

TREMA

Ledenmagazine | Nummer 12, voorjaar 2025



Nederlandse
Vereniging voor
Rechtspraak



SAMEN WERKEN

IN PROFESSIONELE ORGANISATIES

Doen, delen en/of delegeren?

WAT KWETSBAAR IS,
MAAKT STERKER

SAMENWERKEN:
LOSLATEN IS LASTIG

PAK JE MOMENT EN
GRIJP DE AANDACHT



Wij zijn de NVvR

De NVvR is dé beroepsvereniging voor elke rechter en officier van justitie, waarbij bijna 80% van alle magistraten is aangesloten. Magistraten krijgen zo een stem, in het publieke en politieke debat. De NVvR bewaakt de kwaliteit en toegankelijkheid van de rechtspraak en komt op voor de (collectieve en individuele) belangen van de leden. Wij vinden het belangrijk actief samen te werken met onze leden en zoveel mogelijk beroepsgenoten te mogen vertegenwoordigen. Dit maakt onze en uw stem krachtig. Op www.nvvr.org leest u meer over de NVvR.

Waarom lid worden van de NVvR?

Samen sterk voor een betere rechtspraak

- ✓ Bevordering van vakmanschap en kwaliteit
- ✓ Verlaging werkdruk
- ✓ Borging professionele standaarden
- ✓ Diversiteit en inclusie
- ✓ Veiligheid van togadragers
- ✓ Borging van onze (inter)nationale rechtsstaat

Altijd paraat voor hulp en adviezen

- ✓ Rechtshulp bij conflicten
- ✓ Ondersteuning rechtspositie
- ✓ Ontwikkeling van de arbeidsmarkt
- ✓ Onderhandelingspartner arbeidsvoorwaarden
- ✓ Inschalingsbeleid magistratuur
- ✓ Verlofregelingen
- ✓ Pensioenontwikkelingen

Door en voor leden. Dus praat en bepaal mee!

- ✓ Ledenraad
- ✓ Cao team
- ✓ Commissie Rechtspositie
- ✓ Wetenschappelijke Commissie
- ✓ Commissie Internationaal
- ✓ Ledenraadplegingen
- ✓ Themabijeenkomsten (on-/offline)
- ✓ Gerichte informatie en standpunten
- ✓ Actuele nieuwsvoorziening
- ✓ Netwerk voor magistraten



Lid worden?

Bent u lid van de rechterlijke macht, maar nog geen lid van de NVvR? Of kent u een collega die lid wil worden? Nieuwe leden ontvangen de eerste 6 maanden kosteloos een kennismakingslidmaatschap, zonder verdere verplichtingen. Meldt u eenvoudig aan op www.nvvr.org.

☎ 088 316 13 00

✉ info@nvvr.org

EERSTE HALF JAAR GRATIS!



SAMEN WERKEN

Iets meer dan een jaar geleden presenteerde de verkenner werkdruk, Jaap Winter, in een bestuurlijk goed gevuld zaaltje op het departement zijn aanbevelingen om de werkdruk bij de rechterlijke macht nu eens écht aan te pakken. Die aanbevelingen kwamen niet uit de lucht vallen. In een intensief traject hebben alle betrokkenen meegesproken, meegedacht en meegedaan. Samen gewerkt. Zodat het rapport van Winter niet het zoveelste pak papier werd dat in een la verdween en er (weer) niets zou veranderen.

Toch vinden 4 van de 10 magistraten (en bij het OM zelfs de helft) dat de werkdruk niet is verlaagd, maar het afgelopen jaar juist nóg hoger is geworden. Slechts 9% vindt de werkdruk verbeterd en 52% ervaart geen verandering. De NVvR zal daarom opnieuw stevig aan de bel trekken en de werkorganisaties (die overigens niet hebben stilgezeten) aansporen om de noodzakelijke verlichting sneller te organiseren. Verderop in deze uitgave van Trema leest u meer over de uitkomsten van onze enquête naar de persoonlijke werkdrukbeleving bij leden van de rechterlijke macht. Ook hebben we Jaap Winter gevraagd naar zijn visie op het thema van deze editie én naar het effect van zijn werkdrukrapport tot nu toe.

De NVvR blijft werkdruk volop adresseren en agenderen.

Ook met deze editie. Enkele aanbevelingen in het rapport stellen namelijk de manier van samenwerken binnen de rechtspleging ter discussie. In mijn woorden: doet iedereen eigenlijk de juiste dingen, wat hoort er nou bij wie en hoe kan het beter? Deze Trema is daarom gewijd aan het thema "Samen werken", waarbij we overigens een redactionele focus hebben aangebracht op de juridische functies binnen onze wereld.

Er gebeurt trouwens altijd iets bijzonders als je één onderwerp in een korte periode intensief oppakt in een klein team, zoals we dat bij het bureau van de NVvR zijn. Zoals bij het maken van dit tijdschrift. Dan vallen je ineens andere dingen op. Bijvoorbeeld dat het uitblijven van échte financiële prikkels voor onze ambtelijke collega's of meer carrièremogelijkheden door de meeste mensen liever niet wordt besproken. Dat je soms onverklaarbare verschillen ziet in de professionele ruimte die door rechters en officieren aan collega's wordt gegund. En dat mensen best snel de invloed van hiërarchische lijnen ontwaren, bij anderen. Ik benoem het gewoon maar even.

Ik wens u namens de (samenwerkende) collega's van de NVvR veel leesplezier.

Geert van Rhee
Directeur

INHOUD

WAT KWETSBAAR IS, MAAKT STERKER

Samenwerken in hiërarchische organisaties

6

LOSLATEN IS LASTIG

Verkenner Werkdruk Jaap Winter over samenwerken

12

PAK JE MOMENT EN GRIJP DE AANDACHT

Effectief communiceren in hiërarchische relaties

16

LEDENENQUÊTE:

Werkdruk neemt niet af, stijging baart NVvR zorgen

20

IN HET NIEUWS

Terugblik op actualiteiten

4

STANDPUNT

Pak samen de regie

10

COLUMN

Marc Fierstra, voorzitter NVvR

15

UIT DE PRAKTIJK

Onmisbare raderen in de rechtspraak

25

OVER DE NVvR

Commissies, activiteiten en prioriteiten

29

BESTUUR EN BUREAU NVvR

30

Colofon

Nummer 12, voorjaar 2025

Trema (Tijdschrift voor de Rechterlijke Macht)

is een uitgave van de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (NVvR).

Redactie: Miek Smilde en Sandra Wewer
Eindredactie: Sandra Wewer

Teksten: Miek Smilde, Sandra Wewer, Geert van Rhee

Met dank aan: alle geïnterviewden

Foto's: NVvR, Peter Boer, Patrice Börger, José Kramer, Mirjam van der Linden

Vormgeving: FIRM Creative Agency, Driebergen

Druk: Van der Perk Groep, Groot-Amers

Wilt u contact opnemen met de redactie?

Stuur uw bericht naar s.wewer@rechtspraak.nl.

IN HET NIEUWS

In deze rubriek een terugblik op onderwerpen en ontwikkelingen waarmee de NVvR zich in de afgelopen periode heeft beziggehouden. Meer informatie hierover is ook te vinden op onze website, www.nvvr.org.



Cao-akkoord voor de RM

Staatssecretaris voor Rechtsbescherming Teun Struycken, NVvR-voorzitter Marc Fierstra en vice-voorzitter Bote ter Steege ondertekenden in januari het cao-akkoord 2024/2025 voor de Rechterlijke Macht. Het akkoord omvat onder andere een salarisverhoging van 8,5% met daarbovenop een structurele salarisverhoging van € 50,- en twee eenmalige uitkeringen die samen in totaal € 4.950,- (bruto) bedragen. Ook is het betaald zorgverlof uitgebreid naar 4 weken en wordt het IKB verhoogd naar 16,5%. Voor oio's en rio's zijn inschalingsafspraken sterk verbeterd. Daarnaast zijn diverse afspraken gemaakt in het kader van werkdruk en veiligheid. Verschillende afspraken volgen op het rapport van de Verkenner werkdruk, zoals een arbeidsmarktonderzoek naar de relatieve salarispositie van de rechterlijke macht én een compensatie voor de structurele overbelasting waarmee onze leden dagelijks hebben te maken. Zowel voorzitter Fierstra als staatssecretaris Struycken gaven bij het afsluiten van het akkoord aan dat investeren in de toekomst van het vak noodzakelijk blijft en dat zowel de jongere als oudere generatie magistraten zijn hierbij hard nodig zijn.

Inschalingbeleid blijft hoog op de agenda

De aanpak van inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen blijft bij de NVvR hoog op de agenda staan. Het afgelopen jaar bereikte de NVvR een akkoord waarmee het discriminatoire inschalingscriterium "laatstverdiende loon" per 1 juli 2023 voor nieuwe magistraten werd vervangen door "ongewogen (werk)ervaring". In navolging hierop hebben de Raad voor de rechtspraak en het OM een zogeheten 'coulanceregeling' afgekondigd, waardoor de inschaling van degenen in de laagste treden van schaal 9a vanaf 1 juli 2023 is opgehoogd. Daarnaast is de ingroei-trede 9i afgeschaft en wordt de periodiekdatum bij inschaling als magistratuur opnieuw vastgesteld. Hiermee worden onwenselijke inschalingsverschillen weggenomen. Ook is er een substantiële beperking gekomen van het aantal treden in schaal 9a, waardoor officieren en rechters in opleiding grotere salarisstappen maken.

Voor magistraten die vóór 1 juli 2023 voor het eerst zijn ingeschaald, is nog geen regeling getroffen. De NVvR heeft hierover in maart het gesprek geopend met de Minister tijdens het Sector Overleg Rechterlijke Macht (SORM). In aanloop naar het SORM heeft de NVvR een brief gestuurd aan de staatssecretaris voor Rechtsbescherming met daarin de vraag om erkenning en compensatie voor vrouwelijke rechters en officieren van justitie in opleiding die in het verleden ongelijk zijn beloofd. Via onze berichtgeving houden wij u op de hoogte van de voortgang.

Meer informatie:

www.nvvr.org/dossiers/inschaling.



Enquête bredere toepassing strafbeschikking voor OM

De strafrechtketen loopt door een veelheid aan oorzaken al lange tijd vast. Er is geen simpele oplossing voor dit probleem. De NVvR vindt het uitstekend dat wordt nagedacht over oplossingen om de strafrechtspraak maatschappelijk effectief te houden. Mogelijk dat een bredere toepassing van de strafbeschikking een deel van de oplossing kan zijn, mits deze gepaard gaat met voldoende waarborgen om de rechtvaardigheid en proportionaliteit van straffen te garanderen. Als vereniging voor zowel rechters als officieren van justitie vindt de NVvR het essentieel dat onze achterban nauw betrokken is bij de ontwikkeling en uitvoering van dergelijk beleid. Deze betrokkenheid komt voort uit de gedeelde verantwoordelijkheid voor de rechtsstatelijke principes.

De afgelopen weken vroeg de NVvR daarom via een ledenenquête aan zowel officieren van

justitie als rechters naar de voordelen, kansen, risico's en knelpunten bij een bredere toepassing van de strafbeschikking in hun dagelijks werk. De respons was hoog: circa 400 leden namen deel. Uit de reacties blijkt een duidelijk gedeelde visie bij OM en ZM. Zowel officieren van justitie als rechters benadrukken het belang van een zorgvuldige waarborging van de rechten van verdachten. Daarnaast worden zorgen geuit over de onduidelijkheid rond de positie van slachtoffers. Ook wordt door beide groepen het belang van hun magistratelijke rol onderstreept: de ruimte voor eigen afweging aan de zijde van het OM en het spanningsveld van afdoening buiten de rechter om, met mogelijke gevolgen voor de transparantie. De NVvR zal de uitkomsten nader analyseren en deze bespreken met het College van procureurs-generaal en de Raad voor de rechtspraak.



