondere kandidaten

Voor overstappende OM-ers, superervaren kandidaten, superspecialisten en herintredende rechters geldt een aangepaste procedure.

Vier wervingsrondes per jaar

Het Bureau LSR coördineert de selectieprocedure, waar nodig in afstemming met de bestuurlijk portefeuillehouders werving en selectie rechters. In de maand mei wordt door de LSR voor het daarop volgende jaar (januari-december) de jaarplanning van de vier maal per jaar te houden wervingsrondes bekend gemaakt aan de bestuurlijk portefeuillehouders.

Intakecommissie, opleiding

Nadat het gerecht heeft besloten een kandidaat tot de opleiding toe te laten, wordt de kandidaat uitgenodigd voor een gesprek met de regionale intakecommissie. Dat gesprek vindt plaats aan de hand van het assessmentrapport en het LSR-eindadvies. Na dat gesprek brengt de intakecommissie aan het bestuur van het gerecht een advies uit 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.

Selectieprocedure



Ik ben meester
in de rechten.
Hoe word ik...



rechter



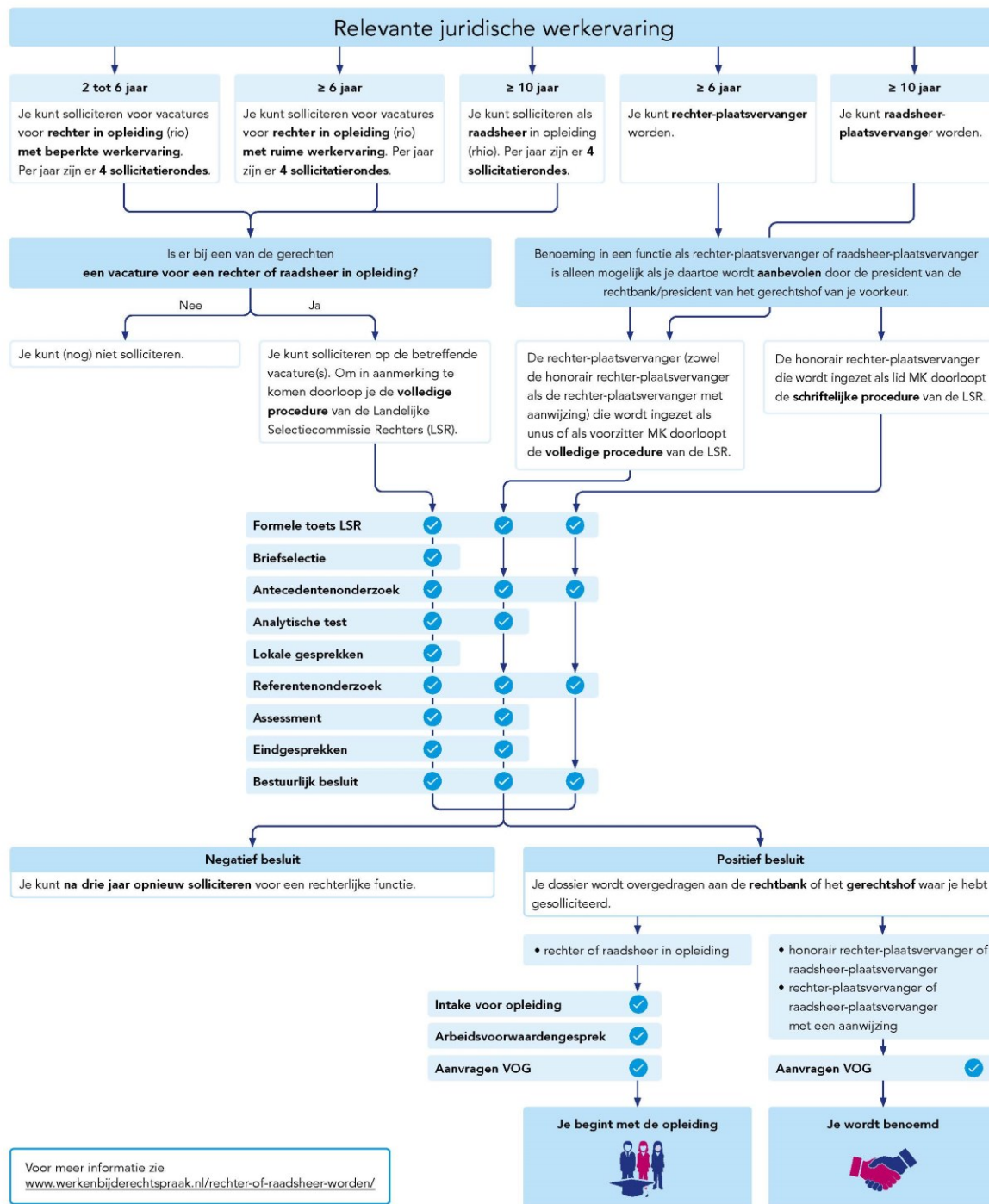
rechter-plaatsvervanger



raadsheer



raadsheer-plaatsvervanger



III Selectie-eisen rechter/raadsheer in opleiding en rechter-/raadsheer-plaatsvervanger

RECHTER-/RAADSHEER IN OPLEIDING

Nederlandse nationaliteit

Een vereiste voor benoeming tot rechter of raadsheer is dat de kandidaat de Nederlandse nationaliteit heeft, zie artikel 4 [WRR](#).

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 WRR.

In artikel 2 van het [BR](#) 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 BR):

De kandidaat heeft ten minste zes jaar* voor de beoogde datum van benoeming het afsluitend examen als bedoeld in artikel 5 lid 1 WRR afgelegd en 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, in welke mate en op welke wijze 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 (WO) dan kunnen de praktijkervaringsjaren worden geteld vanaf het moment van werken na het afstuderen als fiscaal econoom.

Vereiste voorervaring

Voor toelating tot de opleiding van 4 jaar als ‘RIO met beperkte werkervaring’ is vereist:

