

ADVIES NVvR inzake de evaluatie van de opleiding van RIO's

Bestemd voor: PRO – december 2025

Datum : 19 november 2025

Van : NVvR

Inleiding

In de zomer van 2025 werden twee rapporten uitgebracht inzake de selectie en de opleiding van nieuwe rechters (rio's¹). De NVvR kreeg deze rapporten ter inzage met de vraag er inhoudelijk op te reageren. Het advies van de NVvR zal meegenomen worden bij de definitieve besluitvorming van het PRO in december 2025.

In een brief aan het PRO gedateerd 3 oktober 2025 ging de NVvR al in op het rapport inzake de selectie van rio's. Het onderhavige advies ziet vooral toe op de evaluatie van de opleiding. Het advies is tot stand gekomen in overleg met een werkgroep bestaande uit leden van de vereniging (onder andere praktijkopleiders en oud-rio's) en is besproken in de bestuursvergadering van de NVvR op 7 november 2025. De Ledenraad wordt op 1 december op de hoogte gesteld van dit advies.

Algemene observaties

De werkgroep 'evaluatie selectie en opleiding' (hierna: de werkgroep) van de NVvR heeft het rapport *Opleiden voor een toekomstige rechter* van de onafhankelijke externe evaluatiecommissie (hierna: de commissie) uitgebreid bestudeerd en besproken. De NVvR vindt dat de commissie grondig te werk is gegaan en herkent het beeld dat de commissie in haar rapport schetst. Dat beeld geeft aanleiding tot zorg. Weliswaar slaagt de opleiding erin goed gekwalificeerde rechters op te leiden, maar een uitvalpercentage van 13% vindt de NVvR hoog. Ook andere redenen die de commissie noemt, zoals de noodzaak de komende jaren veel mensen op te leiden in verband met de vergrijzing en het achterblijven van meer diversiteit, nopen tot herijking van de bestaande opleiding op korte termijn.

De NVvR kan zich vinden in vrijwel alle aanbevelingen van de commissie. In het bijzonder onderschrijft de NVvR de aanbeveling om het aantal beoordelingscriteria fors terug te dringen. De aanbeveling om de mentor af te schaffen onderschrijft de NVvR niet.

De NVvR vindt, met de commissie, dat in de bejegening van rio's het nodige kan en moet worden verbeterd, net als in de, soms kwetsbare, verhouding tussen rio en praktijkopleider. Of, en zo ja op welke manier de zogeheten tweejaarseis moet worden losgelaten, was uitgebreid onderwerp van discussie binnen de vereniging. Een korte samenvatting van de uitgewisselde argumenten treft u hieronder aan. Daarnaast vraagt de NVvR aandacht voor enkele specifieke punten.

Observaties en aanbevelingen

Opleidingsprofiel: generalist of specialist?

De NVvR is van mening dat een ruime meerderheid van nieuwe rechters moet worden opgeleid als generalist, dus inzetbaar moet zijn in meer dan een rechtsgebied. Rio's moeten daarom in principe in twee rechtsgebieden worden opgeleid en in beide

¹ Met rio's wordt in deze brief mede bedoeld op rhio's. Voor de leesbaarheid wordt alleen de term rio gehanteerd.

leerwerkomgevingen (LWO's) aan bepaalde competenties voldoen. Dat daarnaast in beperkte mate specialisten voor een bepaald rechtsgebied worden aangetrokken, vindt de NVvR aanvaardbaar, zolang daarvoor maar objectieveerbare maatstaven worden gehanteerd, mede ter voorkoming van discriminatie. Deze transparantie ontbreekt nu nog vaak.

Tweejaarseis

In het Besluit opleiding rechters en officieren van justitie (Boro) staat dat iemand minstens twee jaar buiten de rechtspraak ervaring moet hebben opgedaan wil hij in aanmerking komen voor de opleiding tot rechter. De commissie beveelt aan hiermee soepeler om te gaan en voor verschillende doelgroepen (net-afgestudeerden, gerechtsjuristen, et cetera) verschillende trajecten te ontwerpen.