Wankelende rechtsstaat (inter-)nationaal in de belangstelling

Zowel nationaal als internationaal maken rechters zich zorgen over de onafhankelijkheid van de rechtspraak en de toenemende invloed die de politiek uitoefent op de rechterlijke macht. Tijdens bijeenkomsten van de International Association of Judges (IAJ) en de European Association of Judges (EAJ) werd hiervoor dit voorjaar aandacht gevraagd. Ook op nationaal niveau wordt de roep om meer afstand tussen rechtspraak en politiek luider. Rechterlijke beslissingen worden regelmatig publiek ter discussie gesteld en publiek doelwit van hun eigen uitspraken. "De rechter hoort niet thuis in de politieke arena", sprak NVvR-voorzitter Fiersta in februari in een artikel in *Trouw*. In het radioprogramma *Dit is de dag* sprak Fierstra eveneens in februari over de wankelende rechtsstaat en de opstelling van bewindspersonen met betrekking tot rechterlijk uitspraken. In de podcast *Het Kaartenhuis van de Rechtsstaat* sprak journalist en jurist Folkert Jensma in april met Fierstra over de politieke bemoeienis met de rechtspraak. Lees meer hierover op www.nvvr.org/dossiers/rechtsstaat.



Voormalig NVvR-bestuurslid Heika Frankena benoemd tot lid van verdienste

Na afloop van de Ledenraad op 14 april is voormalig bestuurslid en penningmeester van de NVvR Heika Frankena door het NVvR-bestuur benoemd tot lid van verdienste. Heika is in november 2023 opgevolgd door Wouter van der Haak als waarnemend penningmeester, die de functie van penningmeester sinds oktober 2024 bekleedt. Om gezondheidsredenen moest Heika destijds haar functie neerleggen. Het bestuur roemde Heika om haar inzet voor de vereniging, haar inbreng bij onderwerpen als de landelijke inloopkamer en online zitten, en de bevoegdheid en de punctualiteit in haar werkzaamheden. Naast haar taken als penningmeester heeft zij zich ingezet voor diversiteit en inclusiviteit binnen de rechtspraak.



Beeld: Mirjam van der Linden en José Kramer

Wat kwetsbaar is, MAAKT STERKER

Binnen de rechterlijke organisatie en het Openbaar Ministerie werken veel verschillende soorten juristen. Rechters, (adjunct) officieren van justitie, parketsecretarissen, staf- en gerechtsjuristen hebben allemaal rechten gestudeerd, maar hun taken en verantwoordelijkheden verschillen. Hiërarchie binnen organisaties, wat is het en hoe ga je ermee om?



Aukje Nauta

is als bijzonder hoogleraar *Enhancing individuals in a dynamic work context* verbonden aan de Universiteit Leiden en was eerder onder andere kroonlid van de SER. In 2021 publiceerde zij een boek over schaamte, *Nooit meer doen alsof*.



Jacoba Oedzes

is bedrijfskundige en als universitair docent verbonden aan de faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit Groningen. Zij promoveerde in 2020 op (informele) hiërarchie binnen organisaties.

‘Hiërarchie binnen organisaties heeft een heel logische functie, namelijk om de boel te organiseren,’ vat hoogleraar en schrijver Aukje Nauta nuchter samen. Nauta is van huis uit organisatiepsycholoog en publiceert regelmatig over de manier waarop mensen zich binnen organisaties gedragen en samenwerken. Hiërarchie is een manier om die samenwerking vorm te geven. ‘Organisaties zonder hiërarchie krijgen vrijwel niets van de grond,’ is haar stellige overtuiging. ‘Maar waar hiërarchie misbruikt wordt, gaat het mis.’ Jacoba Oedzes, in 2020 gepromoveerd op een onderzoek naar informele hiërarchie binnen organisaties, is het met Nauta eens. ‘Mensen willen houvast, ook in hun werk,’ weet Oedzes. ‘Ik heb onderzoek gedaan naar teams waarin aanvankelijk geen formele verschillen waren. Je ziet dat daarin als vanzelf een vorm van informele hiërarchie ontstaat, met alle risico’s van dien, zoals onverklaarbare ongelijkheid, wat kan leiden tot

roddel en geruzie. Beter is het om bij het verdelen van werkzaamheden duidelijk te maken wat van medewerkers wordt verwacht. Laat geen onzekerheid bestaan.’

Niet alles dichttimmeren

Rechtspraak en OM zijn hiërarchische organisaties, al werken er veel mensen die eenzelfde vooropleiding hebben genoten. Bij het OM werken volgens het jaarbericht 2023 net iets meer dan duizend rechterlijk ambtenaren en ruim vijfduizend rijksambtenaren, al hebben die lang niet allemaal rechten gestudeerd. Bij de Rechtspraak werken ruim 2600 rechters en bijna zeventuizend, juridisch geschoolde gerechtsambtenaren. Vaak staat formeel wel ergens beschreven welke taken en verantwoordelijkheden de juridisch medewerkers hebben, maar in de praktijk blijken grote verschillen te bestaan in de manier waarop gerechten en parketten bepaalde functies invullen.

INTERVIEW

*‘Wie macht heeft, wil die houden.
Dat betekent dat mensen geneigd
zijn hun eigen positie en status
te beschermen en dat maakt
het delegeren van taken
heel lastig.’*



Ook de salariëring kan verschillen. Oedzes noemt dat problematisch. ‘Een duidelijke visie op taken en verantwoordelijkheden helpt organisaties om efficiënt en effectief te zijn. Het is een verantwoordelijkheid van de top die visie te formuleren, al is het aan te raden gezamenlijk, dus met medewerkers zelf, invulling aan die visie te geven, bijvoorbeeld bij het schrijven van handleidingen of functieomschrijvingen. Het volledig dichttimmeren van functies is vaak moeilijk en dat moet je als organisatie ook niet willen, want dan verlies je de nodige flexibiliteit. Maar te veel individuele verschillen creëren ongelijkheid, scheve gezichten en uiteindelijk onvrede en uitstroom van talent.’

Macht en controle

Hiërarchie mag dan een organisatorisch gegeven zijn, onproblematisch is ze niet. Hiërarchie heeft immers invloed op de manier waarop mensen met elkaar communiceren, op sociale veiligheid en zelfs op integriteit. Dat bleek eens te meer tijdens de theatervoorstelling *Mindlab* van Theatermakers Radio Kootwijk over integriteit en sociale veiligheid op universiteiten. Promovendi voelen zich bijvoorbeeld vaak niet veilig genoeg om kritiek te leveren op hun hoogleraar. Of neem de onderwijsdirecteur die slechte evaluaties van een bepaalde professor onder ogen krijgt, maar vervolgens hoort dat de hoogleraar de baas is en niet hij.

Soortgelijke problemen spelen ook binnen het OM en de Rechtspraak. Rechters accepteren niet-rechters niet snel als leidinggevend, en vragen uit zichzelf ook lang niet altijd om feedback. Werk uit handen geven is helemaal een uitdaging. 'Professionals durven vaak geen werkzaamheden te delegeren, omdat ze denken dat ze alles zelf veel beter kunnen,' zoals Nauta het formuleert. 'En als ze het toch doen, dan geven ze daarbij zulke nauwkeurige instructies dat de ander nauwelijks ruimte krijgt om het werk naar eigen inzicht uit te voeren.' Oedzes noemt dat de psychologische consequentie van macht. 'Wie macht heeft, wil die houden. Dat betekent dat mensen geneigd zijn hun eigen positie en status te beschermen en dat maakt het delegeren van taken heel lastig. Uit onderzoek blijkt dat mensen die meer macht krijgen geneigd zijn zichzelf en hun werkzaamheden ook meer te waarderen dan het werk van medewerkers die lager staan of andere taken hebben. Klagen over werkdruk hoort daar bij, want daarmee laat je zien: kijk eens hoe belangrijk ik ben.'

Rechters en officieren zouden zich volgens Nauta en Oedzes bewuster moeten zijn van dit soort mechanismes. Beide wetenschappers benadrukken daarom het belang van zelfreflectie. 'Veel professionals hebben een geromantiseerd beeld over hun eigen onafhankelijkheid en onbevooroordeeldheid,' zegt Oedzes. 'Ze hechten, vaak onbewust, aan hun eigen machtspositie, want zij zijn immers degenen die de eindverantwoordelijkheid dragen en waardering krijgen. Terwijl in sommige gevallen de parketsecretaris of de gerechtsjurist de zaak eigenlijk inhoudelijk heeft uitgewerkt. Juist rechters en officieren zouden zich volgens mij moeten realiseren hoe moeilijk het is voor die andere juristen om tegenspraak te bieden. Want die machtsrelatie bestaat en heeft effect. Maxima is altijd koningin en de rechter is altijd de rechter. Het is belangrijk om alert te zijn op het effect van die verschillende rollen. Wie minder macht heeft, is afhankelijker en dan wordt het lastiger om eerlijk feedback te geven.'

Tegenspraak

Het collectief organiseren van tegenspraak kan in dit soort gevallen helpen, meent Nauta. 'Sluit een coalitie of – als je een organisatiebesluit onjuist vindt – ga naar de ondernemingsraad,' raadt ze medewerkers aan die in hun eentje niet echt eerlijk durven te zeggen waar het op staat. Daarnaast bepleit ze vurig om veel te investeren in intervisie. Dat komt niet alleen de onderlinge verhoudingen ten goede, maar uiteindelijk ook de kwaliteit van het werk. 'Uit luchtvaartonderzoek is gebleken dat veel vliegtuigongelukken in het verleden te wijten waren aan de bestaande hiërarchie in de cockpit. Junior-piloten durfden niet tegen de gezagvoerder te zeggen dat hij te laag of te langzaam vloog, met alle gevolgen van dien. Tegenwoordig besteedt de lucht-

vaartsector juist aan deze verhoudingen veel tijd en energie. Dat zouden Rechtspraak en OM ook kunnen doen.' Nauta vindt het verder verstandig eerst intervisie te organiseren voor mensen op hetzelfde functieniveau. 'Op die manier maak je op een professionele manier dilemma's bespreekbaar, bijvoorbeeld de manier waarop die ene rechter altijd zijn/haar rode pen hanteert en de wijze waarop jij als griffier dan het best kunt reageren. Dat vraagt om een zekere kwetsbaarheid. Mensen moeten zich onderling veilig voelen om zich uit te spreken en kunnen op die manier van hun *peers* advies krijgen, waardoor ze zich gesterkt voelen. Bovendien leer je zelf ook veel van de adviezen die je aan je *peers* geeft'

In een later stadium kan intervisie tussen bijvoorbeeld officieren en parketsecretarissen of rechters en gerechtsjuristen plaatsvinden met als insteek dat wat kwetsbaar is ook sterker maakt. Nauta spreekt in dat verband over een combinatie van moraliteit en kracht. 'Rechters zouden aan gerechtsjuristen bijvoorbeeld expliciet kunnen vragen wat er beter kan qua vonnis. Of wat er beter kan in de voorbereiding van het werk. En dan echt luisteren. En eerlijk zijn. Biecht eens op wanneer en tegenover wie je je niet hebt gedragen zoals je dat als juridische professional wel graag had gezien. Durf een verhaal te delen. Ik heb een keer een groepje rechters en griffiers begeleid die heel openlijk en eerlijk durfden te delen waar ze last van hadden en wat ze graag zouden willen. Het was een openbaring, alleen al omdat ze eigenlijk over en weer weinig wisten van elkaars worstelingen in het werk. Geen kwetsbaarheid durven tonen, is zo'n gemis qua leren.'

