

TREMA

Ledenmagazine | Nummer 11, najaar 2024



Nederlandse
Vereniging voor
Rechtspraak



Magistraat:
**LOOPBAAN OF
LEVENSLANG?**

*Een baan voor het leven:
schrikbeeld of diep gekoesterde wens*

UIT HET HOOFD, HOE BLIJF
JE WERKEN MET PLEZIER?

ENQUÊTE: LEVENSLANG?
NOU NIET PER SE

CONFLICTEN OP DE WERKVLOER:
IK HEB TOCH GEEN PSYCHOLOOG NODIG?



Wij zijn de NVvR

De NVvR is dé beroepsvereniging voor elke rechter en officier van justitie, waarbij 70% 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!



GEEN TBS

In deze najaarseditie van ons ledenmagazine Trema gaan we dieper in op een bijzonder kenmerk van onze beroepsgroep: de schijnbaar vanzelfsprekende neiging om de rest van je carrière binnen de rechterlijke macht werkzaam te blijven. Ik schrijf *schijnbaar*, omdat jongere generaties daar niet zomaar in meegaan. Hierover leest u meer in het artikel over de enquête die we onder onze achterban hebben uitgezet.

Dit lijkt me een gezonde ontwikkeling. Want hoewel de inhoud van het werk en de maatschappelijke relevantie de belangrijkste blijf-redenen zijn voor de leden van de rechterlijke macht (óók bij de jongste generaties) is het voor iedereen verfrissend om eens écht iets nieuws te gaan doen. Want, zoals iemand laatst zei: "Het is geen tbs. Ga iets doen dat verrast, vervreemdt en verwondert. Stap een wereld in en begrijp de bijbehorende vraagstukken eens niet meteen, omdat je daar niet al jaren meedraait. Ik kan het iedereen aanraden."

Vanuit mijn plek op het bureau van de NVvR zie ik dat dit niet alleen op het inhoudelijke vlak of rondom de dossiers geldt. Het doet ook wel wat met mensen die jarenlang bepalen hoe het zit en wat er moet gebeuren. Dat geldt voor bestuurders in het algemeen, maar naar mijn

mening minstens zoveel voor rechters en officieren van justitie, voor wie beslissingen nemen core-business is. Het oordelen en besluiten heeft uiteraard grote impact op al de mensen in hun dossiers, maar het doet, denk ik, ook meer met de 'oordelelers' en 'besluiters' zelf dan we misschien soms beseffen. Ik vraag me weleens af of het leukere mensen oplevert. Een interessant perspectief hierop biedt een oud-officier in deze Trema, die genoeg had van het oordelende aspect in haar baan en daarom iets anders ging doen.

Tot slot een ander aspect: wanneer rechters en officieren vaker naar hun werk gaan kijken als een tijdelijke carrière-stap, dan betekent dit heel veel voor de organisatie. Niet alleen zullen we veel meer nieuwe collega's moeten aannemen dan nu al nodig is om de werkdruk te verminderen en de pensioen-uitstroom te compenseren. We zullen er ook tegenaan lopen dat we jaarlijks tientallen collega's uitzwaaien omdat zij iets anders gaan doen, waardoor veel ervaring vroegtijdig het pand verlaat. De komende jaren wandelt naar onze verwachting meer dan 5000 jaar werkervaring de rechterlijke macht uit. Mijn vraag is: kunnen we dat keren óf hebben we het gewoon te accepteren?

Geert van Rhee
Directeur

INHOUD

UIT HET HOOFD

Gesprek met coach en voormalig (pers)officier Marilyn Fikenscher

LEVENSLANG? NOU, NIET PER SE

Uitkomsten NVvR-enquête naar de loopbaan van rechters en officieren van justitie

'IK HEB TOCH GEEN PSYCHOLOOG NODIG?'

Waarom een goed gesprek conflicten op de werkvloer kan voorkomen

IN HET NIEUWS

Terugblik op actualiteiten

STANDPUNT

'Gun jezelf dat er afscheid van je wordt genomen'

TEAMVOORZITTER WEL/NIET-RECHTER

Afbakening van taken voor waarborg rechterlijke onafhankelijkheid

UIT DE PRAKTIJK

De opleider en de opleidingen

BINNEN EN BUITEN

De raadsheer en de milieujurist

OVER DE NVVR

Commissies, activiteiten en prioriteiten

COLUMN

Marc Fierstra, voorzitter NVvR

VERZEKERING

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De impact op uw leven en inkomen

BESTUUR EN BUREAU NVVR

Colofon

Nummer 11, najaar 2024

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, Patrice Börger, Tatiana Glansbeek

Vormgeving: FIRM Creative Agency, Driebergen

Druk: Van der Perk Groep, Groot-Ammers

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.nvvv.org.



Cao-onderhandelingen RM gestart

Na een lange aanloop vanwege politieke omstandigheden zijn de onderhandelingen voor de volgende cao Rechterlijke Macht op 23 september jl. van start gegaan. Door deze lange aanloop is in toenemende mate ongeduld ontstaan bij onze leden. Tijdens het gesprek hebben we procesafspraken gemaakt en snel vervolgsafspraken gepland om de vaart erin te houden. Speerpunt bij deze cao onderhandelingen zijn voor de NVvR het volgen van de loonontwikkeling in cao Rijk, de aanpak van werkdruk en het thema veiligheid. Via onze ledenberichten houden wij u op de hoogte van de verdere ontwikkelingen.



Inschalingsbeleid RIO's en OIO's houdt gemoederen bezig

In de afgelopen zomer zijn de NVvR, het ministerie, het OM en de Raad voor de rechtspraak tot een akkoord gekomen over een oplossing van de uit eerder onderzoek gebleken discriminatie van vrouwelijke magistraten in opleiding, veroorzaakt door inschaling op basis van laatstverdiend loon. In het akkoord wordt dit discriminatoire criterium van laatstverdiend loon losgelaten en vervangen door het criterium van ongewogen ervaring. Uit een door de RIO- en OIO-raad gehouden enquête blijkt er onder RIO's en OIO's nog een aantal zorgen te bestaan over dit nieuwe criterium en de looncompensatie. Het akkoord is voor de NVvR zeker nog niet een eindpunt in het proces naar een eerlijkere inschaling. Net als de RIO- en OIO-raad is de NVvR op een aantal punten nog niet tevreden. Wij houden u op de hoogte van de verdere ontwikkelingen.



Leden laten hun stem horen via enquêtes

Als beroepsvereniging en vakbond hecht de NVvR aan de mening van de leden. In de afgelopen periode hebben veel leden hun betrokkenheid bij de vereniging getoond en hun stem laten horen via diverse ledenbevragingen over onderwerpen die magistraten direct raken. Hierop is door honderden en soms door meer dan duizend leden gereageerd. Zo raadpleegde de NVvR de leden eind april over de aanbevelingen van Verkenner werkdruk Jaap Winter (bijna 300 reacties) en eind mei over de prioriteiten die leden konden meegeven aan het cao-team van de NVvR (bijna 1.100 reacties). In beide enquêtes vroegen veel leden aandacht voor het salarisniveau, werkdruk, de compensatie voor overwerk en veiligheid van magistraten. De resultaten van beide enquêtes worden meegenomen tijdens de cao-onderhandelingen die in september van start zijn gegaan. In september beantwoordden ruim 1.100 leden de NVvR-enquête over de toekomstplannen van magistraten. Zien zij hun loopbaan als levenslang of kijken zij ook naar een werkomgeving elders? De resultaten van deze enquête zijn elders terug te lezen in deze editie van Trema.

Benoemingen en vertrek in bestuur NVvR

Op 24 juni nam Ard Schoep na een periode van ruim 3 jaar afscheid als vice-voorzitter van de NVvR. Daarvoor was Schoep 2 jaar bestuurslid van de vereniging. Zowel vanuit het NVvR-bestuur, als in zijn dagelijks werk als officier van justitie en hierna als plv. advocaat-generaal heeft Schoep zich altijd ingezet voor de veiligheid en belangen van OM'ers. Hij was ook nauw betrokken bij het verkennerstraject van de afgelopen maanden, waarin naar oplossingen is gezocht voor de werkdruk. NVvR-voorzitter Marc Fierstra prees hem om zijn inzet, gewogen besluitvorming en doordachte advisering. Schoep blijft zich inzetten voor de NVvR en is per 1 oktober benoemd tot voorzitter van de Wetenschappelijke Commissie (WeCo).



Ard Schoep

Officieren van justitie Bote ter Steege en Alexander Briejer zijn eind juni toegetreden tot het NVvR-bestuur als respectievelijk vice-voorzitter en bestuurslid. De ledenraad heeft met hun voordracht ingestemd in de vergadering op 24 juni. Bote, die als vice-voorzitter Ard Schoep opvolgt, is senior officier van justitie heeft ruime ervaring als leidinggevende en bestuurder binnen de politie en het OM, de laatste jaren als hoofdofficier en procureur-generaal in het Caribisch deel van Nederland. Hij zet zijn kennis en ervaring graag in binnen onze vereniging (lees ook Standpunt, pag. 12/13). Alexander Briejer is officier van justitie en heeft daarnaast ervaring als arbeidsrechtadvocaat. Hij zet zijn ervaring, die hij heeft opgedaan aan bestuurstafels en medezeggenschapsorganen, graag in bij de NVvR. De belangenbehartiging van de leden, onder meer werkdruk, opleidingen en beloning van magistraten, staan bij hem hoog op de agenda.

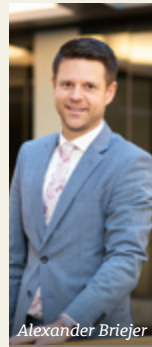
Allard Altena is toegetreden tot het NVvR-bestuur, na instemming van de ledenraad op 23 september. Allard is (pers)officier bij het bij het arrondissementsparket Midden-Nederland en momenteel al actief binnen de NVvR in het cao-team. Met bevoegenheid, doorzettingsvermogen en – naar eigen zeggen – een tikje eigenwijsheid levert hij graag een bijdrage aan de koers van de NVvR en aan de uitdagingen waarvoor magistraten zich zien gesteld.