- minimaal twee en maximaal zes jaar relevante juridische werkervaring na het (WO) afstuderen *als jurist**, waarvan ten minste twee jaar buiten de Rechtspraak.

Voor toelating tot de verkorte opleiding als ‘RIO met ruime werkervaring’ is vereist:

- minimaal zes jaar relevante juridische werkervaring na het (WO) afstuderen *als jurist**, waarvan ten minste twee jaar buiten de Rechtspraak.

Voor toelating tot de opleiding als raadsheer in opleiding (RHIO) is vereist:

- minimaal tien jaar relevante juridische werkervaring na het (WO) afstuderen *als jurist**, waarvan ten minste twee jaar buiten de Rechtspraak.

*: Indien het gaat om een kandidaat (die voldoet aan de eisen van artikel 2 BRRA) met zowel een diploma fiscale economie (WO) als een diploma fiscaal recht (WO) dan kunnen de werkervaringsjaren worden geteld vanaf het moment van werken na het afstuderen als fiscaal econoom.

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 (WO) afstuderen als jurist, d.w.z. (voor degenen die zijn afgestudeerd in het bachelor/master-tijdperk:) vanaf de afronding van de juridische masteropleiding (waaraan op dat moment nog niet per se civiel effect verbonden hoeft te zijn), 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. ‘Juridisch relevant’ zijn alleen die werkzaamheden waarin de kandidaat zijn/haar tijdens de 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**.

** : Werkzaamheden bij het OM in de hoedanigheid van (volwaardig, d.w.z. niet als assistent- of plaatsvervangend) officier van justitie of advocaat-generaal worden wel beschouwd als werkervaring ‘buiten de Rechtspraak’.

***: Voor deze colleges gelden de overgangsregelingen zoals neergelegd in de brieven van de Raad voor de rechtspraak van 12 aug 2013 en 18 april 2014.

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’.

In individuele gevallen kunnen zwaarwegende gronden aanleiding zijn om een uitzondering te maken op het vereiste dat voldoende (dus minimaal twee jaar) juridische werkervaring buiten de

Rechtspraak is opgedaan. Het presidium van de LSR beslist of een dergelijke uitzondering kan worden gemaakt.