Erkenning

Kwetsbaar durven zijn, nieuwsgierig blijven en luisteren zijn dus vaardigheden die iedereen binnen organisaties zou moeten ontwikkelen om de samenwerking te bevorderen, ongeacht de bestaande hiërarchie. Daarnaast is erkenning belangrijk. 'Equity theorie beschrijft dat medewerkers zich altijd onderling vergelijken,' licht Oedzes toe. 'Wat doet de een, wat doet de ander, is mijn input/output-ratio in evenwicht met die van collega's op hetzelfde niveau? Als je medewerkers meer verantwoordelijkheid geeft, hoort daar erkenning bij. Dat kan betekenen dat je mensen meer moet betalen. Salaris is een manier om waardering te tonen. Maar het gaat er ook om dat mensen zich binnen een organisatie serieus genomen voelen. Erkenning en waardering zijn belangrijk.' En zelfs dan zal samenwerken in hiërarchische organisaties lastig blijven, waarschuwt Nauta. 'De mens is nou eenmaal een gemankeerde soort die jaloers kan zijn en geneigd is om verantwoordelijkheden af te schuiven. Wat dat betreft klungelen en hannesen we maar wat aan in organisaties. Dat moeten we accepteren om vervolgens dan tóch te proberen hoe samenwerken beter kan.'

Alexander Briejer | bestuurslid NVvR en officier van justitie



Pak samen de regie

“Als je hier komt te werken, dan heb je geen secretaresse die je requisitoir vlak voor je zitting gaat printen”, luidde de winstwaarschuwing die ik tijdens mijn sollicitatie in ontvangst had genomen. Destijds - ik heb het dan over de periode begin 2021 - was ik werkzaam in de commerciële advocatuur. Aangezien elk uurtje een factuurtje oplevert, werd ik als senior advocaat arbeidsrecht behoorlijk ontlast. Denk aan gemiddeld een secretaresse per drie advocaten en de beschikking hebben over een ware printafdeling. Een pleidooi in tienvoud, inclusief producties, in een mooie binder? Met één muisklik werd het geregeld, een uur later lag er een mooi pakketje voor je klaar. Ondertussen had de secretaresse een koerier voor je geregeld om de stukken te verspreiden. Dus die winstwaarschuwing was eigenlijk heel welkom.

Na bijna negen jaar actief te zijn geweest in de commerciële advocatuur, waaronder een uitstap

naar het bankwezen als Legal counsel, heb ik de stap genomen om te solliciteren naar een baan als officier van justitie. Enthousiast geraakt door de OM campagne om “als officier van justitie de regie te pakken”. In mijn tienerjaren was ik al gefascineerd door en geïnteresseerd in misdaad. Als 15-jarig jongetje las ik het boek *De ontvoering van Alfred Heineken* in een ruk uit. Daar is het zaadje gepland. Na eerst het arbeidsrechtelijke pad te hebben bewandeld in mijn carrière ben ik inmiddels goed thuis geraakt binnen het strafrecht. In mei 2024 heb ik de opleiding afgerond. Aansluitend ben ik gaan werken in het team Onderzoeken Stad Den Haag waar ik mij bezig houd met zogenaamde *High Impact Crime* zaken (denk aan een gewapende woningoverval, schiet- en steekincidenten). Ook ben ik coördinerend officier complexe kindermishandeling (bijvoorbeeld baby's met botbreuken of schudletsel). Daarnaast ben ik zedenofficier. Vanuit die hoedanigheid geef ik sturing aan een vaste ploeg zedenrechercheurs met bij-

zondere aandacht voor de prioritering van zaken. Dat is best een uitdaging, gelet op de tekorten bij de zedenrecherche en de toename van het aantal zaken. Kortom, een breed pallet aan strafrechtelijke onderzoeken en beleidsmatig werk behoort tot mijn takenpakket. Dat kost tijd en energie. Tegelijkertijd geeft het werk mij ook energie. Een slachtoffer van een seksueel misdrijf die je na de zitting laat weten zich gehoord te hebben gevoeld, een minderjarige verdachte van een woningoverval die op zitting (echt) spijt betuigt. Dat is voor mij een bevestiging dat de tijd en energie die ik in het onderzoek én de voorbereiding op de zitting heb gestoken het allemaal waard zijn geweest. Het is echter goed om zo nu en dan even op de rem te trappen. Om te voorkomen dat de werkdruk kans ziet om zich heen te grijpen waardoor je jezelf (en je directe omgeving) verliest in het werk. Door de aard van het werk, dat nooit klaar is en nou eenmaal heel mooi is om te doen, ligt dat risico, in ieder geval voor mij, op de loer.



Je daar bewust van zijn is al winst. Sporten, gezond eten en tijd voor mijn gezin helpen mij ook om de boel enigszins in balans te houden.

Bedrijfsvoering

Aangezien het van mij een bewuste keuze is geweest de commerciële wereld achter mij te laten, kan ik mij nog steeds vinden in de eerder genoemde winstwaarschuwing. Dat je niet volledig wordt ontlast in je werkzaamheden, dat je soms tegen een printer staat te vloeken vlak voor een grote zaak op zitting, dat je niet altijd op de ICT kan vertrouwen. Ook in de advocatuur had ik wel eens gedoe met mijn computer, maar een probleem oplossen deed ik door te bellen met een ICT-hotline, instructies aanhoren en opvolgen; binnen 5 minuten was het probleem opgelost. Het werd gewoon voor je geregeld. Tijd is immers geld. Een meer commerciële benadering van de bedrijfsvoering vanuit de werkgever zou wat mij betreft dienstig kunnen zijn in het oplossen van diverse issues waarmee de werkvloer op dit moment te kampen heeft. Een organisatie op efficiënte wijze inrichten, waarbij niet alle werkzaamheden naar boven toe worden gedelegeerd. Waardoor meer tijd en focus overblijft voor je

kerntaken als officier van justitie, dat helpt de organisatie vooruit. Waarom zou je een officier van justitie en een parketsecretaris verantwoordelijk maken voor het inschrijven van slachtoffers? Een belangrijke taak die uitstekend kan worden uitgevoerd door een collega van de administratie. Laat onverlet dat je als officier van justitie ook een eigen verantwoordelijkheid hebt op het gebied van efficiency en daarmee invloed kan uitoefenen op je werkdruk. Welke kant ga je op met een onderzoek? Zit het bewijs er wel in of kan je een zaak niet beter in een vroeg stadium seponeren? Ook naar een slachtoffer toe kan dat soms een eerlijker verhaal zijn dan alles uit de kast halen in de wetenschap dat je er toch geen ronde zaak van kan maken. Scherpe keuzes maken aan het begin van een onderzoek, tussentijds bijsturen waar nodig, dragen bij aan een efficiëntere manier van werken. Daarmee ontlast je in feite jezelf.

Samenwerking

Werkdruk verminderen kan ook op andere manieren. Door de samenwerking op te zoeken. Officier van justitie: het is en blijft een redelijk solistische functie. Maar je staat er niet alleen voor. In een parketsecretaris heb je bijvoorbeeld een

potentiële partner in crime naast je staan. Het juridisch geweten, de spin in het web, de rechterhand van de officier van justitie, een onmisbare schakel vanaf de eerste dag van een opsporingsonderzoek tot aan het vonnis. De kennis en kunde van een parketsecretaris kunnen het verschil maken. Zowel op inhoudelijk als persoonlijk vlak. Vanaf het moment dat ik verantwoordelijk ben voor een opsporingsonderzoek zoek ik nauw contact met de parketsecretaris. Vanaf dat moment is de zaak van ons, wij zijn het aanspreekpunt. Als ik voornemens ben een verdachte voor de rechter-commissaris voor te geleiden bespreek ik dat met de parketsecretaris. Nadenken over en het formuleren van aanvullende vragen aan een forensisch patholoog? Betrek de parketsecretaris. Een studioverhoor in een complex onderzoek? Neem de parketsecretaris mee. Dit is niet alleen leuker werken, maar het zorgt voor een verlichting van de werkdruk. Je kunt taken verdelen, je hebt een partner waarmee je inhoudelijk kunt overleggen, je hoeft het niet allemaal alleen te doen. Je kunt de werkdruk verminderen door de samenwerking op te zoeken. Ga niet werken met *to do* lijstjes, maar trek samen op. Pak samen de regie.

Beeld: NVvR / Peter Boer

LOSLATEN IS LASTIG



In april 2024 publiceerde Jaap Winter het rapport *Verkenning werkdruk Rechtspraak en Openbaar Ministerie. Werken aan echte oplossingen*. Twee van de aanbevelingen om de werkdruk te verlichten, gingen over samenwerking. Door bepaalde werkzaamheden te delegeren, zou de druk op officieren van justitie en rechters kunnen afnemen, stelde Winter. Ook opperde hij de mogelijkheid van zelfsturende teams. Een jaar na oplevering van het rapport is er nog niet veel verbeterd, zo blijkt uit de enquête die de NVvR onlangs uitzette onder haar leden. Wij vroegen Winter naar de achtergrond van zijn aanbevelingen en waarom samenwerken in professionele organisaties lastig blijft.

‘Voor het werkdrukonderzoek heb ik, samen met mijn rechterhand Els Boonacker, veel gesprekken gevoerd met officieren, rechters en bestuurders binnen het OM en de Rechtspraak. Uit vrijwel al die gesprekken bleek dat binnen de organisaties veel juristen werken die geen rechterlijk ambtenaar zijn, maar wel vaak goed opgeleid en ervaren in het rechterlijk proces. Zou je een deel van die mensen niet meer van het magistratelijke werk kunnen laten doen, zonder afbreuk te doen aan de verantwoordelijkheid van de rechter en de officier? Want dat is natuurlijk een kernwaarde van de rechtsstaat, dat een rechter of officier onafhankelijk de verantwoordelijkheid draagt voor het nemen van

een beslissing. Dat is hen als rechterlijk ambtenaar toevertrouwd. Maar in aanloop naar dat oordeel wordt een boel ander werk gedaan. Getuigen horen, dossiers samenstellen, contact met andere procesdeelnemers onderhouden, regie voeren over de procesgang. Gekwalificeerde juristen die nu als parketsecretaris of gerechtsjurist werken, kunnen veel van dat werk overnemen. Niet elke jurist zal daartoe in staat zijn of daarvoor belangstelling hebben, maar de organisaties zouden ruimhartiger kunnen kijken hoe de ondersteuning in het gerechtelijke proces een sterkere positie kan krijgen waardoor de werkdruk van de rechter en officier kan verminderen. Dat was mijn aanbeveling.’

Heilige huisjes

'Het delegeren van taken blijkt een van de heilige huisjes te raken waarover ik in het rapport iets heb geschreven en die de ontwikkeling van de organisaties dwars zitten. Die heilige huisjes zijn niet voor niets heilig, omdat ze een belangrijke kernwaarde proberen te beschermen. Onafhankelijkheid bijvoorbeeld. Dat is een groot goed waaraan niemand wil tornen. Maar betekent onafhankelijkheid dat de rechter per se alles in het proces zelf moet doen? Kunnen daartoe geselecteerde juristen bepaalde functies in het gerechtelijk proces niet overnemen? In ons rapport hebben we daartoe een aanzet gegeven en de term auditeur weer van stal gehaald. Door zo'n extra functie te creëren, zouden ondersteunende juristen een plaats in het proces kunnen krijgen zonder afbreuk te doen aan het uiteindelijk rechterlijk oordeel. Onderzoek nou eens welke stappen in het proces worden gezet, wie wat doet en zou kunnen doen, wat daarvoor nodig is. Bevraag mensen wat ze willen ontwikkelen. En ja, dat vergt van officieren van justitie en met name ook van de rechters dat ze dingen moeten loslaten. Dat is niet altijd makkelijk. Ik hoor wel over het spreekwoordelijke rode penntje dat elke gerechtsjurist herkent. Dat is typisch een effect in een organisatie waarin bepaalde patronen belemmerend werken voor verdere ontwikkeling.'