Bote ter Steege



Allard Altena



Alexander Briejer

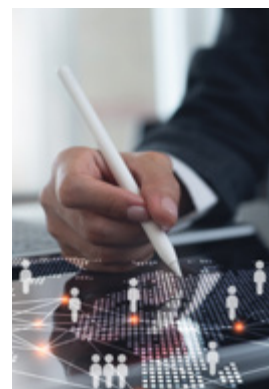


Marc Fierstra

Op voordracht van het bestuur heeft de Ledenraad in haar vergadering op 23 september voorzitter Marc Fierstra voor een periode van drie jaar herbenoemd als voorzitter van de NVvR. De ledenraad prees het leiderschap van de voorzitter en zijn optreden als 'boegbeeld' van de vereniging in zijn eerste termijn, waardoor de NVvR in de afgelopen jaren meer bestuurlijke focus en gezicht heeft gekregen. Fierstra bedankte het bestuur en de ledenraad voor het in hem gestelde vertrouwen en ziet zijn komende termijn vol vertrouwen tegemoet.

Contingentering: OM evalueert positie officier van justitie

In augustus hebben de NVvR, het OM en diens Centrale Ondernemingsraad (COR) gesproken over contingentering, ofwel de verhouding tussen het aantal reguliere en senior officieren. Het OM heeft aangegeven dat zij bezig is met een algehele evaluatie van de positie van de officier van justitie. Het OM kijkt daarbij niet alleen naar de contingenteringsafspraken, maar ook naar de benoemingsprocedure en (de waardering van) het takenpakket. De NVvR wordt door het OM meegenomen in dit project en blijft scherp toezien op de uitkomsten hiervan. De evaluatie van het OM omvat de posities van Officier van Justitie, senior Officier van Justitie en senior Officier van Justitie A. De positie van de adjunct officier maakt – voor zover ons bekend – geen onderdeel uit van deze evaluatie. Omdat er sprake is van een omvangrijk project, verwacht het OM hiermee nog geruime tijd bezig te zijn. Wij houden u hiervan op de hoogte.



Beeld: Tatiana Glansbeek

UIT HET HOOFD

Hoe blijf je werken met plezier?

Eerlijk naar jezelf kijken, durven praten over persoonlijke en professionele dilemma's en luisteren naar je lichaam. Wie het durft, kan met plezier een leven lang blijven werken. Wie het uit de weg gaat, loopt een risico te verzuren.



Op een dag werd Marilyn Fikenscher wakker en dacht: 'Ik weet niet of ik dit mijn hele leven wil blijven doen'. Niet dat er iets aan de hand was. Het ging allemaal best goed. Na haar studie in Leiden was ze parketsecretaris geworden en na twee jaar aangenomen als oio. Ze wist na twee jaar buitenstage zeker dat ze geen advocaat wilde worden, maar officier. 'De advocatuur vond ik te makkelijk, omdat het maar gaat om één belang. Als officier moet je veel breder naar een casus kijken en rekening houden met verdachte, slachtoffer én maatschappij.' Het werk beviel haar zo goed dat ze na een paar jaar persofficier werd, het gezicht van het OM naar buiten. Nu wilde ze een coach. 'Al wist ik niet goed waarom of waarvoor.'

Ze vond een oud-recherchekundige die zich had omgeschoold. 'Ik had geen werk gerelateerde klachten, maar vond het prettig dat iemand een beetje begreep wat ik zoal de hele dag deed.' En ze betaalde het zelf. 'Ik heb niet eens overwogen daar met mijn teamleider over te praten. Het ging toch allemaal goed?' Dankzij het coachingstraject leerde Fikenscher zichzelf beter kennen. Haar onrust had meer met haar werk te maken dan ze van te voren had bedacht. 'Ik realiseerde me steeds beter dat ik eigenlijk geen zin meer had om de hele dag over iedereen te oordelen. Wie ben ik om iets te vinden van wat iemand doet of heeft gedaan? En dat ook nog eens op een podium?' Tijdens een functioneringsgesprek zei ze tegen haar leidinggevende. 'Ik weet niet of dit het nog wel is.' Fikenscher werd doorgestuurd naar een loopbaan-coach van het OM zelf. 'Daarna was de conclusie snel getrokken. Ik ging meer sparen om mijzelf als het ware vrij te kunnen kopen. Wie echt wil nadenken over een eventuele andere carrière heeft ruimte en energie nodig. Dat lukt niet naast een drukke baan.'

Bom

In de zomer van 2019 kondigde ze aan het OM te zullen verlaten. 'Alsof ik een bom dropte. Iedereen was verbaasd. Ik was toch altijd vrolijk, het ging toch allemaal goed? Daarna kwamen de verhalen los. Steeds meer collega's liepen binnen, deden de deur dicht en gaven toe zelf ook wel eens te twijfelen. Maar ja, de hypotheek, de kinderen. Of ze zeiden: "Ik denk er ook wel eens aan, maar ik kan niets anders dan dit". Verdrietig eigenlijk.' Eenmaal weg bij het OM ontdekte Fikenscher pas echt dat het werk als officier kennelijk meer van haar had gevraagd dan zij had gedacht. Ze vond het fijn niet meer 24/7 uur aan te moeten staan en meer oog te kunnen hebben voor de minder donkere kanten van de maatschappij. Ze deed vrijwilligerswerk, was een tijdje persvoorlichter bij Stichting Vluchteling, deed een opleiding tot coach en vond daarna een nieuw loopbaanpad dat ze zelf plaveide. Sinds drie jaar begeleidt ze professionals in haar eigen coachingspraktijk *Marilyn coacht*.

Lijden onder druk

Een groot deel van haar clientèle komt uit de wereld waarin ze zelf jarenlang functioneerde. Rechters, officieren van justitie, leidinggevenden, maar ook oio's en rio's. De rode draad van het werk is druk. 'Mensen lijden onder de werkdruk, maar ook onder de druk van de opleiding, de druk van verantwoordelijkheid die het werk met zich meebrengt en de druk dat dit werk "het" helemaal moet zijn. Ik ontmoet regelmatig cliënten die hun hele leven al officier of rechter wilden worden en zich opeens afvragen: "Is dit het nu?" Ze hadden een bepaald droombeeld, en dan blijkt de printer het niet te doen. Of er liggen tientallen dossiers op de tafels van zaken waarvan ze denken: wordt de wereld hier echt beter van?'"

Professionals geloven nog vaak dat werk ook hun passie moet zijn. 'Maar werk is ook maar gewoon werk,' relativeert Fikenscher. 'Bovendien is het in het bedrijfsleven bijvoorbeeld veel gebruikelijker om eens in de zoveel jaar van baan te veranderen. Bij magistraten gebeurt dat veel minder. Zelfs naar een ander parket of gerecht overstappen is soms al moeilijk.' Het gevaar bestaat dat magistraten door blijven lopen tot het eigenlijk te laat is. Fikenscher merkt het meteen. 'Lichamelijke klachten bewijzen meer dan eens dat mensen teveel van zichzelf ze hebben gevraagd. Of de tranen zitten zo hoog dat ze niet meer kunnen stoppen.'

Rationeel en analytisch

Om deze vormen van uitputting voor te zijn, zouden officieren en rechters meer moeten praten over hoe het eigenlijk met hen gaat, meent Fikenscher. Ook de impact van zaken zou vaker onderwerp van gesprek moeten zijn. 'Want die kan een enorm effect hebben op je loopbaan. Magistraten zijn allemaal jurist en die zijn getraind om in hun hoofd te zitten. Ze beoordelen en veroordelen alles rationaal en analytisch. Vaak vergeten ze dat er ook nog gevoel bestaat en dat het lichaam signalen geeft als dat gevoel in de knel komt.' Eerlijk naar jezelf kijken is ook een vaardigheid die niet iedereen beheerst, maar die wel kan helpen om met voldoende energie het werk te blijven volhouden. 'De nieuwe generaties oio's en rio's lijken dit trouwens best goed te kunnen. Maar zij lopen vervolgens wel aan tegen een nogal schoolse opleiding waarin ze voortdurend om feedback moeten vragen aan mensen die daar niet allemaal even goed in zijn. De huidige generatie oio's en rio's hebben al jaren werkervaring elders opgedaan en vragen zich eerder af: is dit wel wat ik wil en wil ik het wel op deze manier? Wie deze vragen eerlijk aan zichzelf durft te stellen, kan op tijd voorkomen dat het echt mis gaat. Blijf nieuwsgierig naar jezelf; anders loop je het risico óf voortijdig uit te vallen óf een heel zure collega te worden.'



LEVENSLANG? NOU, NIET PER SE

Resultaten van NVvR-enquête naar loopbaan rechters en officieren van justitie

Hoe lang verwacht een rechter of een officier van justitie eigenlijk binnen de rechtspleging te blijven werken? Deze vraag stond centraal bij de enquête die de NVvR onlangs hield onder haar leden. Meer dan 1100 collega's hebben hun verwachtingen met ons gedeeld. De belangrijkste conclusie: nog steeds willen heel veel rechters en officieren de rest van hun werkzame leven als magistraat in dienst stellen van de samenleving, maar dat is lang niet (meer) zo vanzelfsprekend als dat vroeger is geweest. En dat kan op korte termijn al forse impact hebben. Lees hier de eerste resultaten.

De NVvR legde zeven vragen voor aan haar leden om in beeld te brengen hoe zij hun toekomstige loopbaan bij de rechterlijke macht zien. De antwoorden op deze vragen worden binnen de vereniging nog nader bestudeerd (ook omdat er veel individuele inhoudelijke reacties aan ons zijn meegegeven). De belangrijkste conclusies delen wij alvast met u.

Bedankt!

De NVvR bedankt alle **1118** leden die hebben meegedaan met deze enquête. Wij bestuderen de handmatig toegevoegde opmerkingen en betrekken deze bij zowel ons vakbonds- als ons beroepsverenigingswerk. Geen van de resultaten is op persoon herleidbaar.

Binnen 5 jaar verwacht meer dan **9%** van de respondenten de rechterlijke macht te verlaten (en niet vanwege pensionering!). Dat is bijna **2800 jaar** werkervaring

In totaal 104 respondenten geven expliciet aan te verwachten binnen 5 jaar (en vóór het bereiken van hun pensioengerechtigde leeftijd) te stoppen met hun werk als magistraat. Dat is 9,3% van alle respondenten. Een snelle doorvertaling naar de totale rechterlijke macht brengt ons bij de berekening dat het gaat over circa 75 officieren en 250 rechters, bovenop de verwachte demografische uitstroom van de babyboomgeneratie. Deze 104 mensen hebben opgeteld bijna 2.800 jaar werkervaring. Als we de werkervaring optellen van alle magistraten die aangeven vroegtijdig te gaan vertrekken, zien we overigens een ervaringsverlies aankomen van 5.313 jaar. Mensen die aangegeven hebben nog te twijfelen, zijn bij deze berekening uitgesloten.