Maatschappelijke oriëntatie/nevenactiviteiten

Van kandidaten voor een rechterlijke functie wordt verwacht dat zij zich al dan niet buiten hun primaire werkzaamheden (ook) maatschappelijk oriënteren. In verband met de maatschappelijke context van zaken is van belang dat de kandidaat er blijk van geeft voldoende inzicht te hebben in hetgeen in de samenleving speelt. Maatschappelijke oriëntatie kan blijken uit het soort werkzaamheden dat de kandidaat verricht, maar ook uit het verrichten van nevenactiviteiten of het bekleden van nevenfuncties. 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. De maatschappelijke oriëntatie wordt tijdens de eindgesprekken “vol” getoetst. Dit betekent dat de kandidaat bij de eindgesprekken alsnog kan worden afgewezen op grond van een onvoldoende gebleken maatschappelijke oriëntatie.

Justitiële antecedenten

De LSR checkt de justitiële en strafvorderlijke antecedenten van iedere kandidaat (art. 29 Besluit justitiële en strafvorderlijke gegevens). Zie voor meer informatie pagina 11 (Antecedentenonderzoek).

RECHTER-/RAADSHEER-PLAATSVERVANGER

Alle voormelde formele eisen gelden ook voor kandidaten voor de functie van rechter/raadsheer-plaatsvervanger, met dien verstande dat voor de rechter-plaatsvervanger de minimale juridische werkervaring na afstuderen zes jaar bedraagt, waaronder twee jaar buiten de Rechtspraak, 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)

Stapsgewijs ziet het aanmelden voor de analytische test er als volgt uit:

Week	Dag	Actie	Actiehouder
n.v.t.		Aanmelden analytische test en uploaden documenten voor formele check	Kandidaat
n.v.t.		Formele checks	LSR
n.v.t.		Aanmelden analytische test	Bureau LSR
n.v.t.		Maken analytische test	Kandidaat

Stapsgewijs ziet het verloop van de selectieprocedure er als volgt uit:

Week	Dag	Actie	Actiehouder
n.v.t.	wo	Uiterste datum inzenden vacaturetekst naar LSR	Gerechtsbestuur
4 weken	ma	Openstelling vacatures op werkenbijderechtspraak.nl Wervingscampagne Reactietermijn kandidaten	LSR Bureau Raad + LSR
1,2	ma	Formele checks + check AT	LSR
3		Briefselectie JD-check	LSR + Gerechtsbestuur LSR
4		Gesprekken lokale SAC + bestuur	Gerechtsbestuur
5	do	Aan LSR berichten wie naar assessment en eindgesprekken gaan Terugkoppeling kandidaten Aanmelden assessment	Gerechtsbestuur LSR LSR
6,7		Assessments	LSR
8,9		Eindgesprekken, beraadslaging Informeren kandidaten Kandidaat met meer dan 1 aanbod maakt keuze	LSR LSR Kandidaat
10		Intake GOC + rechtspositiegesprek Kandidaat vraagt VOG aan KB	Gerechtsbestuur Kandidaat Gerechtsbestuur en Rvdr
22		Start opleiding, tenzij de kandidaat wordt doorgeschoven naar een volgende lichting (binnen 2 jaar)	

Verwerking sollicitaties

Het Bureau LSR 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 (Nederlandse nationaliteit, vooropleiding, aard en aantal jaren werkervaring) vallen bij de formele check af en ontvangen hierover bericht van het bureau LSR.

Analytische test

De analytische test is aan het begin van de sollicitatieprocedure (na de formele check) verplicht voor alle kandidaten.

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).
- (d) het numeriek redeneervermogen (Numerieke vaardigheidstest)

De kandidaat die de normscores op de tests van verbaal en kritisch redeneervermogen behaalt, heeft 24 maanden de tijd (geteld vanaf de dag van het succesvol afronden van de analytische test) om te solliciteren op een R(H)IO-vacature.