Rollen en verwachtingen

'Loslaten is lastig. Maar kijk eens wat je ervoor terug zou kunnen krijgen. Gekwalificeerde ondersteuning die bepaalde onderdelen van het werk uit handen neemt. Medewerkers op wie je mag vertrouwen dat ze het goed doen, waardoor jij meer ruimte krijgt om een vervolgingsbeslissing of een rechterlijk oordeel, waar het echt om gaat, goed te onderbouwen. Begin nou eens met dat gesprek. Wat verwachten rechters, officieren van justitie en ondersteunende juristen van elkaar? Waar liggen de grenzen van bepaalde bevoegdheden? En hoe kunnen die rollen optimaal samenwerken?' 'Zulke vragen komen voort uit wat in de organisatie-theorie *organizational role analysis* heet. Dit is een techniek die is ontwikkeld om mensen in organisaties en teams te leren praten over wat ze nou eigenlijk in hun rol verwachten van elkaar. De rol die iemand krijgt toebedeeld, is wat de mens met de organisatie verbindt. Maar als het schuurt, kijken we al snel naar de mens. Die moet een coach hebben of een therapeut als het probleem nog wat dieper zit. Of er wordt een reorganisatie ingezet. Piketpaaltjes worden verplaatst, lijnen anders getrokken. Zelden wordt er binnen organisaties echt gesproken over de rollen die mensen binnen die organisatie vervullen. Het gaat dan niet om een oppervlakkig discours over de profielschets, maar om ideeën die mensen in hun hoofd hebben over hun eigen rol en die van de ander en wat dat over en weer van elkaar



Jaap Winter (Verkenner werkdruk)

vraagt. Mensen zijn zich van deze rolideeën vaak maar ten dele bewust. Een rechter kan bepaalde ideeën hebben over haar eigen rol, over waar zij zelf verantwoordelijk voor is (en dus altijd alles moet controleren), terwijl iemand anders eigenlijk al dat werk voor haar doet. Als daarover niet wordt gepraat, gaat het ook nooit veranderen.'

Buiten beeld

'Ik gun het OM en Rechtspraak te leren dat zij gewoon organisaties van mensen zijn en niet alleen van gedreven professionals die uitsluitend op een cognitief-rationeel vlak opereren. Rechters en officieren zijn mensen en die moeten leren samenwerken met andere mensen die bijvoorbeeld de rol van gerechtsjurist of parketsecretaris vervullen. Dat vraagt een andere attitude. Het verkennen van rollen en het voeren van gesprekken daarover vergen andere vaardigheden. Er zijn rechters, bestuurders van gerechten en leidinggevenden van het Openbaar Ministerie die intrinsiek hebben leren kijken naar hun eigen rol en die van anderen, wat dat van mensen vraagt en die op die manier ook sturen en leidinggeven. Maar de meeste mensen hebben dit nooit geleerd. OM en rechtspraak moeten daarom veel meer investeren in de ontwikkeling van menselijke leiderschapskwaliteiten. Dat is iets anders dan het slimste jongentje of meisje van de klas zijn. De rol van de leider is niet om het beter te weten, maar om mensen bij elkaar te brengen. Pas dan kunnen ze eigenlijk goed samenwerken en wordt het team als zodanig sterker.'

ACTUEEL

De koekjesfabriek

‘Dat samenwerken kan in zelfsturende teams, al bedoel ik daarmee niet dat elke hiërarchie moet verdwijnen. Het gaat veel meer om het erkennen van de verschillende rollen. In die verschillende rollen kunnen mensen samen keuzes maken die het team effectief maken. Rechters zouden samen met andere juristen binnen het team de werklust beheersbaar kunnen maken en die samenwerking is er nu vaak niet. Voor een deel is dit een indirect gevolg van de outputsturing. *New Public Management* was een op zich begrijpelijk antwoord op de realisatie dat er wel veel geld werd geïnvesteerd in publieke en semi-publieke organisaties, maar onduidelijk bleef of die investeringen wel maatschappelijk rendabel waren. Sturing op specifieke, meetbare uitkomsten werd ingevoerd en daarmee kwam de sturing van professionele organisaties teveel in handen te liggen van managers die relatief losgezongen waren van de inhoud en zich vooral concentreerden op efficiency. De professional heeft daarmee geen enkele affiniteit.

‘Het delegeren van taken blijkt een van de heilige huisjes te raken waarover ik in het rapport iets heb geschreven en die de ontwikkeling van de organisaties dwars zitten.’

En wat zegt de professional als zij dat voelt? “Ik werk niet in een koekjesfabriek”. Die term kom ik overal tegen, bij de universiteit, in het ziekenhuis en de rechtspraak. Wij zijn toch geen koekjesfabriek?’ ‘Ook de reflex van de professional is overal hetzelfde. Zij gaat zich verschansen achter haar eigen professionele waarden en standaarden. Dat leidt tot uitgebreide professionele standaarden die als een soort burcht tegenover die op productie en efficiency gerichte sturing komt te staan. De visitatiecommissie gerechten heeft dat ook met zoveel woorden geconstateerd, namelijk dat de klassieke, inhoudelijke georiënteerde professionaliteit onvoldoende is verbonden met de organiserende professionaliteit. Zelfsturing zie ik als een manier op die twee werelden, die van de inhoudelijk gedreven professional en die van de organisatie, op de werkvloer bij elkaar te brengen. Mensen binnen de organisatie

moeten samen leren plannen en organiseren. Wat is nodig om tot een rechterlijk oordeel te komen? Waar liggen de grenzen van het mogelijke? Zelfsturing vraagt om samenwerking over disciplines heen, waardering voor de andere discipline en respect over en weer.’

De teamvoorzitter niet-rechter

‘En dan die heilige huisjes. De discussie over de niet-rechter als teamvoorzitter is daarvan een exemplarisch voorbeeld. En nogmaals, een heilig huisje beoogt iets te beschermen dat ook bescherming behoeft, zoals de onafhankelijkheid van het rechterlijk oordeel. Die is wezenlijk en waardevol. Maar door te suggereren dat er heel veel procestaken zijn die alleen rechters kunnen doen, wordt de discussie opgerekt naar iets waar het helemaal niet over ging. Door te stellen dat teamvoorzitters alleen maar rechters mogen zijn, onthoudt de rechtspraak zich van kwaliteit die ze heel goed kan gebruiken. Daarmee ontzegt ze zichzelf ook een bijdrage aan de oplossing van het werkdrukprobleem.’

Weinig gevoel van urgentie

‘In het rapport heb ik als verkenner de oproep gedaan om het proces niet te laten versloffen en na een jaar nog eens bij elkaar te gaan zitten om te samen te bezien of voldoende voortgang is gemaakt. Ik zag tijdens de eerdere gesprekken wel de wil bij de gesprekspartners om het werkdrukprobleem samen verder te brengen. Ik kan niet goed beoordelen wat op verschillende plaatsen binnen de rechtspraak en het OM inmiddels in gang is gezet, maar van sommigen hoor ik dat dat nog maar beperkt is gebeurd. Dat is wel interessant. Iedereen zegt dat werkdruk zo urgent is en om grote inspanningen vraagt. Aan het begin van de verkenning heb ik de deelnemers in de stuurgroep – bestuurders uit College van PG’s, de Raad voor de rechtspraak en de NVvR – de hypothese voorgehouden dat ze getrouwd waren met het probleem. Want elke poging om serieus de werkdruk aan te pakken, is in het verleden gesmoord. Heilige huisjes worden beschermd. Het resultaat is dat medewerkers blijven klagen. Dat is ook een keuze. Maar wees je wel bewust welke keuze je aan het maken bent.’



Lees meer over de recent gehouden enquête Werkdruk onder NVvR-leden op **pagina 20**

Collega's, thuis en op het werk

Marc Fierstra
Voorzitter NVvR

Je zult maar samenwonen met een rechter of officier van justitie... Die gedachte bekreep me de afgelopen maanden meer dan eens. Wanneer we het hadden over het structurele overwerken in de avond en in het weekend. Of als er veiligheidsrisico's zijn. En wat te denken van het emotionele gedeelte van ons werk, dat stukje dat we proberen nooit in de werktas mee naar huis te nemen, maar wat ons – omdat we ook maar mensen zijn – niet altijd lukt. Of (meer in de categorie vervelend) bij onze gesprekken over de registratie van financiële belangen, waardoor ook onze kinderen bijvoorbeeld door extra hoepels moeten springen bij het aanvragen van een hypotheek. Je zult maar met ons samenleven.

Het is een kleine stap naar de volgende overdenking. Je zult maar met ons samenwerken.

In deze uitgave van Trema spreken we enkele collega's met wie we in de gerechten en parketten veel en intensief samenwerken. Met wie we samen staan voor de rechtspleging en de toegang tot de rechter. Dat zijn duizenden mensen in honderden banen, anders dan die met de functietitel rechter of officier van justitie (in welke variant dan ook). Het verbaast niemand dat ik me als voorzitter van de NVvR vooral bezighoud met de belangen van magistraten, maar de laatste jaren wordt ook binnen onze vereniging de groeiende urgentie gevoeld om ook de belangen van onze ambtelijke collega's te steunen. Wanneer zij hun werk niet goed kunnen doen of daarvoor niet de bijbehorende financiële erkenning krijgen, is dat slecht voor iedereen: voor de rechtszoekende, voor de rechtsstaat, voor die collega en ja, ook voor ons als magistraat.

Ik baal er eerlijk gezegd wel eens van dat wij als NVvR geen collegavereniging hebben die het exclusief opneemt voor de belangen van de ambtelijke ondersteuning binnen de rechtspleging. Of zou het een idee zijn om hier als NVvR een rol te gaan pakken? Daar hebben we het intern wel eens over, hoewel er ook redenen te bedenken zijn om dat niet te doen. Tegelijkertijd zijn de uiteindelijke belangen van de collega's mét of zonder toga hetzelfde. En – denk ik onbescheiden – kunnen we samen misschien best wel wat meer voor elkaar krijgen...

Het is maar een gedachte. Ik ben hoe dan ook nieuwsgierig hoe u hierover denkt. U mag uw gedachten hierover altijd met mij delen.

Ik hoor graag van u!

✉ NVvR.voorzitter@rechtspraak.nl

Beeld: NVvR

'PAK JE MOMENT EN GRIJP DE AANDACHT'

Esther de Jong en Jasper Vogel verzorgen bij SSR de cursus Persoonlijke Effectiviteit voor gerechts- en parketjuristen. Naast werkdruk is effectief communiceren in hiërarchische relaties een terugkerend thema. Over het geven van feedback, het maken van werkafspraken en het stellen van grenzen.



Dramatherapeut en docent **Esther de Jong** heeft haar eigen bedrijf, Bureau de Speelruimte, en geeft naast cursussen bij SSR ook intervisie en coaching aan andere professionals, bijvoorbeeld in de zorg. Arbeids- en organisatiepsycholoog **Jasper Vogel** is werkzaam op de Rijksuniversiteit Groningen als docent op het gebied van coaching en gesprekstechnieken en heeft daarnaast een eigen coachingspraktijk, gericht op studenten.