47% van de dertigers houdt hun opties open

Bijna de helft van de dertigers (47%) geeft aan nog niet te weten hoe lang ze voor de rechterlijke macht actief blijven. Dat wijkt af van het totale gemiddelde, waarbij 27% aangaf dit nog niet te weten. Bij de dertigers geeft iets meer dan 11% aan dat een carrièreswitch in de toekomst te verwachten valt, tegenover bijna 31% dat er vanuit juist gaat tot aan hun pensioen bij de rechterlijke macht werkzaam te blijven. Dat is aanzienlijk minder dan de oudere collega's: meer dan de helft van de veertigers (53%), vijftigers (59%) en zestigers (55%) verwacht géén overstap meer te gaan maken naar een organisatie buiten de rechterlijke macht.

Afgezien van (vroeg)pensioen is werkdruk met **31%** de belangrijkste reden om de rechterlijke macht te verlaten

Het valt op dat veel magistraten die besloten hebben hun toga vóór hun pensioen aan de wilgen te hangen eerder geheel lijken te stoppen met werken dan dat zij een andere baan aannemen. Zo overweegt 27% van hen vroegpensioen en bijna 35% geeft aan te stoppen voor pensioenering. Werkdruk is met 31% de 'runner up' bij de redenen om de organisatie te verlaten, nog vóór de algemene behoefte aan een andere werkomgeving of ontevredenheid over de arbeidsvoorwaarden en veiligheid.

ENQUÊTE

Focus op het OM: werkdruk belangrijkste reden (53%) voor potentieel vertrek

Iets meer dan 250 officieren hebben deze enquête ingevuld. Ongeveer 45% van alle officieren blijft bij voorkeur bij het OM werkzaam tot aan hun pensioen. De inhoud van het werk (92%) en de maatschappelijke relevantie (88%) zijn hiervoor belangrijke factoren. Circa 22% denkt het OM eerder te verlaten en één derde van hen weet het (nog) niet. Werkdruk is voor het OM de belangrijkste drijfveer om iets anders te gaan doen: 53% noemt het als een reden voor potentieel vertrek. De behoefte aan een andere werkomgeving is voor 40% hierbij van belang.

Focus op de ZM: liever met (pré-)pensioen (40%) dan overstappen

Bijna 800 rechters en raadsheren hebben deze enquête ingevuld. Ongeveer 56% van alle rechters en raadsheren blijft bij voorkeur bij de ZM werkzaam tot aan hun pensioen. De inhoud van het werk (90%) en de maatschappelijke relevantie (87%) zijn hiervoor belangrijke factoren. Circa 22% denkt de ZM eerder te verlaten en 22% van hen weet het (nog) niet. Een overstap naar een andere carrière lijkt minder gekozen: pensionering (40%) en vroegpensioen (31%) zijn de belangrijkste redenen om het werk neer te leggen. Slechts 15% heeft behoefte aan een andere werkomgeving.

Magistraten in opleiding: werkdruk belangrijkste beïnvloedbare variabele (60%)

In totaal 70 collega's in opleiding (zowel OM als ZM) hebben meegewerkt aan deze enquête. Van hen is het merendeel dertiger. Slechts 40% van hen weet nu al dat zij geen overstap meer willen maken, terwijl 45% dit (nog) niet weet. Zij geven daarbij aan dat de algemene behoefte aan een andere werkomgeving reden nummer één is voor een eventuele overstap: 80% heeft dit als factor aan, gevolgd door werkdruk (60%), organisatiestructuur (30%) en veiligheid (30%). Het maatschappelijke belang van de functie (93%) en de werkinhoud (93%) zijn de belangrijkste factoren om juist te willen blijven.

Werkdruk belangrijkste vertrekgrond voor eerstelijners (34%), tweedelijners gaan met pensioen (46%)

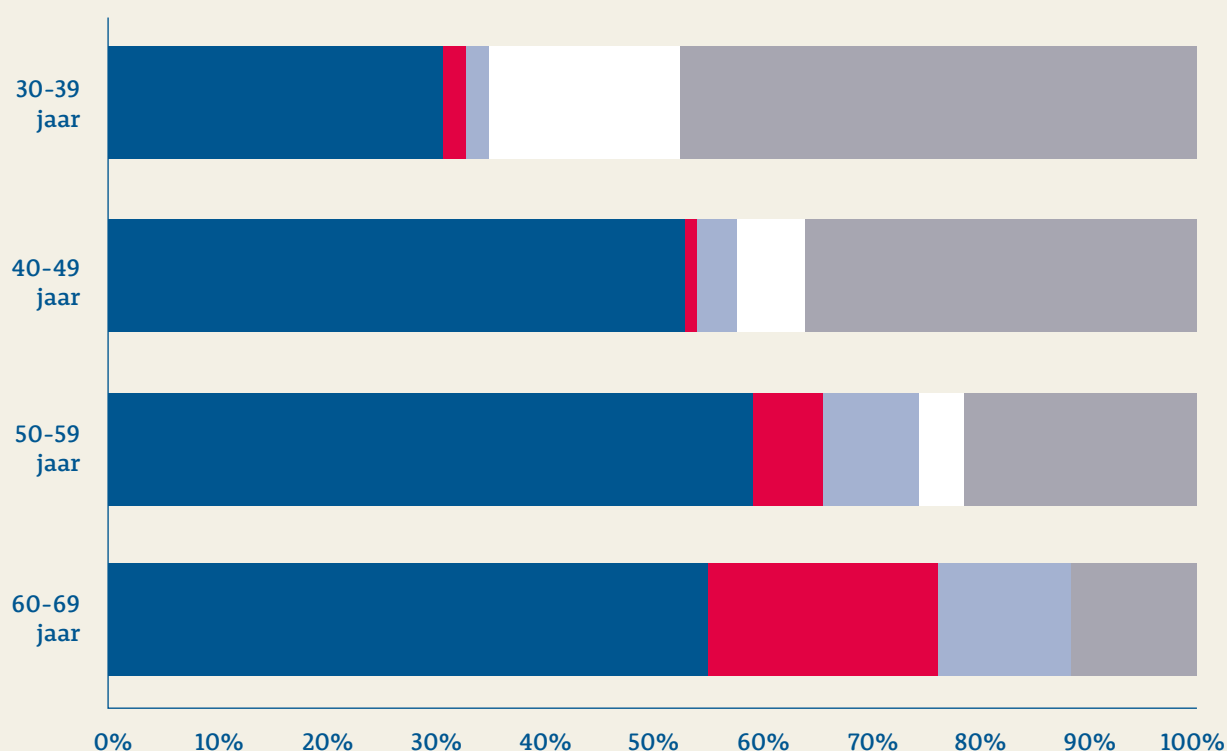
Gekeken naar het verschil tussen de eerste en tweede lijn (zowel OM als ZM) is er bij de respondenten vooral een opvallend leeftijdsverschil te zien. Bijna de helft van alle tweedelijners is een 60+. Eerstelijners zijn meer gevarieerd: 12% dertigers, 27% veertigers, 34% vijftigers en 25% zestigers. Bij tweedelijners zijn pensioen (46%) en vroegpensioen (25%) de belangrijkste verklaringen zijn voor mogelijk vertrek. Bij eerstelijners is dat werkdruk met 34%. Bijna 60% van de tweedelijners geeft ook aan zeker tot aan hun pensioen te blijven werken bij de rechterlijke macht, dit is 51% bij de eerstelijners.

Tot slot

Samenvattend signaleert de NVvR dat de maatschappelijke veranderingen ten aanzien van werk en loopbaan ook zijn terug te zien binnen de rechterlijke macht. Een baan voor het leven is voor jongeren eerder een schrikbeeld dan een diep gekoesterde wens.

Het te *voorzien*e vertrek van oudere generaties op de werkvloer kan samen met het *onvoorzien*e vertrek van dertigers en veertigers op korte termijn grote consequenties hebben en onder andere de werkdruk vergroten. De rechterlijke macht zal daarom als werkgever nog aantrekkelijker moeten worden. Wat de NVvR betreft, ligt hierbij de sleutel in goed werkgeverschap en oog voor mensen, zowel voor de leden van de rechterlijke macht als voor hun collega's.

Hoe lang bent u van plan binnen de rechterlijke macht te blijven werken?



■ Tot aan mijn pensioen
 ■ Maximaal 5 jaar
 ■ 5 - 10 jaar
 ■ 10 - 15 jaar
 ■ Weet ik (nog) niet

	Tot aan mijn pensioen	Maximaal 5 jaar	5 - 10 jaar	10 - 25 jaar	Weet ik (nog) niet	Totaal
30 - 39 jaar	30,93%	2.06%	2.06%	17.53%	47.42%	9.38%
40 - 49 jaar	52,87%	1.23%	3.69%	6.15%	36.07%	23.60%
50 - 59 jaar	59.40%	6.54%	8.72%	4.09%	21.25%	35.49%
60 - 69 jaar	55.21%	21.17%	12.27%	0.00%	11.35%	31.53%

Bote ter Steege | vice-voorzitter NVvR en officier van justitie

.....



Gun jezelf dat er afscheid van je wordt genomen

Bote ter Steege begon zijn carrière bij de politie en werd uiteindelijk procureur-generaal van Aruba. In de laatste fase van zijn loopbaan probeert hij als officier van justitie zijn ervaring in te zetten waar dat het meest nodig is en waarbij hij goed past. Als vice-voorzitter van de NVvR wil hij een stempel drukken op de dossiers werkdruk, samenwerking met de RM en ICT.

‘Eigenlijk had ik Nederlands of geschiedenis willen studeren. Maar omdat ik werd uitgeloot, greep ik terug op een oude beroepskeuzetest waarin stond dat de politie ook kon. De basisopleiding van een jaar was te laag gegrepen, maar hartstikke leuk. Veel sport, lekker praktisch. Na een jaar ging ik aan de slag bij de rijkspolitie in Amsterdam waar ik al snel rechercheur werd. Het was de tijd van de Heineken en Heyn ontvoeringen.’

‘Na een paar jaar wilde ik wat anders. Ik ben altijd nieuwsgierig geweest naar het onbekende en heb toen een tijdlang als reisleader en skileraar gewerkt. Eenmaal terug in Nederland werkte ik een tijdje

bij KLM alvorens terug te keren bij de politie. Ondertussen studeerde ik rechten aan de VU en maakte ik carrière. Toch verliet ik de politie opnieuw voor het parket in Alkmaar waar ik beleidsmedewerker politiezaken werd. Daarna ging ik weer naar de politie en volgden stappen bij de politie Noord-Holland Noord; hoofdinspecteur, plaatsvervangend districtschef, divisiechef van de regionale recherche.’