Mocht een kandidaat de normscores van de test niet hebben behaald en komt dit door een bijzondere persoonlijke omstandigheid, dan kan een herkansing met toelichting worden aangevraagd bij het bureau LSR. De herkansing mag vanaf twee maanden vanaf het moment van de negatieve uitslag worden gedaan.

De kandidaat die de normscores van de testen niet behaalt, kan niet solliciteren. Voor deze kandidaten geldt – te rekenen vanaf de datum van aanmelding bij de LSR - een wachttijd van drie jaren, voordat opnieuw een analytische test kan worden aangevraagd.

Insturen vacatures

Vacatures voor de functie van R(H)IO worden (als regel) vier keer per jaar opengesteld met oog op de opleidingslichtingen startend op 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober.

De gerechten ontvangen van het bureau LSR een bericht met daarin de uiterste datum waarop moet worden doorgegeven of en hoeveel vacatures voor het gerecht worden opengesteld.

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.

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 / raadsheer / superspecialist / superervaren kandidaat, al dan niet aangevuld met specifieke functievereisten;
- 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 het gerecht;
- een link naar het digitale sollicitatieformulier.

Plaatsing vacatures

Het Bureau LSR stelt de vacature met vermelding van een vacaturenummer in ieder geval open op www.werkenbijderechtspraak.nl. Voor deze openstelling wordt het landelijke wervingsprofiel rio/r(h)io gebruikt. Op de dag van openstelling van de vacatures op werkenbijderechtspraak.nl start tegelijkertijd een landelijke wervingscampagne. Ook worden de vacatures op diverse social media (zoals LinkedIn, rechtspraak.nl, NJB, recht.nl, meester online, Advocatenblad en NRC Carrière) gepubliceerd. De gerechten kunnen deze berichten in de sociale media ook delen om ze lokaal onder de aandacht te brengen. In het geval het gerecht ervoor kiest om (ook) te adverteren op 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 – voorafgaand aan de procedure – 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 Bureau LSR verstrekt op verzoek ook telefonisch of per mail (LSR@rechtspraak.nl) informatie over de selectieprocedure.

Briefselectie

De briefselectie vindt plaats door het gerecht en LSR gezamenlijk.

Bij de selectie van de kandidaten die aan de formele vereisten voldoen, wordt in het bijzonder 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 lokale selectie kan worden toegelaten tot het assessment (“staffel”). Momenteel zijn de staffels: in beginsel maximaal 5 brieven per vacature door de briefselectie en maximaal 3 kandidaten per vacature door de lokale selectie. Voor de briefselectie geldt dat wanneer kandidaten bij twee

gerechten hebben gesolliciteerd zij bij de staffel voor 0,5 meetellen. Dit kan in de praktijk resulteren in een hoger maximaal aantal kandidaten voor de briefselectie.

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 ([Persoonsdossier | Justitiële Informatiedienst \(justid.nl\)](#)). 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. Een uitzondering kan slechts worden gemaakt indien – in het licht van alle omstandigheden – sprake is van een feit van (zeer) geringe ernst en/of langdurig tijdsverloop en in redelijkheid niet (meer) kan worden gezegd dat sprake is van schade aan het aanzien van het rechterlijke ambt (zie voor een nadere uitwerking van de uitzonderingen Bijlage 4).

Wanneer sprake is van justitiële antecedenten, 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 oordeelt 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.

Dezelfde procedure wordt gevolgd als sprake is van tuchtrechtelijke antecedenten of als andere (door de kandidaat op het aanmeldformulier aan te geven) zakelijke gebeurtenissen uit het verleden een beletsel zouden kunnen vormen voor voortzetting van de procedure.

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.

Referenten

Bij het indienen van het sollicitatieformulier worden door de kandidaat twee actuele referenties aangeleverd, bij voorkeur van personen uit de recente werksfeer. Referenten wordt gevraagd om in hun referentie aandacht te besteden aan de ‘vraagpunten’ van de LSR. Deze vraagpunten zijn achterin deze handleiding te vinden in de bijlage 2. Bij de aanmelding van een kandidaat die al plaatsvervanger binnen het gerecht is, dient verder een referentie van een directe collega te worden meegestuurd.¹ De referenten moeten voorafgaand aan de lokale gesprekken zijn aangeleverd.