Tien keer per jaar biedt SSR de cursus Persoonlijke effectiviteit voor gerechts- en parketjuristen aan. De cursus duurt twee dagen en telt maximaal acht deelnemers per keer. De Jong en Vogel wisselen elkaar af als trainer, maar werken beiden op dezelfde, ervaringsgerichte wijze. 'Dat wil zeggen dat we theorie en praktijk combineren en uitgaan van situaties waarmee de cursisten in hun dagelijkse werk te maken hebben,' legt De Jong uit. 'We maken onder andere gebruik van zogeheten simulaties. Cursisten kunnen met een ervaren trainingsacteur bepaalde situaties oefenen in een rollenspel waardoor wat ze leren beter beklijft.' Juristen die zich aanmelden voor de cursus weten vaak niet van tevoren wat hun leervraag precies is. Ze willen zichzelf persoonlijk ontwikkelen of hebben een gevoel dat iets niet helemaal lekker loopt, bijvoorbeeld in de samenwerking met, bijvoorbeeld, rechters. 'Eigenlijk gaan alle vragen over communicatie,' vertelt De Jong. 'Hoe gerechts- en parketjuristen helder en duidelijk hun mening kunnen overbrengen aan anderen, en ook over de manier waarop ze met zichzelf communiceren, bijvoorbeeld dat ze altijd perfect moeten presteren of altijd zo kritisch op zichzelf zijn.' 'De cursus is eigenlijk bedoeld voor iedereen die op zijn werk lastige situaties tegenkomt of wil groeien op communicatief vlak,' vult Vogel aan. 'Herkenning van



een bepaald patroon in de omgang met anderen en erkenning van wat er dan in jezelf gebeurt, zijn belangrijke inzichten. Vervolgens bespreken we alternatieven om met bepaalde situaties en ongemakkelijke gevoelens om te gaan.'

'Hoe deelnemers met deze stress omgaan, is op zich al een goede indicatie van de manier waarop ze naar zichzelf en anderen kijken.'

Laptop openklappen

Voor de gerechts- en parketjuristen geldt dat ze, net als rechters en officieren, een hoge werkdruk ervaren. 'Wij zien de deelnemers in de pauzes en 's avonds heel vaak

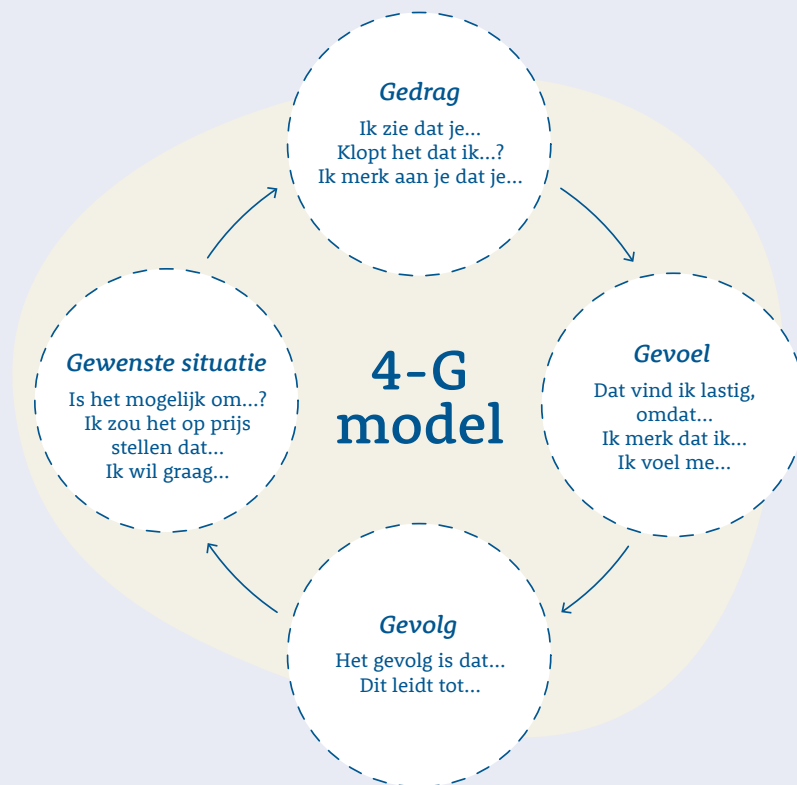
even hun laptop openklappen om nog iets af te maken of mails te beantwoorden,' zeggen de trainers. Hoe deelnemers met deze stress omgaan, is op zich al een goede indicatie van de manier waarop ze naar zichzelf en anderen kijken. Naast werkdruk is effectief communiceren in hiërarchische relaties een terugkerend thema. Dan kan het gaan over het geven van feedback, het maken van werkafspraken of het stellen van grenzen.

'Gerechts- en parketjuristen zijn over het algemeen heel toegewijde, analytisch sterke en harde werkers,' weten de trainers. 'En kritisch, vooral naar zichzelf. Wij leren de cursisten vooral om duidelijker hun behoeften aan te geven. Minder om de hete brij heen draaien, maar het gesprek openen. Actiever bijdragen aan het raadkameroverleg, maar ook leren omgaan met die innerlijke stem die altijd kritisch is.'

Gelijkwaardigheid

Omdat De Jong ook veel andere professionals traint, ziet ze duidelijke overeenkomsten tussen bijvoorbeeld gespecialiseerde verpleegkundigen en gerechtsjuristen. 'Beide groepen professionals werken intensief samen met anderen, de een met chirurgen, de ander met rechters. Beide groepen professionals hebben elkaar nodig, maar staan ook

INTERVIEW



in een bepaald hiërarchisch verband. Dat brengt allemaal vragen mee. Vaak betrappen gerechtsjuristen zichzelf erop dat ze de ander, in casus de rechter, het voordeel van de twijfel geven en zichzelf in een bepaalde situatie bekritisieren. Ze beschouwen de rechter als iemand die meer ervaring heeft en het beter weet, en doen zichzelf daarmee te kort. Datzelfde geldt voor veelparketjuristen. Wij leren de cursisten dat het effectiever is om ervan uit te gaan dat iedereen zijn eigen professionaliteit meebrengt. Gelijkwaardigheid is daarbij het uitgangspunt.'

'Op zich weten de deelnemers best wat ze waard zijn,' gaat Vogel verder. 'Ze twijfelen niet aan hun eigen kennis en kunde, maar eenmaal aan tafel met de rechter vragen ze zich toch af of hun mening er wel toe doet. En dan houden ze hun mond. Wij leren de cursisten om uit zichzelf hun mening naar voren te brengen. Persoonlijke effectiviteit heeft namelijk veel te maken met zelfreflectie en proactief handelen. Als mensen leren om hun persoonlijke autonomie te vergroten, kunnen ze beter anticiperen op lastige situaties en weten ze dat ze een keuze hebben om op een bepaalde manier te reageren.'

Non verbale communicatie

'Pak je moment en grijp de aandacht,' zoals Vogel het noemt. Dat kan zowel verbaal als non-verbaal.

Zo oefenen de cursisten tijdens de training bijvoorbeeld hoe lichaamstaal kan helpen om stevig en authentiek over te komen. 'De cursisten zien en voelen op die manier dat non-verbaal gedrag een vorm van gedrag is waarmee je kunt spelen.'

Dat De Jong een achtergrond in het theater heeft, is wat dat betreft geen toeval. 'In drama wordt vaak gebruik gemaakt van typische kenmerken van mensen die een bepaalde overtuiging over zichzelf of anderen hebben. Status heeft invloed op de manier waarop iemand spreekt, kijkt of beweegt. In het dagelijks leven hebben we hier allemaal mee te maken. Om persoonlijk effectief te zijn, moet je dan niet per se het gedrag van een ander nadoen, maar moet je juist leren wat jou persoonlijk helpt om bepaalde situaties het hoofd te bieden. Helpt het als iemand zich klein maakt in raadkamer door de schouders te laten hangen en niets te zeggen? Dient het een doel om een stoel achteruit te zetten, een rug te rechten, de armen op tafel te leggen? Wij oefenen dit uitgebreid, net zolang totdat iemand zich goed voelt bij wat hij doet en wie hij is. Authenticiteit is essentieel om persoonlijk effectief te zijn.'

'Gerechts- en parketjuristen hebben een dienende rol in het juridische proces,' verduidelijkt Vogel. 'Maar dat wil niet zeggen dat iemand in raadkamer altijd zijn ogen hoeft neer te slaan en hooguit iets mag mompelen. Soms is het effectief om mee te buigen en je neer te

INTERVIEW

leggen bij een bepaalde aanpak. Veel gerechtsjuristen vinden het niet erg dat hun naam niet onder het vonnis staat, al hebben ze dat meestal wel geschreven. De pijn zit vooral in die niet erkende gelijkwaardigheid. Hebben rechters respect voor de gerechtsjurist? Op welke toon stelt de officier een vraag? Krijgt iemand erkenning voor het werk dat hij doet?

‘Juist mensen met een hiërarchisch hogere positie in een organisatie zouden vaker om feedback moeten vragen’

Verbindende communicatie

Niet alleen non-verbaal kunnen de cursisten hun gedrag aanpassen, ook verbaal is er heel wat te leren. ‘Het is belangrijk dat gerechtsjuristen en parketsecretarissen zich durven uitspreken, met behoud van de relatie,’ zoals De Jong het formuleert. Dat blijkt in de praktijk best lastig. Feedback geven is voor mensen met een gelijke status al lastig, laat staan dat er een hiërarchisch verschil is. Feedback geven is daarom een groot onderdeel van de cursus. Daarvoor gebruiken de trainers verschillende modellen, zoals het 4-g-model (zie pag.18) waarin het gaat over gedrag, gevoel, gevolg en gewenst (gedrag). ‘En we oefenen veel met verbindende communicatie,’ zegt De Jong. ‘Hoe kan je op een volwassen manier met elkaar in gesprek komen, niet op een verwijtende manier, niet vanuit klagen, maar vol verantwoordelijkheid nemen voor wat jij nodig hebt. Dat betekent niet dat je altijd je zin krijgt, maar zorgt wel voor evenwicht in de relatie.’

Onafhankelijk of afhankelijk

Hoewel cursussen op het gebied van communicatie, intervisie en feedback inmiddels gemeengoed zijn, blijven cultuur en gedrag binnen de rechterlijke organisatie een bron van zorg. In het visitatierapport uit 2023 staat met zoveel woorden dat leren in een oordelende organisatie nog niet meevalt en opbouwende kritiek al snel als kritiek kan worden opgevat. In datzelfde rapport wordt gesteld dat de samenwerking tussen rechters en gerechtsjuristen moet worden versterkt. ‘Feedback geven is in elke organisatie lastig, maar omdat rechters onafhankelijk zijn, ligt het bij de rechtspraak nog net wat gecompliceerder,’ denkt De Jong.

‘Rechters zijn onafhankelijke denkers en beslissers en dat moet ook. Onafhankelijk beslissen in je werk wil alleen niet zeggen dat je volledig onafhankelijk bent van de omgeving waarin je functioneert.’

Sterker nog, in feite zijn rechters in de meeste gevallen heel afhankelijk van de gerechtsjuristen, alleen al omdat zij in veruit de meeste gevallen de vonnissen schrijven. Zonder gerechtsjuristen zou de rechtspraak niet meer kunnen functioneren. Rechters zouden zich dat wat vaker mogen realiseren, zeggen de trainers voorzichtig.

‘Juist mensen met een hiërarchisch hogere positie in een organisatie zouden vaker om feedback moeten vragen,’ vindt Vogel. ‘Anders bestaat het gevaar dat ze alleen maar worden bevestigd en daardoor als het ware scheefgroeien. Maar vragen om feedback mag geen vinkje op een vragenlijst worden. Rechters die meteen na de zitting aan de gerechtsjurist vragen hoe het ging, zullen zelden een eerlijk antwoord krijgen. Het geven en krijgen van waardevolle feedback vraagt om aandacht en tijd. Vraag dus eens aan de gerechtsjurist of hij of zij later in de week nog eens tijd heeft om te reflecteren op een bepaalde zitting, wat er goed ging en wat beter kan. Dan voelt iemand zich niet zo onder druk gezet.’