De NVvR constateert dat de tweejaarseis in de praktijk ervoor kan zorgen dat iemand niet solliciteert als rio, terwijl hij of zij daarvoor potentieel wel geschikt is. Zeker voor gerechtsjuristen zou de overstap eenvoudiger gemaakt moeten worden; zij hebben zich vaak al bewezen in bijvoorbeeld het schrijven van vonnissen en kennen de rechtspraak als organisatie. Daar staat tegenover dat de NVvR ervaring buiten de rechtspraak echt belangrijk vindt ter voorkoming van de spreekwoordelijke 'ivoren toren'. Als niet (altijd) meer wordt vastgehouden aan de tweejaarseis, moet binnen de opleiding een substantiële 'buitenstage' georganiseerd worden.

Competenties – een doorlopende leerlijn

De commissie vindt dat competenties die in de eerste LWO positief worden afgetekend in de volgende LWO niet opnieuw hoeven te worden aangetoond. De NVvR is het daar niet op voorhand mee eens. Sommige competenties zijn in de ene LWO belangrijker dan in de andere; bij civiel recht kan bijvoorbeeld schrijfvaardigheid als competentie voorop staan, terwijl bij straf- of familierecht zittingsvaardigheden meer accent krijgen. Natuurlijk is het voor de rio fijn dat, als er eenmaal een competentie is vastgesteld, die ook blijft staan. Maar opleidingsplekken kunnen, zoals gezegd, heel verschillend zijn. Volgens de NVvR moet de rio daarom in beide LWO's aan alle competenties voldoen.

Wat kan helpen, is het inzichtelijk maken van alle evaluaties en (tussen)beoordelingen in het rio-portaal van SSR voor de beoordelingscommissie. Op deze manier kan de beoordelingscommissie zich een beeld vormen van de prestaties gedurende het hele opleidingstraject. Nu wordt een dossier van LWO-1 gesloten en heeft de beoordelingscommissie bij de eindbeoordeling van LWO-2 geen inzage in eerdere evaluaties en (tussen)beoordelingen. Als alle evaluaties en (tussen)beoordelingen zichtbaar zijn, kunnen grote verschillen in beoordeling van bepaalde competenties (sneller) aan het licht komen en daardoor ook bespreekbaar worden. De beoordelingscommissie kan dan een weloverwogen afweging maken in de eindbeoordeling en er rekening mee houden dat een rio al in LWO-1 heeft aangetoond over de competentie te beschikken waarover mogelijk enige twijfel heeft bestaan in LWO-2.

Maatwerk

De NVvR is het eens met de aanbeveling van de commissie om meer maatwerk te bieden en flexibeler om te gaan met de opleidingsduur van rio's. De ervaring leert dat sommige rio's eigenlijk al klaar zijn voor het echte werk, voordat hun opleidingsperiode is verstreken en dat andere rio's net wat meer tijd nodig hebben dan voorzien om het niveau van startbekwame rechter te bereiken. De regeling zoals die nu bestaat, is te weinig flexibel; zelfs bij een zwangerschap of ernstige langdurige ziekte tijdens de opleiding zijn de mogelijkheden

op de opleidingsduur aan te passen beperkt. Dat vindt de NVvR niet getuigen van goed werkgeverschap. De NVvR pleit daarom voor het opnemen van een hardheidsclausule, zowel voor het verlengen als het verkorten van de opleiding. Het opleidingsbelang van de rio moet voorop staan bij het bieden van maatwerk. De NVvR vindt wel belangrijk dat het verkorten van een opleiding niet leidt tot het aanpassen van de beoordelingscriteria.

Minder papierwerk

De NVvR onderschrijft volledig de aanbeveling van de commissie om de bureaucratische last voor praktijkopleiders drastisch te verminderen. Opleiden wordt daardoor voor meer rechters aantrekkelijk.

De praktijkopleider

De NVvR onderschrijft het belang van goede praktijkopleiders. Praktijkopleiders die niet over voldoende didactische en empathische vermogens beschikken, verhogen de kans dat geschikte rio's uitvallen. Vraag is wel hoe de kwaliteit van praktijkopleiders kan worden getoetst. Hier wreekt zich enigszins de cultuur binnen de rechtspraak waarin het geven van feedback niet sterk is ontwikkeld (zie hieronder bij Bejegening).

De NVvR is het met andere woorden eens met de aanbeveling dat er aandacht moet zijn voor de kwaliteit van de praktijkopleider, maar vindt wel dat dan duidelijk moet zijn op basis van welke informatie conclusies worden getrokken. Het is volgens de NVvR in eerste instantie de verantwoordelijkheid van het gerechtshof om de kwaliteit van opleiders in de gaten te houden. De NVvR beveelt aan hiervoor duidelijke criteria op te stellen, zodat iedereen, inclusief de praktijkopleider zelf, weet waar hij aan toe is.