Gemangeld

‘Zo rond mijn veertigste kreeg ik het minder naar mijn zin. Bij de politie is er altijd strijd tussen grijs, de opsporing, en blauw, de openbare orde. Ik was eindverantwoordelijk voor grijs en vond dat wij vaak werden achtergesteld. Het OM stelde toen ook al, terecht, hoge eisen aan de opsporing, maar wij hadden weinig middelen. Ik voelde me gemangeld. Ik zocht een coach hoe nu verder en die vond ik in de persoon van Fred Westerbeke. Fred had ook de overstap van politie naar OM gemaakt en zo kwam ik als buitenstaander bij het OM terecht.’

‘Ik ben als officier van justitie opgeleid bij het parket Haarlem en

kreeg het staartje mee van de Schipholbrand. Daarnaast deed ik van alles, van winkeldiefstal op Schiphol Centrum tot georganiseerde drugscriminaliteit. Vervolgens werd ik gevraagd voor de functie van coördinerend luchtvaartofficier. De samenwerking tussen het Openbaar Ministerie en de luchtvaartsector en de Onderzoeksraad voor Veiligheid is sowieso ingewikkeld, maar daarnaast moest de relatie tussen partners worden hersteld. Ondertussen mocht ik het strafrechtelijk onderzoek naar de crash van Turkish Airlines leiden.’

Effectief zijn

‘Inmiddels werden de parketten in het land samengevoegd. Ik kreeg de leiding in Alkmaar met de opdracht dat parket te sluiten en over te hevelen naar Haarlem, maar het moest voor betrokkenen wel leuk blijven. Volgens mij is dat ook gelukt. Na die reorganisatie werd ik teamleider onderzoek in Haarlem en vertrok daarna naar Amsterdam waar Theo Hofstee hoofdofficier was. Met hem heb ik gesproken over de mogelijkheden die er verder nog waren. Zet ik in op de top



van het OM in Nederland of zet ik nog eens een stap naar buiten? Mijn nieuwsgierigheid bleef trekken. Ik werd wel gewaarschuwd: "Goed voor je verdere carrière is het niet". Toch heb ik in 2018 de stap gezet en ben ik hoofdofficier geworden van Caribisch Nederland waaronder de eilanden Bonaire, Sint Eustachius en Saba vallen. Dat is Nederlands grondgebied, maar met een Caribische cultuur en een ingewikkelde bestuurlijke omgeving. Ik moest leren effectief te zijn in een compleet andere cultuur en tegelijk vloog ik elke drie maanden naar Nederland om te overleggen met Justitie en Binnenlandse Zaken, ook een andere cultuur. Die tijd leverde me een groot bestuurlijk netwerk op.' 'Na iets meer dan twee jaar heb ik de stap naar Aruba gezet waar ik procureur-generaal werd. Dat is over het algemeen een moeilijk vervulbare functie, omdat Aruba een autonoom land is binnen het Koninkrijk. Alle ogen van het eiland zijn op jou gericht en je wordt voortdurend de maat genomen. Het vergde opnieuw tijd en energie om een werkbare samenwerkingsrelatie op te bouwen met het landsbestuur. Ik was het gezicht van het Openbaar Ministerie en de eindverantwoordelijke voor enkele corruptieonderzoeken naar lokale

politici, parlementsleden en ministers. In een land als Aruba betekent dat dat je 24 uur in de gaten wordt gehouden.'

Werkdruk en ICT

'Ik was 62 toen ik terugkwam, nog vol ambitie. Maar al snel begreep ik dat in Nederland niemand zat te wachten op een zestigjarige witte man met veel ambitie. De inhaalslag op het gebied van diversiteit is een groot goed, maar dat beleid heeft consequenties, ook voor mij. Ik was wel welkom bij het parket Amsterdam en kon als officier helpen bij enkele teams. Zittingen draaien, enkele onderzoeken doen, maar ook ZSM diensten, back to basic. Door die ervaring van het afgelopen jaar weet ik weer onder welke omstandigheden rechters en officieren hun werk moeten doen. Een overgenomen zitting meende ik met een dag voorbereiding prima te kunnen voorbereiden. Door ICT-problemen lukte het me pas maandagavond om in te loggen, terwijl de zitting dinsdag om 9.00 uur stond gepland. Daar werd ik, ondanks al mijn ervaring, toch onrustig van. Het motiveert me extra om als vice-voorzitter van de NVvR aan de slag te gaan. Werkdruk en de ICT-problemen zijn met elkaar verbonden.'

Eigen koers

'Tijdens je loopbaan is de uitdaging om bij jezelf te blijven en je eigen koers te varen. Maak zelf je afwegingen en accepteer ook dat niet alle rollen in een organisatie bij je passen. Wat dat betreft zou het wel goed zijn als organisaties als het OM, de ZM, de politie en het openbaar bestuur hun talenten wat breder zouden kunnen inzetten. En voor het OM en wellicht ook de ZM geldt dat met name voor leidinggevendenden. Waarom zou een teamleider van het OM niet als leidinggevende kunnen overstappen naar een rechtbank of hof? Waarom zou een hoofdofficier geen burgemeester worden? Waarom krijgt een president geen directeursfunctie bij het ministerie van Justitie? Een enkeling heeft in het verleden dit soort stappen wel gezet, maar er wordt geen beleid op gemaakt. Meer kruisbestuiving tussen mensen met politie bestuurlijke ervaring zouden organisatie als het OM en de ZM sterker kunnen maken.'

'Ten slotte. Sommige collega's van mijn leeftijd verlaten de organisatie met de nodige frustraties via de achterdeur, maar ik vind: gun jezelf dat er afscheid van je wordt genomen. En daar draag je ook zelf verantwoordelijkheid voor.'

DE TEAMVOORZITTER WEL/NIET-RECHTER

Op sommige gerechten werken al jaren teamvoorzitters die zelf geen rechter zijn. Op andere gerechten blijkt er weerstand te bestaan tegen deze teamvoorzitters niet-rechter. Sommige taken van teamvoorzitters zouden voorbehouden moeten blijven aan rechters zelf, zoals het voeren van functioneringsgesprekken. De NVvR pleit voor een duidelijke afbakening van taken om de rechterlijke onafhankelijkheid te waarborgen.

In de rechtbanken Noord-Nederland en Amsterdam is de afgelopen maanden discussie ontstaan over het voornemen van het gerechtshof om de functie van teamvoorzitter te kunnen laten vervullen door niet-rechters. In beide rechtbanken zijn vanuit de gerechtshofvergadering notities verschenen waarin (grond)wettelijke bezwaren worden geuit tegen deze voornemens. De presidentenvergadering heeft aan de procureur-generaal bij de Hoge Raad, Edwin Bleichrodt, gevraagd om zijn zienswijze te geven over de vraag of functioneringsgesprekken met rechters door rechters zelf gehouden moeten worden. Het antwoord daarop is, kort samengevat, ja. Op instigatie van de presidenten is vervolgens een werkgroep gevormd om in beeld te brengen hoe de rol van de teamvoorzitter niet-rechter, met inachtneming van wat de PG daarover opmerkt, verder kan worden ingevuld. Deze werkgroep moet 'scenario's' en 'oplossingsrichtingen' in kaart brengen die landelijk kunnen worden besproken.

Raken aan de rechterlijke onafhankelijkheid

De NVvR onderschrijft de visie van de PG dat het grondwettelijk niet is toegestaan om functioneringsgesprekken met rechters door niet-rechters te laten voeren. De NVvR betreurt dat de visie van de PG zich tot functioneringsgesprekken beperkt. Volgens de NVvR zijn er

namelijk andere taken die de teamvoorzitter doorgaans uitvoert die, net als het functioneringsgesprek, mogelijk raken aan of schuren langs het rechterlijk domein. Te denken valt daarbij onder andere aan de toedeling van zaken en zaakstromen, het voorzitten van het rechtersoverleg, participatie in het landelijk overleg vakinhoud of bijvoorbeeld het aanwijzen van praktijkopleiders. Over dergelijke onderwerpen bestaat in de praktijk veel verschil van mening en onduidelijkheid. Dat bleek ook uit de raadpleging van enkele leden van de NVvR die zich in een zogenaamde flictscommissie over het onderwerp konden uitspreken. Het bestuur van de NVvR signaleert dat door de onduidelijke afbakening van taken de acceptatie van met name de teamvoorzitter niet-rechter in het gedrang kan komen.

Deze onduidelijkheid is voor de NVvR reden geweest om de PG te vragen in kaart te brengen of er nog andere organisatorische dan wel toezichthoudende taken zijn die voorbehouden zouden moeten blijven aan rechters zelf. De PG heeft in september laten weten geen gehoor te geven aan dit verzoek. Het is volgens de PG aan de Raad voor de rechtspraak om in kaart te brengen hoe de organisatie van de rechtspraak gebruik kan maken van gerechtelijk ambtenaren, ook in leidinggevende posities (zie kader).



Talenten benutten

Het is niet zo dat de NVvR tegen de inzet van getalenteerde en gemotiveerde gerechtsambtenaren is. De Rechtspraak heeft deze talenten hard nodig, wat ook in lijn is met de conclusies uit het *Visitatierapport van de Rechtspraak 2022-2023* en de *Verkenning werkdruk Rechtspraak en Openbaar Ministerie*. Van belang is echter wel dat de rechterlijke onafhankelijkheid te allen tijde gewaarborgd moet zijn. Het is die rechterlijke onafhankelijkheid die de PG aanvoerde als argument dat functioneringsgesprekken van rechters door rechters zelf gevoerd moeten worden. Voor het goed functioneren van de teamvoorzitter – en daarmee voor het functioneren van de organisatie van de Rechtspraak – is het volgens de NVvR wenselijk dat er duidelijkheid komt over welke taken des rechters zijn (met het oog op het waarborgen van de rechterlijke onafhankelijkheid) en welke taken, en eventueel onder welke voorwaarden, ook door gerechtsambtenaren uitgevoerd kunnen worden. De NVvR heeft daarom aan de presidentenvergadering gevraagd een meer uitgewerkt standpunt over de taken van de teamvoorzitter (niet-rechter) te formuleren. Een duidelijke inventarisatie, begrenzing en beschrijving van andere taken die eveneens raken aan of schuren langs het rechterlijk domein zou behulpzaam kunnen zijn om verdere belemmeringen op de werkvloer te voorkomen.