Bewustzijn en reflectie

Of in het kader van het terugdringen van de werkdruk nog meer kan worden gedelegeerd aan gerechts- of parketjuristen, durven De Jong en Vogel niet te zeggen. En, benadrukken ze alle twee, samenwerken is uitdrukkelijk iets anders dan delegeren. ‘Samenwerken betekent in gesprek gaan afstemmen, elkaar respecteren in de professionele rol, gelijkwaardigheid nastreven, opdat iedereen zo plezierig, efficiënt en effectief mogelijk werkt en mensen elkaar versterken en helpen.’ Erkenning en waardering zijn daarbij belangrijk. ‘Niet dat gerechts- en parketjuristen voortdurend een complimentje moeten krijgen, maar erkenning voor goed werk is essentieel. Het is jammer dat mensen elkaar zo weinig complimenten geven. Professionals beschouwen complimenten al snel als soft, terwijl uit psychologisch onderzoek duidelijk naar voren komt dat complimenten het werkgeluk verhogen.’

Zet de volgende keer dus eens een krul onder het vonnis – ‘mooi verwoord!’ – in plaats van onmiddellijk met de rode pen alles te veranderen. ‘En dat geldt andersom natuurlijk ook,’ haast De Jong te zeggen. ‘Een gerechtsjurist kan ook eens spontaan opmerken dat hij het optreden van de rechter ter zitting goed vond. De rechtspraak en het OM hoeven echt geen “dag van de complimentjes” te organiseren. Het gaat om bewustzijn en reflectie op de cultuur die mensen graag met elkaar willen vormgeven en de manier waarop ze willen en kunnen samenwerken.’



Werkdruk neemt niet af, stijging baart NVvR zorgen

Rechters en officieren van justitie merken nog weinig van de werkdrukmaatregelen die bij de rechtspraak en het Openbaar Ministerie tot verlichting zouden moeten leiden. Sterker nog, bijna 40 procent geeft aan dat hun werkdruk (in vergelijking tot vorig jaar) hoger is geworden. In de eerste werkdrakenquête na het verschijnen van het werkdrakenrapport *Werken aan echte oplossingen* van Jaap Winter toetst de NVvR welke effecten haar leden hebben ondervonden van de 32 aanbevelingen om de te hoge werkdruk aan te pakken.

“We zijn ruim een jaar verder en deze cijfers geven geen fraai beeld,” constateert NVvR-bestuurslid Alexander Briejer, in het dagelijks leven officier van justitie. “Natuurlijk hadden we niet de verwachting dat het probleem in een jaar tijd volledig weg zou zijn, maar dat vier van de tien collega’s meldt dat hun problemen groter zijn geworden, baart ons grote zorgen.”

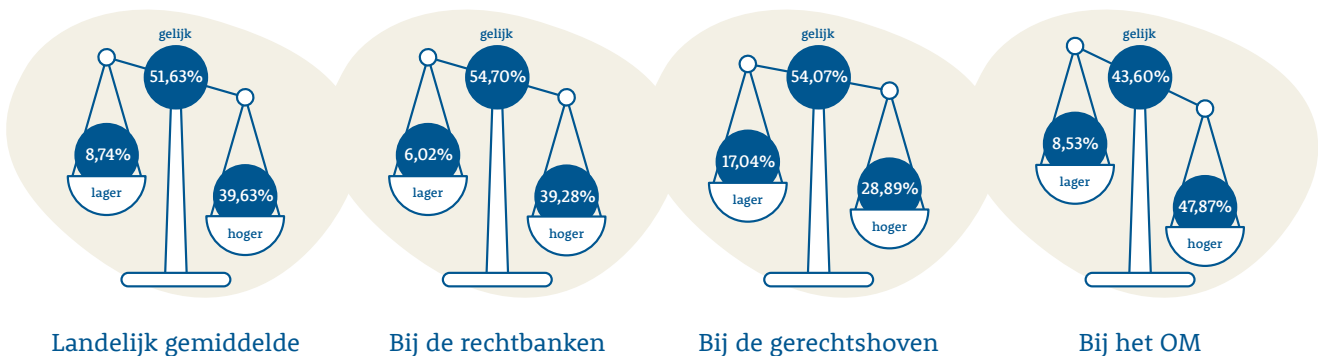
De NVvR spreekt binnenkort in het Sectoroverleg Rechterlijke Macht met de beide werkorganisaties en het departement over de aanpak van de werkdruk bij de leden van de rechterlijke macht. De uitkomsten van deze enquête zal de NVvR benutten als inbreng bij dit overleg.

Over deze enquête

In totaal 837 collega’s namen in de meivakantie de moeite om de vragenlijst over de werkdruk in te vullen. Uit alle gerechten en parketten hebben magistraten deelgenomen. In de belangrijkste vraag uit de enquête werd gevraagd naar hun persoonlijke beleving van de werkdruk in vergelijking met 1 à 2 jaar daarvoor. De NVvR is voornemens deze enquête jaarlijks te herhalen.

Generieke werkdruk

Op de vraag “Kunt u aangeven of uw persoonlijk ervaren werkdruk in vergelijking met 1 à 2 jaar geleden is veranderd?” geven de respondenten het volgende antwoord:



Resultaten per gerecht/parket

Gerechtshoven

	lager	gelijk	hoger
Landelijk gemiddelde	8,74%	51,63%	39,63%
Centrale Raad van Beroep	23,08%	42,31%	34,62%
College van Beroep voor het Bedrijfsleven	0,00%	85,71%	14,29%
Gerechtshof Amsterdam	27,78%	55,56%	16,67%
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden	26,92%	53,85%	19,23%
Gerechtshof Den Haag	14,81%	62,96%	22,22%
Gerechtshof 's-Hertogenbosch	4,17%	41,67%	54,17%
Hoge Raad der Nederlanden	0,00%	71,43%	28,57%

Rechtbanken

	lager	gelijk	hoger
Landelijk gemiddelde	8,74%	51,63%	39,63%
Rechtbank Amsterdam	4,35%	76,09%	19,57%
Rechtbank Den Haag	2,50%	67,50%	30,00%
Rechtbank Gelderland	0,00%	44,12%	55,88%
Rechtbank Limburg	20,00%	52,00%	28,00%
Rechtbank Midden-Nederland	3,77%	54,72%	41,51%
Rechtbank Noord-Nederland	4,88%	60,98%	34,15%
Rechtbank Noord-Holland	6,45%	51,61%	41,94%
Rechtbank Oost-Brabant	5,13%	38,46%	56,41%
Rechtbank Overijssel	0,00%	50,00%	50,00%
Rechtbank Rotterdam	11,11%	46,67%	42,22%
Rechtbank Zeeland-West-Brabant	10,81%	51,35%	37,84%

OM/Parketten

	lager	gelijk	hoger
Landelijk gemiddelde	8,74%	51,63%	39,63%
Arrondissementsparket Amsterdam	15,00%	40,00%	45,00%
Arrondissementsparket Den Haag	38,89%	27,78%	33,33%
Arrondissementsparket Limburg	0,00%	62,50%	37,50%
Arrondissementsparket Midden-Nederland	0,00%	40,00%	60,00%
Arrondissementsparket Noord-Holland	4,17%	41,67%	54,17%
Arrondissementsparket Noord-Nederland	0,00%	50,00%	50,00%
Arrondissementsparket Oost-Brabant	10,00%	60,00%	30,00%
Arrondissementsparket Oost-Nederland	9,09%	40,91%	50,00%
Arrondissementsparket Rotterdam	5,56%	38,89%	55,56%
Arrondissementsparket Zeeland-West-Brabant	10,00%	40,00%	50,00%
Functioneel Parket	5,88%	47,06%	47,06%
Landelijk Parket	0,00%	53,85%	46,15%
Ressortsparket	4,17%	45,83%	50,00%
Parket Centrale Verwerking OM	0,00%	40,00%	60,00%

ENQUÊTE

Minder werkdruk, door eigen keuzes

Van de leden die aangeven dat hun persoonlijke werkdruk is afgenomen, meldt een significant aantal van hen dat dit het gevolg is van persoonlijke keuzes. Veel leden hebben hiervoor de PAS-regeling gebruikt of zijn zelfs (eerder) met pensioen gegaan. Enkele leden melden dat zij zijn overgestapt van het OM naar de ZM of een andere functie hebben genomen en daar een lagere werkdruk ervaren. Enkele quotes uit de opmerkingen bij de enquête:

“Ik maak gebruik van de grote PAS. Zonder die faciliteit had ik het misschien niet meer volgehouden. De werkdruk was de afgelopen jaren echt heel hoog. De PAS was mijn redding.”

“Mijn werkdruk is lager geworden doordat ik ben gestopt met het opleiden van RIO's (en dus niet door werkdrukverlagende maatregelen).”

“Inschatting van lager ervaren werkdruk houdt direct verband met de overstap van OM naar ZM en mijn huidige opleidingsfunctie. Is dus niet representatief voor het geheel!”

“Wij hebben bij bestuursrecht 2 uur meer gekregen voor een zitting en de aftrek voor roosterbare uren voor overleggen ed. is van 10 naar 15 % gegaan. Dat is positief.”

“Mijn werkdruk is lager geworden, niet omdat daar iets aan is gedaan in de organisatie, maar omdat ik met de grote PAS ben gegaan. Ik heb dus zelf iets aan de werkdruk gedaan. Ik denk dat dat voor heel veel collega's - die PAS-gerechtigd zijn - geldt.”



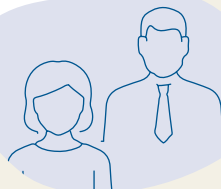
Minder werkdruk, door veranderingen beleid

Ook zijn er leden die een andere werkdruk ervaren door veranderingen in het beleid binnen hun organisatie:

“Er wordt ogenschijnlijk weinig gedaan met de ‘grote’ aanbevelingen uit het werkdrukrapport, maar er worden over de volle linie wel ‘kleine’ doelgerichte maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen. Deze maatregelen lijken meer probleemgericht en zijn daarmee passender c.q. makkelijker door te voeren. Daar staat wel tegenover dat door de grote voorraden, grote instroom van nieuwe zaken en het aanhoudende tekort aan rechters ook steeds wordt gezocht naar ‘slimme oplossingen’ om met dezelfde mensen toch meer zaken af te kunnen doen. In die zoektocht wordt de werkdruk/werklast regelmatig vergeten en wordt er een ‘piepsysteem’ gehanteerd (als niemand iets zegt dan kunnen we vast wel die extra zaak op die zitting zetten). Hierdoor worden genomen (effectieve) maatregelen uiteindelijk netto toch teniet gedaan en worden er gemixte signalen afgegeven waardoor ik mensen (i.m.o. dus niet geheel terecht) toch vaak hoor verzuchten dat er ‘helemaal niets met de werkdruk wordt gedaan.’”

“Bestuur en teamleiding hebben goed geluisterd en hebben werklast voldoende verlaagd!”

“Bij de strafsector Hof Arnhem - Leeuwarden is naar aanleiding van de gemeten werkdruk en tijdbesteding door rechters aan zaken, de zittingsnorm van 60 zittingen per jaar voor een fulltime werkend raadsheer tijdelijk in 2025 verlaagd naar 54 zittingen per jaar. Ik denk dat dit bij mij heeft geleid tot wat verlichting.”

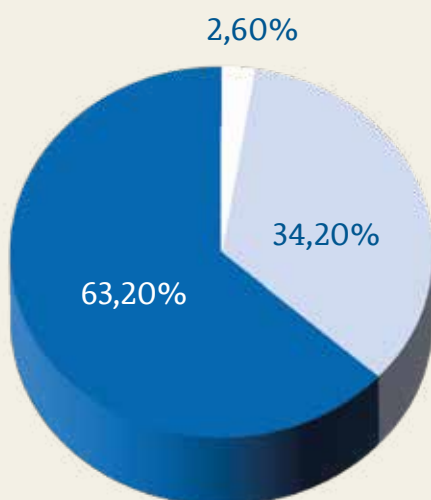


Zorgen over 'de buren'

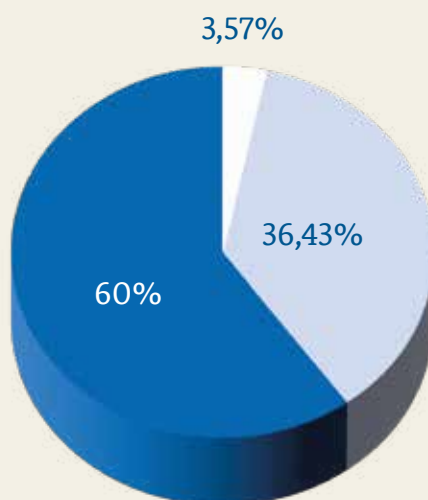
Hoe kijken officieren van justitie en rechters/raadsheren naar de werkdruk aan de andere kant van de magistratuur? Met andere woorden, hoe schatten we de werkdruk bij de 'buren' in?