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 naar zijn of haar oordeel omstandigheden zijn die in de weg staan aan de benoeming van de kandidaat tot rechter. Deze

¹ Mail secretaris van het PRO 15 maart 22

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.

Er behoeft geen amtsshalve referentie opgevraagd te worden als een kandidaat (bijv. als gerechtsjurist/juridisch adviseur of rechter-plaatsvervanger) bij het gerecht werkt waar de kandidaat heeft gesolliciteerd voor een rio opleiding en in het dossier van de kandidaat al een referentie zit vanuit het gerechtsbestuur of een teamvoorzitter.

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 een JD-check en voor de 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 (zonder JD-beletselen) 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;
- weerbaarheid.

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 (‘buitenleden’) en drie leden die met rechtspraak zijn belast (‘binnenleden’). De dagcommissie wordt verdeeld in drie gesprekskoppels, elk bestaande uit één binnenlid en één buitenlid van de LSR. Deze gesprekskoppels voeren alle gesprekken met de kandidaten van de betreffende dag in dezelfde samenstelling. 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 lid-secretarissen, de voorzitter of plaatsvervangend-voorzitter van het presidium van de LSR.

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. In uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld als het gaat om een kandidaat uit

het eigen gerecht van de selecteur) 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

De kandidaten krijgen een opleidingsplek aangeboden bij de gerechten waar zij de lokale selectie met goed gevolg hebben doorlopen. Het gerechtsbestuur bepaalt, in samenspraak met de kandidaat, de startdatum van de opleiding.

Eindgesprekken negatief

Kandidaten die na de eindgesprekken niet voldoende geschikt zijn bevonden, kunnen vragen om een mondelinge toelichting op de afwijzing. Die wordt in dat geval verstrekt door de dagvoorzitter. Na verloop van een periode van drie jaar na de datum van aanmelding bij de LSR kan de kandidaat opnieuw solliciteren.

Na het toelichtende gesprek van de dagvoorzitter met de kandidaat geeft het lid-secretaris die de beraadslaging heeft gedaan desgewenst een inhoudelijke terugkoppeling aan de president van het gerecht waar de kandidaat solliciteerde.

V Selectieprocedure rechters-/raadsheren-plaatsvervangers

Soorten plaatsvervangers

Er wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende categorieën plaatsvervangers:

- onbezoldigd rechter/raadsheer-plaatsvervanger, die niet als unusrechter of voorzitter van de meervoudige kamer zal worden ingezet (A);
- onbezoldigd rechter/raadsheer-plaatsvervanger die (ook) zal worden ingezet als unusrechter (kan ook zijn in: BOPZ- of kantonzaken) of als voorzitter van de meervoudige kamer (B);
- bezoldigd rechter/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 raadsheer-plaatsvervanger in alle categorieën moeten aan dezelfde eisen voldoen als RIO's met ruime werkervaring c.q. RHIO's, waaronder naast de formele vereisten:

- 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;
- 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 raadsheerprofiel. 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/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 kandidaat en LSR (nadat eventuele interne procedures zijn doorlopen) schriftelijk op de hoogte van de wens de kandidaat te benoemen als rechter/raadsheer-plaatsvervanger. 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: aanmeldingsbrief president, kopie paspoort, 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 en, indien daarop iets staat vermeld, een toelichting van de kandidaat op het gebeurde.
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/raadsheer-plaatsvervanger.
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. Bij ongeschiktheid geldt een wachttermijn van drie jaar alvorens opnieuw kan worden gesolliciteerd op een vacature voor rechter/raadsheer(plaatsvervanger).
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/raadsheer-plaatsvervanger, in te zetten als unusrechter of voorzitter van de meervoudige kamer.