Reactie PG op verzoek NVvR voor nadere taakafbakening

'...de wet (laat) het gerechtsbestuur de nodige ruimte bij het vaststellen van een organisatiestructuur, waaronder de verdeling in teams. Ingevolge artikel 23, eerste lid, Wet RO is het gerechtsbestuur belast met de algemene leiding, de organisatie en de bedrijfsvoering van het gerecht. In het bijzonder draagt het bestuur zorg voor (sub d) de kwaliteit van de bestuurlijke en organisatorische werkwijze van het gerecht en (sub e) personeelsaangelegenheden. Het is de taak van de raad voor de rechtspraak om toezicht te houden op de uitvoering van deze taak (artikelen 36 en 91 Wet RO). De positie van de niet-rechterlijke teamvoorzitter in de Rechtspraak betreft daardoor mede de uitvoering van de bedrijfsvoeringstaken door de gerechten. (...)

Ik begrijp de in uw brief geuite behoefte aan duidelijkheid over de afbakening van taken in de gerechten. Het ligt echter in het licht van de wettelijke taakstellingen en de ontwikkelingen die thans in de rechtspraak gaande zijn niet op mijn weg op de uitkomsten van deze discussie vooruit te lopen en een integrale visie te verwoorden op de positie van de niet-rechterlijke teamvoorzitter als gerechtsambtenaar in de rechterlijke organisatie.'

NB Dit artikel is gebaseerd op de stand van zaken op 1 oktober 2024. Eventueel latere ontwikkelingen zijn daarom nog buiten beschouwing gelaten.



'IK HEB TOCH GEEN PSYCHOLOOG NODIG?'

Waarom een goed gesprek conflicten op de werkvloer kan voorkomen

Benoeming voor het leven (in de praktijk tot zeventig jaar) geeft rechters de zekerheid dat zij zonder last of ruggenspraak – en zonder de dreiging van ontslag – hun werk kunnen doen. De rechterlijke onafhankelijkheid wordt dus arbeidsrechtelijk gestut. Niet dat zich nooit conflicten voordoen. Ook rechters en officieren kunnen in de knoop komen te zitten; met zichzelf, hun collega's of leidinggevenden. Wat kan de NVvR in dat geval voor hen betekenen?

Iedereen maakt wel eens ruzie, ook op het werk. Een enkele keer uitgesproken, vaker verzwegen, meestal van voorbijgaande aard en soms escalerend. Werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid genieten een zekere bescherming als het gaat om ruzie met de baas; er zijn HR-medewerkers, vertrouwenspersonen, bedrijfsartsen en in het uiterste geval is er nog een gang naar de rechter mogelijk. Ook binnen OM en ZM bestaan verschillende mogelijkheden om conflicten op te lossen, bij voorkeur in een zo vroeg mogelijk stadium. Zo kent het OM eigen vertrouwenspersonen en is het bedrijfsmaatschappelijk werk beschikbaar. Het Bureau Integriteit OM (BIOM) waakt daarnaast over conflicten die met (vermeende) integriteitsschendingen heeft te maken. Binnen de rechtspraak bestaat het loket interne conflictbemiddeling (LIC – zie kader). De zittende magistratuur neemt wel een bijzondere positie in, omdat rechters voor het leven zijn benoemd. Ontslag is mogelijk, maar daarbij moet wel de procureur-generaal bij de Hoge Raad worden betrokken. Dat gebeurt in de praktijk zelden. Een benoeming voor het leven kan een gevoel van rust geven. Loopbaanvragen kunnen alsnog de slaap verstoren – 'toch maar teamvoorzitter worden?' – maar sollicitatieplicht of ontslagdreiging drukken minder zwaar. Aan de andere kant kan de warme deken van de

benoeming voor het leven ook een gevoel van beklemming geven. Zeker in een tijdsgewricht waarin flexibiliteit, mobiliteit en een stabiele balans tussen privé en werk belangrijk worden gevonden, kan de benoeming tot rechter ook voelen als levenslang.

Omfloerste feedback

Wie twijfelt of gemaakte keuzes nog wel passend zijn, kan in gesprek met zijn leidinggevende of een interne of externe coach zoeken. Opleidingsinstituut SSR beschikt over een pool van coaches die geraadpleegd kunnen worden. Gezien hun bijzondere positie lijken rechters er vaak de voorkeur aan te geven vooral andere rechters te raadplegen. Zij hebben immers als geen ander affiniteit met (de zwaarte van) het werk, de organisatie en de cultuur die de rechtspraak kleurt. Nadeel van die peer-to-peer reflecties is dat feedback wat omfloerst kan blijven. Al in het *Visitatierapport Gerechten 2018* werd geconstateerd dat bijvoorbeeld

'De zittende magistratuur neemt wel een bijzondere positie in, omdat rechters voor het leven zijn benoemd.'

samenwerken en feedback geven nog geen deel uitmaken van een "breed gedragen cultuur" binnen de rechtspraak. Professionele autonomie zou nog te vaak zijn versmolten met persoonlijke onafhankelijkheid. Dat maakt het goede gesprek er niet altijd eenvoudiger op.

Conflictladder van Glasl



Toch is zo'n gesprek heel waardevol om escalatie van conflicten te voorkomen. Dat conflict hoeft zich niet op een ander te richten, maar kan ook naar binnenslaan. Uit het veel geciteerde conflictmodel van Glasl (zie hierboven) blijkt dat arbeidsgerelateerde problemen zich vaak op eenzelfde manier ontwikkelen. Tijdens de eerste, rationele fase voelen mensen al wel een zekere irritatie of onvrede, maar zijn er nog voldoende mogelijkheden om er onderling uit te komen of persoonlijk hulp te zoeken. De zogeheten *mental check up* kan hier uitkomst bieden, hoewel lang niet iedereen binnen de rechtspraak hiervan even gecharmeerd is. 'Ik heb toch geen psycholoog nodig', is een meer dan eens gehoorde verzuchting. De check up mag in ieder geval nooit worden ingezet als middel om rechters op welke manier dan ook te sturen. Dat brengt de rechterlijke onafhankelijkheid nu eenmaal met zich mee. Het is dus de rechter of officier zelf die in deze fase het initiatief moet (willen) nemen om het gesprek met een collega, de teamleider of het bestuur aan te gaan om aan te geven wat er sluimert en te onderzoeken hoe de (beginnende) veenbrand op tijd kan worden geblust.

Eenzaamheid maskeren

Breekt de emotionele fase aan, dan komen emoties als angst, boosheid en verdriet meer aan de oppervlakte en kan het conflict zich verdiepen. Basale menselijke behoeften beginnen een rol te spelen: er dreigt bijvoorbeeld gezichtsverlies, waardoor empathie en begrip moeilijker worden om op te brengen. Hakken gaan in het zand. De aanleiding voor zo'n conflict kan heel verschillend zijn. Soms gaat het om een opeenstapeling van kleine irritaties, soms wordt iemands persoonlijkheid of integriteit geraakt. Wie zich bijvoorbeeld uitspreekt over een (diep) ervaren misstand binnen de rechtspleging en het gevoel krijgt daarin niet te worden gehoord, kan zich eenzaam voelen. Om die eenzaamheid te maskeren kan iemand naar binnen slaan of zich juist extreem manifesteren op de werkvloer. In beide gevallen dreigt het conflict te escaleren en is professionele hulp aan te raden. Vertrouwenspersonen kunnen op dat moment een belangrijke rol vervullen. In de emotionele fase moet goed worden bekeken of herstel van de (arbeids)relatie nog zinvol is of dat

het beter is een time out te nemen. Zo'n time out kan bijvoorbeeld betekenen dat iemand persoonlijke begeleiding krijgt om een en ander op een rij te zetten of dat mediation wordt gestart om een conflict met een ander uit te werken. In een uiterste geval kan worden besloten dat overplaatsing de meest effectieve manier is om verdere uitholling te voorkomen en iemand voor de organisatie te behouden.

Arbeidsconflicten kunnen helaas ook eindigen in een gevecht. Vaak worden bij dit conflict juristen betrokken in de vorm van advocaten. Als het conflict om juristen gaat – rechters, officieren – ligt het verbreken van de arbeidsrelatie niet zo snel voor de hand. Wel kan rechterlijke interventie nodig zijn om een principieel conflict over (bijvoorbeeld) inschaling of de vrijheid van meningsuiting te beslechten.

‘In de emotionele fase moet goed worden bekeken of herstel van de (arbeids)relatie nog zinvol is of dat het beter is een time out te nemen.’

Wat doet de NVvR?

De NVvR biedt haar leden om te beginnen een luisterend oor. Wie zich zorgen maakt om zichzelf of een ander, een vraag heeft over zijn of haar rechtspositie, of gewoon even het hart wil luchten, kan altijd bellen of mailen met het bureau. Aan de vereniging is een aantal vertrouwenspersonen verbonden die uit de rechtspraak en het OM afkomstig zijn. Het bureau van de NVvR beschikt daarnaast over twee juristen die ervaren zijn in rechtspositionele vraagstukken. Zij kunnen fungeren als klankbord, maar ook juridisch advies geven als dat geëigend is. In het geval dat een conflict escaleert (principieel of emotioneel) kan advies bij een externe advocaat worden ingewonnen. De NVvR ondersteunt leden voor deze vorm van rechtsbijstand tot een maximaal bedrag van 17.500 euro.

De NVvR beraadt zich nog over de vraag of leden behoefte hebben aan uitbreiding van de dienstverlening, bijvoorbeeld door “het goede gesprek” te professionaliseren (ook met niet-rechters/officieren). Ideeën hierover zijn altijd welkom. Neem contact op met Christina Heerink (beleidsadviseur rechtspositie) of Miek Smilde (beleidsadviseur beroepsvereniging).

Het Loket Interne Conflictbemiddeling voor de Rechtspraak (LIC)

- Biedt onpartijdige begeleiding, advies of informatie in (dreigende) conflictsituaties voor P&O-adviseurs, leidinggevend en medewerkers van de Rechtspraak, ook voor landelijke diensten.
- Biedt drie soorten dienstverlening aan: een advies- en informatielijn, mediation en conflictcoaching.
- Is vanwege het onpartijdig kunnen opereren een zelfstandig functionerende faciliteit binnen de Rechtspraak en beschikt over een pool van gekwalificeerde interne mediators, afkomstig uit verschillende gerechten. Deze kunnen bij (dreigende) conflictsituaties ingezet worden. De inzet van de interne Rechtspraak mediator is kosteloos.