Het valt op dat het beeld van de te hoge werkdruk én van de groeiende werkdruk significant hoger is dan de inschatting die in de werkorganisaties zelf wordt gemaakt. Bijvoorbeeld: 63,2% van de rechters denkt dat de werkdruk voor officieren hoger is geworden, terwijl zijzelf aangeven dat dit 'slechts' 47,87% is.

Bij de rechtspraak



Bij het OM



■ lager
■ gelijk
■ hoger



NVvR en werkdrukmaatregelen

"De veel te hoge werkdruk is en blijft voor de NVvR een speerpunt," zegt Alexander Briejer, bestuurslid van de NVvR. "De cijfers uit deze enquête geven daartoe ook alle aanleiding. De NVvR kan dit zelf niet oplossen, maar zal waar mogelijk meehelpen en bijspringen."

Zo heeft de NVvR in het laatste cao-akkoord bereikt dat de rechterlijke macht financieel aantrekkelijker wordt voor overstappers naar de rechterlijke macht, door de salarisstappen voor rio's en oio's aan te pakken én de ingroeijschaal te schrappen. Ook is er opnieuw een financiële compensatie uitgekeerd, is het onderzoek naar de salarispositie van magistraten opgestart en bespreken we, in deze Trema, hoe de samenwerking met ambtelijke collega's veranderingen teweeg kan brengen.



Onmisbare raderen in de rechtspraak



Daniëlle Sinnige (32)

een van de zes juridisch adviseurs bij het team familie- en jeugd van de rechtbank Noord-Holland Jeugdstrafrecht, specialisaties: civiel jeugdrecht en verplichte zorg

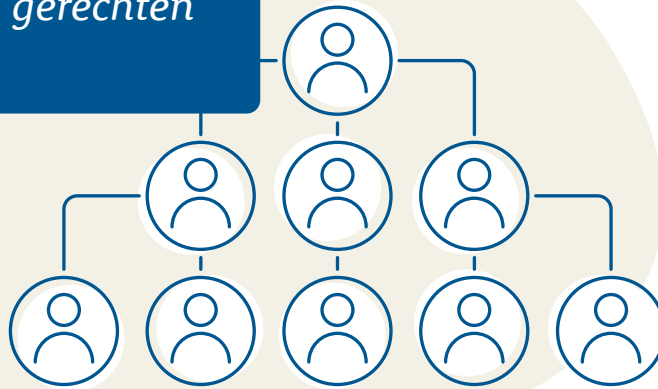
'Juridisch adviseurs treden ook op als griffier ter zitting, maar hebben daarnaast nog meer taken. Rechters kunnen bij mij terecht als zij een specifieke vraag hebben over bijvoorbeeld de wet gedwongen GGZ of het jeugdstrafrecht, als ze bepaalde jurisprudentie zoeken of als er op juridisch vlak op een van mijn kennisgebieden iets bijzonders speelt of verandert. Zittingen doen blijft belangrijk om voeling te houden met de praktijk en snel te kunnen signaleren als iets beter kan. Wij houden daarnaast contact met ketenpartners om zo nodig knelpunten bespreekbaar te maken. Dat laatste doe ik vrijwel altijd in overleg met een rechter.'

'In 2014 ben ik als stagiair begonnen bij de rechtbank om werkervaring op te doen. Na een tijd als buitengriffier te hebben gewerkt, werd ik eerst gerechtsjurist en later stafjurist. Ik vond, en vind het leuk om niet alleen op zaaksniveau bezig te zijn, maar om ook in breder verband te proberen het werk soepeler te laten verlopen. Als er een wetswijziging aankomt, ben ik degene die als vraagbaak kan optreden. Dat maakt het werk extra interessant.'

'Hiërarchie tussen ondersteunende juristen onderling bestaat eigenlijk alleen op het gebied van ervaring, al zijn er ook verschillen in salaris. Voor juridisch adviseurs heeft onze rechtbank het mogelijk gemaakt om bovenop schaal 10 een toelage te krijgen, zodat we feitelijk betaald worden als ware we ingedeeld in schaal 11. Gerechtsbesturen grijpen terug op het Functiegebouw Rijk waarin een senior gerechtsjurist wordt gelijkgesteld aan een commissiesecretaris. Voor gerechtsjuristen

was dat een enigszins teleurstellende uitkomst en ook een versimpeling van de realiteit. Gerechtsjuristen doen immers best veel om de rechter te faciliteren en zo nodig ook te adviseren. Bij die verantwoordelijkheid zou een wat hoger salaris passen. Wij hebben als gerechtsjurist net als de rechters een universitaire achtergrond. Het zijn de gerechtsjuristen die de conceptbeslissingen schrijven, de rechter kijkt ze vervolgens na. Rechters kunnen nog best wat wijzigingen aanbrengen in deze concepten en dat is begrijpelijk, omdat *in the end* de rechter degene is die de beslissing op zitting neemt en bepaalt hoe die beslissing wordt gemotiveerd. Als die beslissing afwijkt van hoe je als gerechtsjurist tegen de zaak aankijkt, moet je die beslissing alsnog wel goed gemotiveerd kunnen opschrijven. Daar moet je als juridisch adviseur of gerechtsjurist mee om kunnen gaan.' 'Ik geloof niet dat er nog meer werkzaamheden van rechters kunnen worden gedelegeerd. De oplossing voor de werkdruk zit eerder in het aannemen en vasthouden van meer gerechtsjuristen, denk ik. Sommige gerechten kampen namelijk met een hoog verloop onder gerechtsjuristen. Binnen onze afdeling valt dat gelukkig mee. Zelf ervaar ik veel plezier in mijn vak. In mijn functie kan ik me bijvoorbeeld ook bezighouden met het versterken en borgen van kwaliteit en de implementatie van de professionele standaarden voor gerechtsjuristen, naast het bijhouden en meepraten over de juridische en inhoudelijke ontwikkelingen. Die combinatie van werkzaamheden geeft me voldoende uitdaging.'

‘Ik betwijfel of delegatie een antwoord is op de hoge werkdruk bij de gerechten en parketten’



Julia de Graaf (27)

adjunct officier van justitie in opleiding, was eerder werkzaam als senior gerechtsjurist bij de rechtbank Rotterdam

‘Al tijdens mijn studie ben ik als buitengriffier bij de rechtbank Rotterdam gaan werken en daar later aan de slag gegaan als gerechtsjurist. Ik kreeg veel kansen om me te ontwikkelen en mocht uiteindelijk ook mega en media-gevoelige zaken behandelen. Toch begon het te kriebelen. Als gerechtsjurist ben je nou eenmaal ondersteunend aan de rechter en steeds vaker betrapte ik me erop dat ik zelf meer stem wilde hebben. Die heb je als griffier op zitting bijna niet. Als adjunct ben ik betrokken bij ZSM, houd ik hoor-gesprekken, mag ik optreden bij de politierechter en doe ik snelrechtzittingen. Heel afwisselend.’

‘Toen ik net begon als gerechtsjurist, was ik heel formeel in mijn communicatie naar rechters toe, maar naarmate ik meer ervaring kreeg, beschouwde ik hun in toenemende mate als directe collega’s. Wij lunchten ook gezamenlijk, rechters en gerechtsjuristen samen. Van anderen heb ik begrepen dat dit niet op alle gerechten zo is. In mijn beleving is de rechtspraak nog best hiërarchisch. Het hangt een beetje van de combinatie af hoe groot de rol van de griffier is. Voor sommige rechters is een griffier iemand die typt op zitting en bepaalde dingen regelt. Andere rechters vertrouwen meer op de kennis en kunde van gerechtsjuristen en

geven hun ook de ruimte om bijvoorbeeld in raadkamer het woord te nemen.’

‘Ik betwijfel of delegatie een antwoord is op de hoge werkdruk bij de gerechten en parketten, al is er op het gebied van samenwerken nog wel iets te winnen. Gerechtsjuristen schrijven bijvoorbeeld de vonnissen. Sommige rechters hebben vervolgens de neiging om alles te gaan herschrijven, en dat vind ik niet altijd terecht. En het kost veel tijd. Als de behoefte van de rechter en de mogelijkheden van de gerechtsjurist eerder op elkaar worden afgestemd, kan dat tijdswinst opleveren. Goed raadkameren is daarvoor een vereiste. Het scheelt als de gerechtsjurist goed weet wat de rechter wil en als de rechter de gerechtsjurist de ruimte geeft waar dat kan. Ik snap dat een rechter meer controle wil in zaken waar meer op het spel staat, al heb ik zelf een paar keer meegemaakt dat we juist in grote, media-gevoelige zaken echt een team waren, de voorzitter en ik. Door van tevoren te sparren over wat er nodig was, gaf de voorzitter mij zoveel vertrouwen dat ik meteen geneigd was een stapje harder te lopen. Als je een vonnis na hard werken helemaal rood terug krijgt, denk je misschien sneller: “Waar doe ik het voor?”.



Rosanne Boerlage (35)

als gerechtsjurist verbonden aan de afdeling kanton van de rechtbank Amsterdam

.....

'Na een tijd in de advocatuur te hebben gewerkt, ben ik gerechtsjurist geworden, eerst vijf jaar bij bestuursrecht en nu bij kanton. Het is afwisselend werk, ook omdat bij kanton van alles langskomt: arbeidsrecht, huurrecht, iemand die acuut zijn huis wordt uitgezet...

Ongeveer anderhalve week van te voren verdeelt het hoofd juridische ondersteuning de geplande zittingen. Ik bestudeer waar de zaken over gaan, haal de standpunten van partijen eruit, kijk of er nog iets moet worden uitgezocht. Bij bestuursrecht werd verwacht dat ik een instructie schreef, bij kanton is dat niet zo. Ook omdat op zitting veel wordt geschikt. Kort van te voren overleg ik met de behandelend rechter wat er mogelijk is; de rechter moet zich focussen op het leiden van de zitting, dan is goede ondersteuning onontbeerlijk. Dat geeft het werk iets dynamisch.'

'Bij onze afdeling werken ongeveer twintig rechters en zo'n dertig gerechtsjuristen. Wij werken met alle rechters samen en iedereen is verschillend. De een waardeert mijn inbreng, de ander heeft daar wat minder behoefte aan. Het ligt ook aan jezelf hoeveel inbreng je als gerechtsjurist wilt bieden. Zelf voel ik me vrij om iets te zeggen als een zaak naar mijn mening echt een andere kant op moet. Heb je dat gezien, heb je daar aan gedacht? Zo nodig kunnen we bij de juridisch adviseur langs als we er samen niet uitkomen.

Dat is fijn, zo'n extra vraagbaak erbij. Maar de rechter hakt de knoop door. Hij/zij beslist.'

'De rechter en ik spreken over het algemeen af wie wat zal schrijven. In principe schrijven wij als gerechtsjuristen tachtig tot negentig procent van de uitspraken zelf. Dat vind ik een van de leukste kanten van mijn werk. Mensen vragen me wel eens of ik zelf geen rechter wil worden, maar dat is op dit moment niet mijn ambitie. Mogelijk is dit iets voor de lange termijn. Daarnaast speelt werkdruk wel een rol. Als gerechtsjurist heb ik meer ruimte om mijn grenzen aan te geven bij mijn leidinggevenden.'