De procedure kent de volgende stappen:

Stappen 1-7 als hierboven onder A genoemd. Vervolgens:

10. De kandidaat wordt uitgenodigd voor het afleggen van de analytische test bij LTP.
11. 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).
12. Indien de kandidaat de analytische test met goed gevolg heeft afgelegd zal de kandidaat vervolgens uitgenodigd worden voor het assessment.
13. Het assessmentrapport wordt na toestemming van de kandidaat door het assessmentbureau verstrekt aan de LSR.
14. Daarna wordt de kandidaat, ongeacht de uitslag van het advies, uitgenodigd voor de (drie) eindgesprekken bij de LSR.
15. De dagcommissie LSR beslist of de kandidaat al dan niet ‘groen licht’ krijgt voor benoeming als rechter/raadsheer-plaatsvervanger met de toevoeging ‘unus/voorzitter MK’.
16. 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.
17. 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 rechter/raadsheer -plaatsvervanger te worden benoemd.

C- Bezoldigd rechter/raadsheer-plaatsvervanger: “met aanwijzing”.

De bezoldigd rechter/raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing is werkzaam op tijdelijke basis voor maximaal (in totaal) drie jaar. De betrokkene wordt bezoldigd als rechter/raadsheer voor de omvang van de aanwijzing. Het geven van een aanwijzing 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.

De selectieprocedure voor de rechter- of raadsheer-plaatsvervanger met aanwijzing is identiek aan de hiervoor beschreven procedure voor onbezoldigd rechter/raadsheer-plaatsvervanger 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.

Onbezoldigd rechter/raadsheer-plaatsvervanger die solliciteert als R(H)IO

Wanneer een onbezoldigde rechter- of raadsheer-plaatsvervanger solliciteert voor de functie van R(H)IO, 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. Het kan voorkomen dat een plaatsvervanger niet door de selectie komt. De onbezoldigde plaatsvervanger die niet door de volledige procedure is gekomen, kan nog steeds ingezet worden als onbezoldigd plaatsvervanger.

Een uitzondering op de regel dat de volledige procedure is vereist, geldt voor degenen die eerder zijn geselecteerd om als plaatsvervanger in de functie van voorzitter van MK's en als unus te fungeren en plaatsvervangers met een aanwijzing. Deze plaatsvervangers hebben de uitgebreide LSR-selectieprocedure (analytische test, assessment en eindgesprekken) al met positief resultaat doorlopen. Die uitzondering geldt alleen indien en voor zover 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. Een dergelijke plaatsvervanger die rechter wil worden, kan zonder LSR-procedure door naar de intakecommissie rio's.

VI Bijzondere kandidaten

Overstappende OM'er

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 (maar bijv. als oio) → volledige LSR-selectietraject
 - 2) a. Een officier van justitie die in het verleden het groene licht gekregen van de toenmalige Commissie Aantrekken Leden Rechterlijke Macht (CALRM) of de Selectiecommissie Rechterlijke Macht (SRM) hoeft niet het selectietraject van de LSR te doorlopen.
b. Een oud officier van justitie, die op het moment van solliciteren niet meer werkzaam is als officier van justitie → KC
 - 3) Heeft de kandidaat de Raio-selectie doorlopen, maar de raio-opleiding niet gevolgd of voortijdig afgebroken → KC.
- 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.

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. Van deze kandidaten wordt verwacht dat zij op dat specifieke rechtsgebied met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden bij de vervulling van een vacature voor het rechterschap. De LSR hanteert als eis minimaal 15 jaar juridische werkervaring. De LSR beoordeelt bij de briefselectie of kandidaten daadwerkelijk als superspecialist in voormelde zin zijn te beschouwen. Indien is te verwachten dat de kandidaat in de toekomst ook op andere rechtsgebieden zal worden ingezet, dan vormt dat een reden voor afwijzing voor aanmelding als superspecialist.

De selectie van superspecialisten verloopt volgens de standaard selectieprocedure voor rechterlijke ambtenaren.

Superervaren kandidaat

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.