Vijf conflictstijlen

Mensen gaan heel verschillend om met conflicten of hebben een andere ‘conflictstijl’. Waar de een niet bang is om ruzie te maken, zijn of haar stem te verheffen of zelfs met deuren te slaan, kruipt de ander het liefst weg in een hoek of probeert hij/zij het iedereen naar de zin te maken om de harmonie vooral te bewaren.

Begin jaren zeventig ontwikkelden Thomas en Kilmann een model waarin zij vijf stijlen van conflicthantering onderscheidde. Volgens de wetenschappers is een conflict een situatie waarin mensen belangen hebben die niet met elkaar te verenigen lijken. Aan de ene kant voelen mensen de neiging om voor zichzelf op te komen, aan de andere kant bestaat ook de wens om een relatie goed te houden en constructief samen te werken.

De vijf stijlen zijn: vermijden, doordrukken, toegeven, compromis sluiten en samenwerken. Het Centrum voor Conflicthantering heeft op zijn site (www.cvc.nl) een eenvoudige test om uit te vinden welke stijl jou het beste past.

De opleider en de opleidingen



‘We moeten nog eens naar de toelatingseisen kijken’

Martine van Rijn

Rechter, praktijkopleider RIO, rechtbank Noord-Holland

.....

‘RIO’s kunnen een heel andere achtergrond hebben qua werkervaring, maar het valt wel op dat het nog steeds een homogene, witte groep is. We slagen er als Rechtspraak blijkbaar nog niet in om mensen met een andere culturele achtergrond te motiveren om bij de Rechtspraak aan de slag te gaan. Dat heeft ook te maken met sfeer, gedrag en omgangsvormen die voor een grote groep juristen vanzelfsprekend is, maar voor sommigen ook niet. Ik denk dat we daarop meer moeten letten en ook nog eens naar de toelatingseisen moeten kijken. De manier waarop we nu RIO’s selecteren, werkt in de hand dat er een zelfde soort mensen binnenkomen. Ik denk dat dat een gemiste kans is.’

‘Ik merk als praktijkopleider dat RIO’s die vanuit de organisatie zelf komen, bijvoorbeeld gerechtsjurist zijn geweest, sneller in staat zijn te doorgronden wat van hen wordt verwacht. Zij hebben al inzicht in de werkprocessen en hebben schrijfervaring, dat helpt. Mensen die van buiten komen, kunnen heel briljante juristen zijn, maar zij moeten vaker wennen aan de eisen die aan RIO’s worden gesteld. En dat zijn er nogal wat. Ik moet als praktijkopleider zo’n 70 competenties van de RIO beschrijven, anders kan de beoordelingscommissie

geen besluit nemen. Die administratieve last schrikt mensen af en dat is jammer, want we hebben praktijkopleiders hard nodig.’

‘Zelf let ik vooral op de manier waarop iemand een eigen zittingsstijl weet te ontwikkelen. Er is niet één ideale manier, het gaat er vooral om dat iemand zichzelf durft te zijn als rechter. Natuurlijk moet iemand als RIO getuigen van de analytische vaardigheden die nodig zijn om een juridische redenering logisch op te bouwen. Als iemand dat niet kan, zal hij de opleiding niet met succes kunnen afronden. Maar daarnaast zijn al die soft skills zo belangrijk. Hoe maakt iemand contact met de procesdeelnemers, en, vooral, past iemand hoor- en wederhoor toe? Dat laatste is voor mij veel belangrijker dan de manier waarop hij praat of schrijft. Daarom vind ik het ook zo leuk om mensen als opleider te begeleiden. Om ze te leren dat ze zichzelf kunnen zijn en verder kunnen ontwikkelen. Ik ben zelf pas op latere leeftijd rechter geworden, komend vanuit een heel andere achtergrond. Het is boeiend om mensen met verschillende werkervaringen te begeleiden naar hun eigen stijl. Maar diverser moet het wel worden.’



Roos van Diepen

Was gerechtsjurist, nu rechter in opleiding, rechtbank Noord-Holland

.....

Roos van Diepen werkte bij een bank, was gerechtsjurist bij het hof Amsterdam en werkte een tijdje in de advocatuur, voordat ze besloot terug te keren naar de rechtbank. 'Als advocaat moet je af en toe toch een beetje bluffen. Ik miste het wikken en wegen bij de rechtspraak.'

Ze werd gerechtsjurist bij het team Familie & Jeugd en begon over het rechterschap na te denken. 'Ik kreeg ook steeds vaker de vraag of de RIO-opleiding niet iets voor mij was.' Op advies van het gerechtsbestuur stapte ze als gerechtsjurist over naar het team Handel om haar ervaring te verbreden. Ondertussen werd ze ook klachtrechter in een gevangenis. In 2021, inmiddels verhuisd naar een andere provincie en moeder geworden, werd ze tot de opleiding toegelaten. Persoonlijke omstandigheden zorgden voor wat vertraging. Ze hoopt vanaf 1 januari 2025 als rechter aan de slag te gaan. 'Onderschat niet hoeveel ervaring je als gerechtsjurist meebrengt,' zegt Van Diepen. 'RIO's met een indrukwekkend CV lijken al snel een streepje voor te hebben, maar in de praktijk weten gerechtsjuristen vaak veel beter hoe de organisatie werkt. Zij hebben al ervaring

met het schrijven van uitspraken, het doorgronden van dossiers, intercollegiaal overleg, noem maar op. Gerechtsjuristen hebben de neiging vanuit hun ondersteunende rol wat bescheiden te blijven. Ze mogen zichzelf wat meer op waarde schatten.'

De RIO-opleiding biedt veel mogelijkheden om je als jurist, maar ook persoonlijk verder te ontwikkelen, vindt Van Diepen. Lastiger is de afhankelijkheid van praktijkopleiders. Enerzijds wordt verwacht dat je zelfstandig en onafhankelijk werkt, anderzijds heb je te maken de verschillende wensen en eisen van opleiders. 'Als RIO moet je jezelf voortdurend bewijzen en dat kan soms zwaar zijn'.

Het perspectief om een leven lang rechter te blijven, schrikt haar niet af. 'Ik vind het een eer om mijn leven lang rechter te mogen worden, maar ik heb altijd een keuze. Belangrijk is dat gerechtsbestuurders luisteren naar wat mensen zelf willen. Waar komt iemand tot zijn recht? Natuurlijk zijn er beperkingen en is het lastig om mensen vrij te stellen voor andere klussen dan het primaire proces, maar zo houd je ze wel gemotiveerd. Ik hoop dat daar meer ruimte voor komt.'

Ga vooral bij collega's kijken, maar ga iemand niet kopiëren



Stefan Bouhuijzen

Officier, parktijkopleider OIO, AP Amsterdam

Al ruim dertig jaar werkt Stefan Bouhuijzen bij het Openbaar Ministerie. Hij heeft veel zien veranderen. 'Begin jaren negentig was het OM een overwegend masculiene, hiërarchische organisatie wat betekende dat je als parketsecretaris weinig te zeggen had. In de lunchpauze zaten de officieren aan een aparte tafel en geen secretaris die het in zijn hoofd haalde daar bij te gaan zitten.' Inmiddels is de organisatie een stuk platter, en feminien geworden. 'De officier van justitie is geen afgod meer, maar staat midden in de maatschappij en werkt veel meer samen in teamverband. We doen het met elkaar.'

Dat zoveel meer vrouwen kiezen voor een carrière bij het OM, is positief, vindt Bouhuijzen. Wel ziet hij als praktijkopleider dat die feminisering consequenties heeft. 'De natuur zit nog steeds zo in elkaar dat vrouwen vaak kinderen krijgen op het moment dat ze ook bezig zijn met hun loopbaan. Veel OIO's bevinden zich in een heel drukke levensfase en het is lastig daarin balans te vinden en te behouden. Daar moeten we als organisatie oog voor houden.' Jammer is dat het OM er nog niet voldoende in slaagt mensen met een andere culturele achtergrond aan te trekken. 'We merken dat er bij sommige groepen nog een bepaalde argwaan zit. Maar als ik kijk naar de diversiteit op de administratie

en bij de secretarissen ben ik hoopvol. Ik denk dat diversiteit een kwestie van tijd is.'

De OIO's die momenteel instromen, hebben vooral een achtergrond als advocaat of zijn afkomstig uit de financiële wereld. Daarnaast is er een groep uit eigen gelederen die intern doorgroeit van parketsecretaris naar adjunct-officier naar OIO. Afhankelijk van de eerdere werkervaring wordt een opleidingsplan samengesteld. 'Mensen die uit de advocatuur komen, moeten we vooral leren te denken als een officier. Het vraagt echt een andere mindset om op te treden namens de maatschappij en de belangen van slachtoffers te behartigen. Als advocaat kan je overal op schieten, als officier ben je vaker de schietschijf. Dat vergt training. Wat ik vooral belangrijk vind, is dat iemand de ruimte krijgt zichzelf te ontwikkelen. Ga vooral bij collega's kijken, maar ga iemand niet kopiëren. De kracht ligt bij jezelf.

Wie als officier intrinsiek leert verwoorden wat hij voelt en ziet en vanuit zijn overtuiging op zitting staat, kan heel lang mee.

Belangrijk is dan wel om gedurende de hele loopbaan de balans tussen privé en werk in de gaten te houden. Mensen die bij het OM werken zijn over het algemeen heel ambitieus, maar er is meer dan werk alleen.'



Sophie Stein

Officier in opleiding, AP Rotterdam

.....

Dat ze officier van justitie wilde worden, stond al bij voorbaat vast. Haar vader was officier, haar broer koestert dezelfde ambitie. 'Maar toen ik afstudeerde, was net de RAIO-opleiding afgeschaft. Trainee worden lukte niet. Omdat ik niet de strafrechtsadvocatuur in wilde, ben ik toen maar een tweede master gaan doen; marietiem- en transportrecht.'

Zeven jaar werkte ze als advocaat in de "natte" praktijk. Daarna stapte ze over naar de rechtbank waar ze als juridisch adviseur aan de slag ging. 'Ik ben bewust eerst naar de rechtbank gegaan. Een overstap naar het OM vraagt toch om commitment en ik wilde dat goed overwegen. Maar officier ligt dicht bij mijn hart. Na twee jaar heb ik gesolliciteerd en werd ik als OIO aangenomen bij het AP in Rotterdam. Buitenervaring is echt een pre, merk ik. Ik denk niet dat ik een minder goede officier zou zijn geworden als ik intern was opgeleid, maar door mijn ervaring als advocaat en juridisch adviseur breng ik toch meer bagage mee.'