De NVvR is het niet eens met de aanbeveling dat praktijkopleiders een structurele rol zouden moeten spelen in de evaluatie van aangeboden cursussen. Praktijkopleiders hebben het al druk genoeg en kunnen moeilijk cursussen beoordelen waar ze zelf niet bij zijn geweest.

Bejegening en feedback

De commissie constateert in haar rapport dat de bejegening van rio's kan worden verbeterd. De rio zou meer 'collega' en minder 'opleiding' moeten zijn. De NVvR herkent dit beeld ten dele. Er zijn (oud)rio's die zich vanaf het begin van de opleiding volwaardige collega hebben gevoeld, maar er zijn ook (oud) rio's die zich minder gezien of zelfs gekleineerd hebben gevoeld. Breed gedeeld wordt de observatie dat het geven en ontvangen van feedback in de rechtspraak niet sterk ontwikkeld is. Of, zoals de commissie het formuleert: *'...er is geen sprake van een gezonde feedbackcultuur. Praktijkopleiders zijn er niet altijd goed in, maatstaven voor feedback verschillen tussen praktijkopleiders, en er zijn te veel beoordelingscriteria. Kortom, de rechterlijke organisatie is er nog niet goed op ingericht en ingesteld.'*

De NVvR hoopt dat de rechtspraak dit onderwerp ter harte neemt en investeert in een gezonde feedbackcultuur. Daarbij merkt de NVvR op dat feedback tijdens de opleiding niet alleen van praktijkopleiders hoeft te komen. Ook andere rechters en gerechtsjuristen, maar mogelijk zelfs derden met wie de rio samenwerkt of ervaring heeft (denk aan het OM of de advocatuur) kunnen waardevolle feedback leveren waarvan zowel de rio zelf als diens praktijkopleider(s) kunnen leren.

Als gerechtsjuristen op deze manier echt betrokken worden bij de opleiding, moeten zij volgens de NVvR daarvoor wel in tijd worden gecompenseerd; de praktijkopleider wordt immers ook vrijgesteld.

Beoordeling

De NVvR is het eens met de observatie dat de beoordeling nu soms een 'black box' is en niet altijd duidelijk wordt waarom iemand wel of niet een positieve beoordeling krijgt. Of het raadplegen van praktijkopleiders hiervoor een oplossing biedt, betwijfelt de NVvR. Als een rio te maken heeft gehad met vier verschillende praktijkopleiders en de beoordelingscommissie bevraagt er maar één, is nog steeds niet helder of de beoordeling uiteindelijk op een breed gedragen beeld berust.

De beoordelingscommissie heeft nu al de mogelijkheid om stukken op te vragen, maar dat zou verder uitgewerkt moeten worden, vindt de NVvR. Evaluaties en (tussen)beoordelingen uit alle LWO's moeten voor de beoordelingscommissie raadpleegbaar zijn ten behoeve van de eindbeoordeling. Ook moet duidelijk(er) zijn waarom een gerechtsbestuur in bepaalde gevallen de beoordeling van de beoordelingscommissie niet overneemt.

Onafhankelijke bezwaar- en beroepscommissie

De commissie is voor het instellen van een onafhankelijke bezwaar- en beroepscommissie voor het maken van bezwaar tegen een beoordeling (naar het voorbeeld van een examencommissie in het hoger onderwijs). De NVvR kan zich hierin vinden. De huidige mogelijkheden om een beoordeling aan te vechten zijn gelet op het bestaande toetsingskader te beperkt.

Mentor

De NVvR is het niet eens met de veronderstelling van de commissie dat de mentor weinig toegevoegde waarde zou hebben. Aanbevelenswaardig is juist om de mentor als instituut meer bekendheid en positie te geven. De ervaring in de werkgroep leert dat een mentor tijdens de opleiding voor de rio een belangrijke rol kan vervullen als luisterend oor en sterke schouder. Daaraan is echt behoefte, zeker in de gevallen waarin de opleiding niet al te soepel verloopt. Met toestemming van de rio zelf zou de mentor ook de mogelijkheid moeten krijgen om direct met de praktijkopleider en/of de kernopleider over eventuele problemen te kunnen communiceren.

Om loyaliteitsconflicten te voorkomen is het volgens de NVvR wel verstandig om ervoor te zorgen dat de mentor steeds uit een andere LWO komt.