De LSR beoordeelt bij de briefselectie of de kandidaat inderdaad als superervaren kandidaat te beschouwen is. De selectie van superervaren kandidaten verloopt volgens de standaard selectieprocedure.

Een kandidaat blijkt later in de procedure te kwalificeren als superspecialist / superervaren kandidaat

Door de kwalificaties van de sollicitanten op een reguliere rio-vacature tijdens de briefselectie actief te toetsen, wordt voorkomen dat pas bij het arbeidsvoorwaardengesprek blijkt dat een kandidaat die heeft gesolliciteerd op een reguliere RIO-vacature kwalificeert voor superspecialist / superervaren kandidaat. De briefselectie is de enige fase in het sollicitatieproces waarbij deze toetsing kan plaatsvinden. Als bij de briefselectie blijkt dat een kandidaat kan kwalificeren als superervaren of als superspecialist bepaalt het betreffende gerecht eerst of de gekwalificeerde kandidaat als superspecialist / superervaren kandidaat bij het gerecht zou kunnen worden ingezet. Mocht de expertise / ervaring van de kandidaat gewenst zijn, dan wordt de mogelijkheid tot het openstellen van een vacature voor superspecialist / superervaren kandidaat met de kandidaat besproken. De kandidaat kan er bij een opengestelde vacature voor superspecialist / superervaren kandidaat voor kiezen om te solliciteren met het risico dat nieuwe kandidaten zich aandienen die mogelijk geschikter zijn. Zo blijft het vacatureproces transparant en toegankelijk voor andere potentieel geschikte kandidaten. De kandidaat gaat wel automatisch door naar de volgende ronde voor de nieuw opengestelde vacature voor superspecialist / superervaren kandidaat, maar ondervindt daar mogelijk concurrentie van anderen. Indien meerdere kandidaten in procedure zijn en geschikt worden bevonden, zal met de niet geplaatste kandidaat / kandidaten het gesprek worden aangegaan over een passende toekomstige plaatsing.

Herintredende rechter

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 kandidaat die niet in opleiding is 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 kandidaat die de RIO-opleiding niet succesvol heeft 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 wil 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 ontleen 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 het secretariaat 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 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 22 leden, zogenoemde selecteurs. Gestreefd wordt dat de helft van hen werkzaam is als rechterlijk ambtenaar met rechtspraak belast (‘binnenleden’). De overige leden (selecteurs) zijn werkzaam buiten de Rechtspraak (‘buitenleden’). Onder de buitenleden bevinden zich in elk geval vertegenwoordigers uit de advocatuur en uit het openbaar ministerie.

De vijf leden van het Presidium 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 drie lid-secretarissen, zie de Regeling LSR. Het Presidium wordt geadviseerd door de voorzitter van de SSR. Het vergadert in de regel één maal per vier weken en kan daarin worden bijgestaan door een medewerker Bureau LSR, de clustermanager LSR 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 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 gerechtsbesturen of kandidaten.

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 Antecedentenonderzoek). 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 Bureau LSR) voor alle voorkomende vragen over de selectie(procedure).

Taken en samenstelling Bureau LSR

Het Bureau LSR bestaat uit adviseurs en een secretariaat bestaande uit enkele secretariaeel medewerkers en is organisatorisch onderdeel van de SSR.

Taken Clustermanager LSR

De Clustermanager LSR geeft advies met betrekking tot de selectie, adviseert het presidium, verzorgt de content en het beheer van de websites, de werving van nieuwe LSR-leden, het contact met het assessmentbureau en neemt – in afstemming met het presidium - initiatief voor selectiebeleid en op het gebied van actualisatie van de werkprocessen. De Clustermanager is ook verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van het bureau LSR.