Het was aanvankelijk best even schakelen, merkte Stein. Het voldoen aan allerlei ervaringsnormen, het schrijven van reflectieverslagen en het voortdurend worden beoordeeld vergt best wat veerkracht. 'Maar als

je solliciteert als OIO weet je dat dit de vereisten zijn. Ik was me dat in elk geval bewust. Het is niet onoverkomelijk. In combinatie met een jong gezin is het pittig, want je moet je voorbereiden op cursussen, je staat op zitting, je moet reflecteren op je eigen ontwikkeling en ga zo maar door, maar de opleiding biedt ook kansen. Ik ga na mijn tijd bij het arrondissementsparket nog twee jaar naar het ressortsparket wat een bewuste keuze is. Op die manier kan ik al vrij vroeg in mijn carrière zien hoe het er in de tweede lijn aan toe gaat en of ik uiteindelijk in die richting wil doorgroeien.'

Wat dat betreft biedt het OM voldoende carrièremogelijkheden, verwacht Stein. 'Je kunt als officier van het arrondissementsparket overstappen naar bijvoorbeeld een functioneel parket, er zijn mogelijkheden om landelijk aan de slag te gaan, je kunt kwaliteitsofficier worden of rechercheofficier, en er zijn voldoende ontwikkelingsmogelijkheden op het gebied van management. Vooralsnog vind ik alles leuk, maar gezien mijn achtergrond als advocaat ligt een overstap naar een functioneel parket op den duur misschien wel voor de hand. Het gaat mij nu vooral om de inhoud. Zolang er voldoende uitdagende zaken zijn, vermaak ik me wel.'

BINNEN EN BUITEN

‘Het is in zekere zin bevrijdend een zaak van heel veel kanten te mogen bekijken, weg van de eenzijdigheid, meer diepgang.’



Chrisje Zuur

was: 25 jaar strafrechtadvocaat

is: raadsheer in het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, strafsector Arnhem

‘Tijdens mijn stage bij het advocatenkantoor De Roos & Pen werd ik gegrepen door het vak van strafpleiter. Nadat Stijn Franken en ik jaren als partner samenwerkten bij Böhler advocaten, begonnen we in 2010 voor onszelf. Als advocaat kneed je geregeld de feiten in de gewenste mooie ronde vorm, vervolgens kneed je het juridische kader er om heen en dan gooi je deze balletjes over de schutting. Ik was als advocaat heel kritisch op het OM en de rechter, bijvoorbeeld als er naar mijn mening niet goed naar de mens achter de verdachte werd geluisterd of als de spelregels van strafvordering met voeten werden getreden. Strafpleiters zijn net als rechters belangrijk als controle op overheidshandelen.’

‘Vier jaar geleden ben ik overgestapt. Na vijftientig jaar partijdigheid verlangde ik naar iets anders. De wereld van mijn cliënten werd harder en mijn cliënten dwingender. Enerzijds vroeg ik mezelf steeds vaker af of wat ik deed nog wel rechtvaardig was. Anderzijds was er de desillusie van de onmacht om echt tegenwicht te kunnen bieden in dossiers waar dat geboden was. Wat was de zingeving? Toen werd Derk Wiersum doodgeschoten. Dat was de druppel. Ik bedacht me ook dat ik in plaats van kritiek uiten, aan de andere kant van de tafel kon gaan zitten en wat positiefs kon doen met die kritiek.’

‘Ik ben uiteindelijk maar een jaar in opleiding geweest. Dat was wel af en toe slikken. Ik had jaren een eigen kantoor gehad, met ook grote zaken, en opeens moest ik op een heel andere manier werken en werd ik doorlopend beoordeeld. Dat is best pittig. Ik had geluk met twee fantastische opleiders, maar de afhankelijkheid van een opleider is groot en dat kan ook mislopen. Ik was bang voor een afbreukrisico, je geeft toch een goedlopende praktijk op. Dat schrikt instromers van buiten ook af. Net als het roulatiesysteem. Als raads-

heer bij het hof rouleer ik niet, maar rechters wel, ook in de opleiding. Daardoor haken sommige capabele mensen af die je eigenlijk voor de organisatie zou willen behouden.’

‘Het allerleukst vind ik het werk in de zittingszaal. Vragen stellen aan wie dan ook, zonder dat ik mijn adem inhoud voor het antwoord. Het is in zekere zin bevrijdend een zaak van heel veel kanten te mogen bekijken, weg van de eenzijdigheid, meer diepgang. Die onafhankelijke positie geeft veel voldoening. Dat verschillende persoonlijkheden met verschillende achtergronden en expertise elkaar met respect aanvullen zowel in de zittingszaal als in de raadkamer en zo werkelijk rechtspreken, is fascinerend en leerzaam. Net als samen een begrijpelijk en overtuigend arrest schrijven. Ik kneed niet meer.’

‘Sommige oud-collega’s verwachtten niet dat ik rustig en onafhankelijk een beslissing zou kunnen nemen, omdat ik er als advocaat best met emotie en pittig in kon gaan. Ik blijf het toch te kunnen. Verweren van de verdediging worden vaker niet dan wel gehonoreerd, nu beslis ik wat er gebeurt. Misschien komt het daardoor.’



‘Zoveel dingen kunnen zoveel beter en het is frustrerend dat de organisatie er maar niet in slaagt dat bestendig vorm te geven.’

Max Haan

was: 16 jaar officier van justitie
is: zelfstandig milieujurist



‘Al tijdens mijn studentstage bij het parket op de Antillen, wist ik dat ik ooit officier van justitie wilde worden. Maar de raio-opleiding zag ik niet zitten. Ik studeerde af in de jaren negentig en toen meldden zich nog duizend mensen voor dertig plekken. Ik vond noch deze selectie, noch een jarenlange periode met rode strepen in conceptvonnissen een aantrekkelijk vooruitzicht. Ik wilde veel liever vanaf dag drie zelf aan de bak. Daarom ben ik eerst advocaat geworden.’

‘Na mijn advocaat-stage heb ik vier jaar als medewerker ondernemingsstrafrecht bij Stibbe gewerkt. Toen had ik de minimaal vereiste werkervaring en kon ik overstappen naar het OM. Dat was in 2005. Ik heb zeven jaar in Rotterdam gewerkt en aansluitend negen jaar in Arnhem waar ik de fraudeportefeuille heb opgezet. Ik vond het leuk om naast het draaien van zaken ook beleidsmatig te werken. Welke keuzes maak je, hoe stem je dingen af met de politie, hoe werk je samen met ketenpartners, wat doe je aan preventie? Heel interessant allemaal, en vaak niet eenvoudig. Je moet als officier wel eerst een heleboel kleine onderzoeken doen en zittingen wegstampen, om uiteindelijk grote zaken te doen en een zekere stempel te kunnen drukken op de keuzes en de gang van zaken.’

‘Na ruim vijftien jaar heb ik een jaar sabbatical genomen. Ik vond, en vind, het OM een superinteressante werkplek, maar ik liep ook op tegen de organisatie zelf. Zoveel dingen kunnen zoveel beter en het is frustrerend dat de organisatie er maar niet in slaagt dat bestendig vorm te geven. Vanuit die frustratie ben ik trouwens actief geweest in de Ledenraad van de NVvR. Tegelijkertijd groeide mijn belangstelling voor het milieurecht. Steeds sterker kreeg ik het gevoel dat ik me wilde inzetten voor het beschermen en verbeteren van het milieu. Ik had naar het functioneel parket kunnen gaan, maar de strafrechtelijke aanpak van milieuzaken is per definitie reactief. Terwijl je aan de voorkant moet zitten wil je echt iets bereiken.’

‘Uiteindelijk heb ik mijn baan opgezegd en ben ik zelfstandig milieujurist geworden. Ik werk onder andere voor de stichting Mobilisation for the Environment (MOB) en andere milieuzakelijke organisaties en help bijvoorbeeld de overheid aan te spreken op het verlenen van vergunningen. Met betere vergunningen voorkom je dat de milieuproblematiek groter wordt en dat motiveert mij sterk. Ik heb nooit spijt gehad van mijn overstap, al werk ik nu minstens zo hard voor minder geld. Het milieurecht is juridisch ontzettend complex en als vertegenwoordiger van NGO's heb je niet de vanzelfsprekende autoriteit die je als officier wel hebt. Als milieujurist ben ik niks, ik ben niet eens advocaat! Je moet er dus wel wat voor overhebben als je serieus een carrièreswitch overweegt. Zo'n verandering werkt alleen als je bereid bent bepaalde zekerheden op te geven, hoe comfortabel en fijn die ook zijn. Ik snap het heel goed als mensen die zekerheden niet kwijt willen. Maar ze kunnen het nastreven van bepaalde idealen ook in de weg staan.’



OVER DE NVvR



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, denkkracht en ervaring van onze leden. We bereiken dit sámen met de Ledenraad, het bestuur, het verenigingsbureau en een drietal commissies.



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 zomermaanden heeft de WeCo zich kritisch uitgelaten over de door de wetgever gedane voorstellen om de waarborgfunctie van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) te versterken. De WeCo heeft een bredere visie bepleit op de functie van het bestuursrecht.
(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 uit zich enerzijds in het bewaken van de collectieve belangen en de unieke rechtspositie. Anderzijds in het behartigen van de individuele belangen van haar leden. Zo ondersteunt de NVvR haar leden tientallen malen per jaar bij arbeidsconflicten in een bemiddelende, adviserende of juridische rol.
- De NVvR participeert in werkzaamheden van internationale zusterverenigingen (Europees en wereldwijd), voor zowel rechters als officieren van justitie. De *Commissie Internationaal* (9 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 borging van de (inter)nationale rechtsstaat.

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

Actief mee doen?

Zo'n 70 collega's zijn actief betrokken bij de NVvR via onze Ledenraad, in ons bestuur, in onze commissies, werk- en klankbordgroepen. Wij zijn 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!

Een zitbaan als loopbaan

Marc Fierstra
Voorzitter NVvR

Als we niet oppassen, zitten wij magistraten ongezond veel achter ons bureau.