'Ik vind niet dat er teveel extra taken aan de gerechtsjuristen moeten worden gedelegeerd. Ik zou ook niet weten wat we nog meer zouden kunnen doen. Investeer liever in de administratie en zorg ook daar voor doorgroeimogelijkheden. Nu moeten wij soms dingen doen die eigenlijk bij de griffie thuishoren. Voor ons zijn er sinds kort wel doorgroeimogelijkheden, al zijn die beperkt. We hebben een aantal juridische adviseurs die hoger zijn ingeschaald (schaal 11 of 12). Dat geeft iets meer mogelijkheden en dat moet ook wel, anders kiezen gerechtsjuristen vroeger of later voor een baan bij de gemeente of een ministerie. Voor mij is dat nu geen optie. Ik vind het werk op de rechtbank veel te leuk. Vooral omdat het zo concreet is.'



Eugenie Quanjel (45)

senior parketsecretaris op het arrondissementsparket Den Haag, houdt zich onder andere bezig met cold cases, complexe kindermishandeling en zeden

Quanjel studeerde rechten in Maastricht en ging in 2003 aan de slag als secretaris bij het ressortsparket in Den Haag. Al snel werd ze betrokken bij de vervolging van grote internationale misdrijven, zoals de zaak tegen Frans van Anraat en Guus Kouwenhoven, die beiden werden veroordeeld voor (medeplichtigheid aan) oorlogsmisdrijven. Ook behandelde ze als secretaris verschillende zogeheten 1F-zaken. Op basis van dat artikel uit het VN-Vluchtelingenverdrag kan iemand geen aanspraak maken op bescherming als vluchteling als hij zich heeft schuldig gemaakt aan oorlogsmisdrijven of misdrijven tegen de menselijkheid. 'Heel boeiende zaken, maar ik wilde toch graag naar de eerste lijn.' In 2008 volgde een detachering bij het arrondissementsparket waar ze nu nog altijd werkt. 'High impact crime, moord, doodslag en cold cases, complexe kindermishandeling en zeden, het komt allemaal langs. Heftige zaken met echte slachtoffers.'

Als senior-secretaris met veel ervaring wordt Quanjel overal bij betrokken. 'We zitten bij het overleg met politie, beoordelen aanvragen voor bijzondere opsporingsmiddelen, stellen vaak de tenlastelegging op, zorgen voor een bewijsmiddelenoverzicht als basis voor het requisitoir en gaan soms mee naar zitting als dat meerwaarde heeft. Het grootste verschil met de officier is eindverantwoordelijkheid. Hij of zij gaat naar zitting en legt daar verantwoording af hoe dingen zijn verlopen.' Een ander verschil is de werkdruk. 'Dan heb ik het vooral over de bereikbaarheid. Ik kan nog kiezen om mijn telefoon in het weekend te negeren. Dat kan

de officier niet.'

Dat laat onverlet dat de meeste officieren van justitie zonder bijstand van een parketsecretaris hun werk niet zouden kunnen doen, denkt Quanjel. 'Secretarissen zijn geen productiemedewerkers, maar maken integraal onderdeel uit van het team. Soms kent de secretaris het dossier zelfs beter dan de officier, zeker als je al bijzondere opsporingsbevoegdheden langs hebt zien komen of uitgebreid met de politie hebt gesproken. Secretarissen en officieren zitten niet bij elkaar op de kamer, maar we werken wel nauw met elkaar samen. Het ligt een beetje aan de combinatie hoeveel ruimte je als secretaris krijgt, maar over het algemeen zijn wij gelijkwaardige partners. Het is echt teamwerk.'

Lastig is de toename van, vooral administratieve, taken. 'Wij moeten bijvoorbeeld zelf slachtoffers inschrijven. Daar is op zich niets mis mee, maar zo zijn er steeds meer dingen die op ons bordje worden geschoven. Dat vervuult onze werkzaamheden en zo haal je het plezier in ons werk ook een beetje onderuit.'

Erkenning voor het werk van de parketsecretaris is daarom extra belangrijk. Ook met het oog op de jongere generatie. 'Secretarissen zijn wat minder geneigd de barricades op te gaan en leggen zich wat sneller neer bij de bestaande regelingen, ook qua salaris. Maar het verloop onder jonge secretarissen is best hoog. Dat is jammer, want als iemand na twee of drie jaar weer vertrekt, is hij net goed ingewerkt. Dan is alle investering voor niets geweest.'

OVER DE NVvR

Onze commissies

- De *Wetenschappelijke Commissie* (WeCo, 17 leden) adviseert het bestuur en politiek Den Haag gevraagd en ongevraagd over wetsvoorstellen, beleid en wetenschappelijke aangelegenheden op het terrein van de rechtspleging. In de afgelopen maanden heeft de WeCo kritisch gekeken naar het initiatiefwetsvoorstel over een verbod op etnisch profileren, de implementatie van het Asiel- en Migratiepact 2026 en de verlenging van enkele pilot in het kader van de modernisering van het Wetboek van strafvordering. (Lees meer op www.nvvr.org, zoekterm *adviezen*.)
- De NVvR is de enige vakbond voor leden van de rechterlijke macht. De *Commissie Rechtspositie* (CRP, 9 leden) vormt het hart van onze vakbondsactiviteiten en adviseert het bestuur gevraagd en ongevraagd over onderwerpen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de leden van de rechterlijke macht. De vakbondstaak bestaat enerzijds in het bewaken van de collectieve belangen en de unieke rechtspositie van magistraten. Anderzijds behartigt de NVvR de individuele belangen van haar leden. Zo ondersteunt de NVvR haar leden tientallen malen per jaar bij arbeidsconflicten via bemiddeling, advisering en rechtsbijstandverlening.
- De NVvR participeert in werkzaamheden van internationale zusterverenigingen (Europees en wereldwijd), voor zowel rechters als officieren van justitie. De *Commissie Internationaal* (10 leden) ondersteunt en adviseert het bestuur bij in haar internationale activiteiten en vertegenwoordigt de NVvR tijdens de vergaderingen van de internationale verenigingen: European Association of Judges (EAJ) en International Association of Judges (IAJ).

(Lees meer op www.nvvr.org, zoekterm *hoe wij werken*.)

Onze activiteiten en actualiteiten

De afgelopen periode heeft de NVvR zich als vakbond en beroepsvereniging ingezet voor uiteenlopende onderwerpen. De leden worden en zijn hierover structureel bijgepraat via onze nieuwsbrief, ledenberichten en onze website. Kijk voor een beknopt overzicht in deze Trema op de pagina 'In het nieuws' (pagina 4 en 5) en voor uitgebreide informatie over onze laatste nieuwsfeiten op www.nvvr.org/actueel. Heeft u vragen? Neem dan contact met ons op via info@nvvr.org.

Onze prioriteiten en thema's

De NVvR werkt vanuit vier prioriteiten: *Cultuur en kwaliteit, Magistraat en maatschappij, Innovatie en Collectieve en individuele belangenbehartiging*. Beleid, activiteiten, dossiers en specifieke thema's worden hieronder samengebracht en uitgewerkt in ons jaarplan. Zo richt de NVvR zich onder andere op werkdruk, veiligheid van togadragers, rechters en officieren in opleiding, diversiteit en inclusie, digitalisering in de rechtspleging, inschalingsbeleid, goede arbeidsvoorwaarden voor magistraten en de ontwikkeling van de (inter)nationale rechtsstaat.

Kijk voor onze actualiteiten, dossiers, adviezen en prioriteiten op www.nvvr.org



Onze vereniging

Als beroepsvereniging en vakbond verenigt en vertegenwoordigt de NVvR magistraten. Dit doen wij samen met onze leden. Wij behartigen de individuele en collectieve belangen van de leden in het publieke en politieke debat, onder meer door de kwaliteit en toegankelijkheid van de rechtspraak en de ontwikkeling van het ambt te bewaken en beschermen. Onze werkwijze is gebaseerd op de kennis, denkkraft en ervaring van onze leden. We bereiken dit samen met de Ledenraad, het bestuur, het verenigingsbureau en een drietal commissies.



Actief mee doen?

Ruim 80 collega's zijn actief betrokken bij de NVvR via onze Ledenraad, in ons bestuur, in onze commissies, werk- en klankbordgroepen. Wij zijn altijd op zoek naar meer leden die zich ook op deze manier willen inzetten voor de vereniging en de magistratuur.

Heeft u interesse? Laat ons dit dan weten via info@nvvr.org. Wij nemen dan contact met u op. U bent van harte welkom!

Wie is wie? - Bestuur

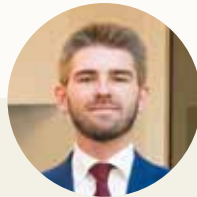
Het bestuur van de NVvR bestaat uit zeven bevoegde magistraten die zich naast hun dagelijkse werkzaamheden inzetten voor de vereniging, haar leden, de dossiers en de beleidsonderwerpen die op de agenda van de NVvR staan. Ook zijn zij nauw betrokken bij de cao-onderhandelingen.



Marc Fierstra
(raadsheer Hoge Raad)
Functie: voorzitter (sinds 2021)



Bote ter Steege
(senior officier van justitie Arrondissementsparket Amsterdam)
Functie: vice-voorzitter (sinds 2024)



Allard Altena
(officier van justitie Arrondissementsparket Midden-Nederland)
Functie: bestuurslid (sinds 2024)



Eva Borg
(officier van justitie Functioneel Parket Zwolle)
Functie: bestuurslid (sinds 2020)



Alexander Briejer
(officier van justitie Arrondissementsparket Den Haag)
Functie: bestuurslid (sinds 2024)



Wouter van der Haak
(senior rechter Rechtbank Noord-Holland)
Functie: bestuurslid (sinds 2022)



Frank Schoonen
(senior rechter Rechtbank Rotterdam)
Functie: bestuurslid (sinds 2022)

Contact met een van
onze bestuursleden?

✉ info@nvvr.org

Wie is wie? - Bureau

Op het bureau van de NVvR in Den Haag zetten acht collega's zich in het belang van de leden en de rechtspleging dagelijks actief in op uiteenlopende dossiers en onderwerpen. Maak kennis met onze NVvR-bestuursleden en medewerkers, zodat u weet waarvoor u bij hen terecht kunt.



Geert van Rhee

Functie: directeur

✉ g.van.rhee@rechtspraak.nl



Nicole Groeneveld

Functie: verenigingssecretaris

✉ n.groeneveld@rechtspraak.nl



Christina Heerink

Functie: beleidsadviseur vakbond NVvR

✉ c.heerink@rechtspraak.nl



Irene Lommers

Functie: management assistente

✉ i.lommers@rechtspraak.nl



Marcel Mangal

Functie: coördinator bedrijfsvoering

✉ m.mangal@rechtspraak.nl



Paul Passchier

Functie: beleidsadviseur vakbond NVvR

p.passchier@rechtspraak.nl



Miek Smilde

Functie: beleidsadviseur beroepsvereniging NVvR

✉ m.smilde@rechtspraak.nl



Sandra Wewer

Functie: communicatieadviseur

s.wewer@rechtspraak.nl

Wij zijn de NVvR

*Dé vereniging voor elke
rechter en officier van justitie*

- ✓ Samen sterk voor een betere rechtspraak
- ✓ Altijd paraat voor hulp en adviezen
- ✓ Door en voor leden. Dus praat en bepaal mee!



Lid worden?

Bent u lid van de rechterlijke macht, maar nog geen lid van de NVvR? Of kent u een collega die lid wil worden? Nieuwe leden ontvangen de eerste 6 maanden kosteloos een kennismakingslidmaatschap, zonder verdere verplichtingen. Aanmelden kan op www.nvvr.org.

EERSTE HALF JAAR GRATIS!