Taken Bureau LSR

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 van ten 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 gezien, 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 en B3		
Hoofdvakken (als onder 2 omschreven)		
Privaatrecht	30	Inclusief burgerlijk procesrecht
Strafrecht	10	Inclusief strafprocesrecht
Staats- en bestuursrecht	10	Inclusief bestuursprocesrecht
Andere vakken In B1-B3 or master (als onder 2 omschreven)		
Internationaal publiekrecht (bachelor)	5	Inleiding In de hoofdthema's, bronnen en subjecten.
(Institutioneel) Europees recht (bachelor)	5	Inleiding 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 1 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 het academisch 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 deze afspraken blijft ongewijzigd.

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.

Bijlage 4

Beleid van de LSR bij de toetsing van een kandidaat met een Justitiële documentatie.

Overweging

Het Presidium van de LSR heeft in zijn vergaderingen van 21 mei 2014 resp. 12 januari 2015 besloten het beleid van de LSR bij de toetsing van een kandidaat met Justitiële Documentatie aan te passen. Ten opzichte van het op 9 maart 2005 vastgestelde beleid is thans tot uitdrukking gebracht dat het beleid niet alleen geldt voor delicten op grond van de WVV en het RVV, doch voor alle delicten. Voorts is rekening gehouden met de zogenaamde strafbeschikking.

1. Als uitgangspunt geldt dat kandidaten met Justitiële Documentatie niet in aanmerking komen voor de selectie voor een plaats binnen de zittende magistratuur. Waar hierna van veroordeling wordt gesproken wordt daaronder een strafbeschikking begrepen.
 2. Op dat uitgangspunt kunnen uitzonderingen worden gemaakt. Dat beleid wordt bewaakt door het Presidium van de LSR. Bij twijfel omtrent het toe te passen beleid verstaat de voorzitter van de LSR zich met de Procureur-Generaal bij de Hoge Raad.
 3. De besluitvorming ten aanzien van een kandidaat met Justitiële Documentatie is als volgt: Indien blijkt dat van een kandidaat Justitiële Documentatie beschikbaar is, wordt deze aan het Presidium ter beoordeling voorgelegd.
 - a. Indien het Presidium geen beletselen ziet wordt de kandidaat tot de verdere selectie toegelaten.
 - b. Indien het Presidium mogelijke beletselen ziet wordt de kandidaat om een toelichting gevraagd hoe het tot het delict heeft kunnen komen en wordt gezien hoe de kandidaat daar thans tegen aan kijkt. Aan de hand van die nadere informatie beslist het Presidium. Indien het Presidium oordeelt dat er beletselen zijn stelt de voorzitter van de LSR zich in verbinding met de kandidaat om de documentatie te bespreken en hem te bewegen zijn sollicitatie in te trekken.
 - c. De kandidaat die, ondanks een negatief oordeel omtrent zijn documentatie, zijn sollicitatie niet intrekt zal op preliminaire beletselen worden afgewezen.
 4. In beginsel is toelating niet uitgesloten
 - (i) a. indien een misdrijf van geringe ernst is gepleegd:
 - en na een onherroepelijke veroordeling (maximaal)1 tien jaren zijn verstreken;
 - dan wel na een transactie (maximaal) zes jaren zijn verstreken;
- 1 Met de toevoegingen ‘(maximaal)’ wordt beoogd maatwerk mogelijk te maken, zodat in gevallen waarin redelijkheid en billijkheid daartoe aanleiding geven ook na verloop van een kortere periode tot toelating kan worden besloten.
- b. indien sprake is van een overtreding:
 - en na een onherroepelijke veroordeling (maximaal) vijf jaren zijn verstreken;

- dan wel na een transactie (maximaal) drie jaren zijn verstreken;

c2. ingeval van een veroordeling als bedoeld onder a of b:

2 Zelfstandige grond om geen belemmering aan te nemen buiten de onder a) en b) bedoelde gevallen.

- indien het presidium van oordeel is dat, alle omstandigheden in aanmerking genomen, in redelijkheid niet kan worden gezegd dat sprake zou zijn geweest van “schade aan het aanzien van het ambt”, ware de kandidaat ten tijde van het gepleegde feit rechterlijk ambtenaar geweest;

(ii) In geval van recidive wordt slechts bij uitzondering de eventuele toelating tot de selectie in overweging genomen.