Het vele lezen, schrijven en bedenken plaatst ons van nature zittend achter een computer of met een stapel dossiers bij de hand in een (luie) stoel. De gevolgen voor onze gezondheid zijn, volgens de laatste wetenschappelijke inzichten, ronduit desastreus. Maak je geen zorgen: ik schaar ons hiermee echt niet bij de vakbonden uit de categorie zware beroepen die de laatste maanden stakend het recht van hun leden op vervroegd pensioen kracht bijzetten. Wel zie ik het als een serieus probleem voor ons als magistraten, zowel voor de staande als de zittende magistratuur. *No pun intended.*

Wie op internet zoekt naar de zin "zitten is het nieuwe roken" komt niet uit in obscure nisjes van het internet, maar onder andere bij een

campagne van het UMC in Utrecht, bij enkele verzekeringsmaatschappijen en – niet in de laatste plaats – bij een artikel uit The Lancet, over een studie naar ruim 1 miljoen mensen op basis van hun ziekte, sterfte, zittijd en fysieke inspanning. De wetenschappers onderschrijven in hun onderzoek de bovenstaande stelling, zij het met de vanzelfsprekende haken en ogen.

In deze Trema hebben we het over een carrière in de rechtspraak, die voor veel van mijn collega's – en voor mijzelf – vaak echt een lange tijd is. Een loopbaan die soms wel decennia duurt. Wat kunnen we er dan aan doen om ervoor te zorgen dat die 'zitbaan' een gezonde 'loopbaan' blijft? Daarvoor dragen wij zelf natuurlijk in eerste instantie verantwoordelijkheid, naast de generieke verantwoordelijkheid van de werkgever om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. De NVvR koerst op

dit moment in de cao-onderhandelingen en in onze bestuurlijke gesprekken met de werkgever aan op het flink omlaag brengen van de ongezonde werkdruk, het vergroten van de aandacht voor de mentale zwaarte van onze functies en voor goed werkgeverschap met meer oog voor mensen. Ik vermoed zomaar dat onze 'zitbaan' de komende jaren aan dit rijtje wordt toegevoegd.

Het was voor mij ooit reden om meer te gaan wandelen als ik wilde nadenken of als ik juist mijn hoofd weer eens leeg wilde maken. Ik verwissel daarom geregeld mijn nette schoenen voor wandelschoenen. Ik zou dat alle collega's aanraden, al was het maar even tussendoor.

Misschien is het een goed idee om de toga's voortaan zo te zomen dat wandelschoenen buiten beeld kunnen blijven?



Wat heeft u geregeld bij arbeidsongeschiktheid?

Ziekte, een ongeluk of langdurige uitval kan iedereen overkomen en kan een grote impact hebben op uw leven en niet te vergeten op uw inkomen. De gevolgen hiervan worden vaak onderschat. Voor (rechterlijke) ambtenaren heeft het Ministerie van Justitie & Veiligheid afspraken gemaakt met de Stichting Collectieve Verzekeringen (Sticol) om zich hiertegen te verzekeren. Als beroepsvereniging en vakbond ondersteunt de NVvR dit initiatief. Het staat u uiteraard vrij hierin uw eigen keuze te maken.

Of u nu parttimer of fulltimer, 30'er of 50-plusser bent, voor het behoud van een langdurig en stabiel inkomen bij langdurige uitval, ziekte of een ongeval is het voor (rechterlijke) ambtenaren mogelijk zich hiertegen te verzekeren via de arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) van Loyalis, partner voor inkomen en zekerheid. Bij verzekeren voor het eind van dit jaar behoeven geen gezondheidsvragen te worden beantwoord.

Waarom een arbeidsongeschiktheidsverzekering?

Vaak wordt gedacht dat het wel goed zit met de sociale zekerheid in ons land en dat het inkomen bij arbeidsongeschiktheid goed beschermd is. Dat is niet altijd zo. Uitkeringen van de overheid en het pensioenfonds zijn in bepaalde gevallen tijdelijk en ontoereikend. De AOV van Loyalis sluit goed aan bij de WIA, uw cao en ABP pensioenregeling. U verzekert alleen wat nodig is, waardoor uw premie laag blijft. En belangrijker nog: u voorkomt dat uw inkomen afzakt tot bijstandsniveau. Dat is zeker bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een reëel scenario.

Voordelen van de verzekering

- **Zekerheid:** aanvulling tot minstens 70% van uw oude inkomen tot AOW-leeftijd
- **Gemak:** automatische premie-inhouding via uw salaris
- **Voordelig:** 30% premiekorting en belastingvoordeel
- **Toegankelijk:** geen gezondheidsvragen t/m 31 december 2024

Uw verzekering meteen regelen of meer weten?

Op de website www.loyalis.nl/rechterlijke-macht vindt u alle informatie, berekent u uw premie en vraagt u de verzekering snel aan zonder gezondheidsvragen te beantwoorden. Of lees meer op www.sticol.nl. (N.B. De NVvR heeft geen commercieel belang bij deze actie.)

Al verzekerd of twijfel daarover?

Hebt u al een AOV bij Loyalis? Dat is mooi, maar misschien wilt u meer zekerheid? U kunt zelf uw dekking uitbreiden. Kies op www.loyalis.nl/rechterlijke-macht de dekking die u nog niet hebt. Weet u niet of u bent verzekerd? Check uw salarisstrook. Staat er 'Premie AOV Loyalis'? Dan bent u al (deels) bij Loyalis verzekerd.



Unieke actie: tijdelijk geen gezondheidsvragen

Sticol heeft het mogelijk gemaakt voor medewerkers van het Ministerie van Justitie en Veiligheid (Rechterlijke Macht) om tussen 1 oktober 2024 en 31 december 2024 deze verzekering af te sluiten - of hun bestaande dekking uit te breiden - zonder gezondheidscheck. Een uniek aanbod, waardoor u het snel regelt en eventuele medische uitsluitingen op uw polis voorkomt.*

**Bent u nu ziek? U kunt in de actieperiode zonder gezondheidsvragen de verzekering aanvragen. Wel gaat de dekking van de verzekering pas in na minstens 4 aaneengesloten weken van volledig herstel en werkhervatting. Bent u al deels arbeidsongeschikt (35-80%)? U kunt in de actieperiode zonder gezondheidsvragen de verzekering aanvragen, maar bent alleen verzekerd voor toename van de arbeidsongeschiktheid op grond van een andere oorzaak. Bent u al verzekerd bij Loyalis met een medische uitsluiting (bijzondere bepaling) op uw polis? Dan blijft deze van kracht. U kunt in de actieperiode zonder gezondheidsvragen wel uw dekking uitbreiden. Lees de voorwaarden op de website van Loyalis.*



Stichting Collectieve
Verzekeringen

Loyalis
een merk van a.s.r.

BESTUUR & BUREAU



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.

1. Alexander Briejer

Officier van justitie Arrondissementsparket Den Haag
Functie: bestuurslid (sinds 2024)

2. Marc Fierstra

Raadsheer Hoge Raad
Functie: voorzitter (sinds 2021)

3. Wouter van der Haak

Senior rechter Rechtbank Noord-Holland
Functie: penningmeester (sinds 2022)

4. Frank Schoonen

Senior rechter Rechtbank Rotterdam
Functie: bestuurslid (sinds 2022)

5. Eva Borg

Officier van justitie i.o. Functioneel Parket Zwolle
Functie: bestuurslid (sinds 2020)

6. Bote ter Steege

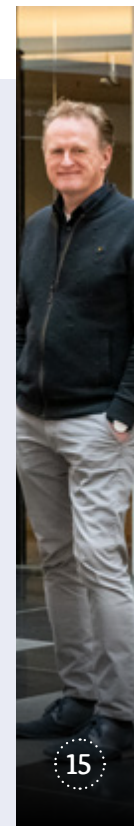
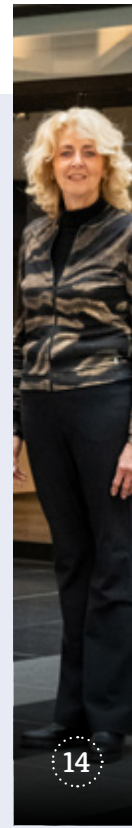
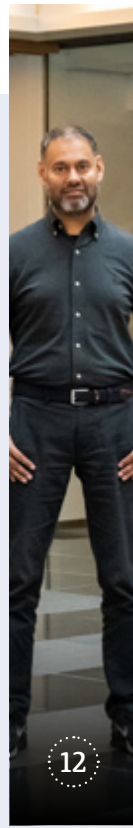
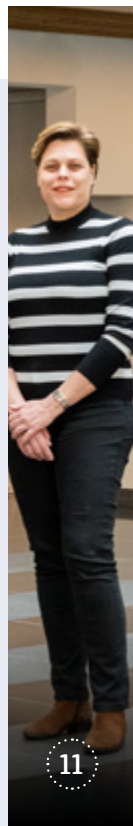
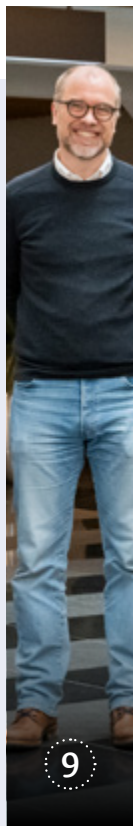
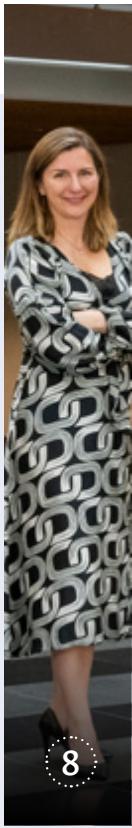
Senior officier van justitie Arrondissementsparket Amsterdam
Functie: vice-voorzitter (sinds 2024)

7. Allard Altena

Officier van justitie Arrondissementsparket Midden-Nederland
Functie: bestuurslid (sinds 2024)

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.

8. **Christina Heerink**

Functie: beleidsadviseur vakbond NVvR

✉ c.heerink@rechtspraak.nl

9. **Geert van Rhee**

Functie: directeur

✉ g.van.rhee@rechtspraak.nl

10. **Nicole Groeneveld**

Functie: verenigingssecretaris

✉ n.groeneveld@rechtspraak.nl

11. **Irene Lommers**

Functie: management assistente

✉ i.lommers@rechtspraak.nl

12. **Marcel Mangal**

Functie: coördinator bedrijfsvoering

✉ m.mangal@rechtspraak.nl

13. **Miek Smilde**

Functie: beleidsadviseur beroepsvereniging NVvR

✉ m.smilde@rechtspraak.nl

14. **Sandra Wewer**

Functie: communicatieadviseur

✉ s.wewer@rechtspraak.nl

15. **Paul Passchier**

Functie: beleidsadviseur vakbond NVvR

✉ p.passchier@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!