



Thesis

Welzijn op het werk en welbevinden van de magistraten

## Woord van dank

In alle eerlijkheid moet ik toegeven dat dit eindwerk nooit in deze vorm tot stand had kunnen komen, zonder de steun en hulp van een aantal mensen.

Allereerst zou ik mijn promotor Bernard Hubeau willen danken voor de vele suggesties, steun en aanmoedigingen. Hij zorgde ervoor dat ik gemotiveerd bleef.

Daarnaast verdient Jan Geysen een woord van dank, vanwege zijn hulpvaardigheid en adviezen.

Ik dank ook alle 223 magistraten die wilden meewerken aan mijn thesis, door het invullen van mijn enquête.

Een speciale dank verdienen ook volgende personen, vanwege hun bijzondere input:

Jean-François Leclercq en Eric Ruytenbeek, Michel Rozie, Filip Van Volsem,  
Patrick Vandenbruwaene, Herman Dams, Anita Harrewyn, Tony Heeren, Mireille Dom,  
Lieve Lagae, Jean Van Houtte

Daarnaast wil ik graag mijn familie bedanken voor het oneindige geduld, de blijvende steun, de goede zorgen en de liefde die zij mij de voorbije 24 jaar hebben geschonken. Zonder hun aanmoedigingen zou ik nu niet zijn wie ik ben, en zou ik nu niet aan het einde van mijn rechtenstudies staan.

Ik dank mijn moeder om mij te laten zien wat het betekent een sterke vrouw te zijn, ook al beseft ze niet altijd dat zij dit daadwerkelijk is.

Ik dank mijn vader voor de steun, de leuke vader-dochter-momenten, de suggesties en het oneindige naleeswerk.

Mijn broer en zus zou ik willen bedanken, omdat ze mij vaak opmonteren en zaken laten relativeren.

Vooraf ook mijn partner, Tim, verdient een speciale *dank u*; omdat hij steeds aan mijn zijde stond, in mij bleef geloven, en mij enorm heeft geholpen tijdens het onderzoek!

En last, but zeker not least bedank ik Sarah. Omdat rozenschijn niet zonder manengeur kan.

Für Opa,

denn du bist und bleibst immer an meiner Seite

## **Inhoudsopgave**

1.	Inleiding .....	1
2.	Omschrijving en kadering van het onderwerp .....	2
3.	Doel onderzoek .....	3
4.	Gehanteerde onderzoeksmethode: Praktijkonderzoek .....	4
4.1.	Survey onderzoek .....	4
4.2.	Diepte Interviews .....	5
4.3.	Longitudinaal onderzoek: Vergelijking met de studie van Jean Van Houtte .....	6
4.4.	Beperkingen van het onderzoek.....	7
5.	Definities en begrippen .....	8
5.1.	“Welzijn op het werk” en “welbevinden” .....	8
5.2.	“Magistratuur” .....	10
5.2.1.	Wat is de magistratuur? .....	10
5.2.2.	Wie is dé magistraat?.....	11
6.	Onderzoek .....	13
6.1.	Respons .....	13
6.2.	Bespreking Resultaten .....	16
6.2.1.	Het werk als dusdanig .....	16
6.2.2.	Materiële arbeidsvoorwaarden .....	23
6.2.3.	Andere arbeidsvoorwaarden.....	28
6.2.4.	Persoonlijke betrokkenheid bij de werking van mijn kamer of sectie .....	37
6.2.5.	Persoonlijke betrokkenheid bij het geheel van de organisatie.....	39
6.2.6.	Emotionele impact.....	43
7.	Besluit .....	49

# 1. Inleiding

Het onderwerp van deze thesis “Welzijn op het werk en welbevinden van magistraten” was aanvankelijk een moeilijk te definiëren onderwerp, hetgeen het inschatten van de inhoud erg lastig maakte.

Aangezien het een voorstel was van de Adviesraad van de Magistratuur, ging ik voor een inleidend gesprek naar de voormalige voorzitter van het Nederlandstalige gedeelte van de Adviesraad van de Magistratuur<sup>1</sup> (Mevrouw Dom) en de adviseur Human Resource Management van het Hof van Beroep te Antwerpen (Mevrouw Lagae). Tijdens deze vergadering werd snel duidelijk dat de nadruk op het gebrek aan een sociaal statuut voor de magistratuur en de daarmee gepaard gaande gevolgen diende te liggen.

Het feit dat er geen algemeen geldend sociaal statuut bestaat, zorgt er immers voor dat niet elke magistraat dezelfde rechten toegekend krijgt, maar in principe wel aan dezelfde plichten dient te voldoen. Het feit dat de korpsverste het management van zijn korps overneemt kan, in het geval van een minder bekwame en niet-objectieve korpschef, leiden tot ongelijke behandeling der magistraten. Dat dit (soms) problemen en ongenoegen met zich meebrengt ligt voor de hand.

Het doel van deze thesis is te achterhalen wat deze problemen nu juist zijn, en wie het daar het moeilijkste mee heeft. Dit werd door middel van een enquête getracht naar voor te brengen. Om de gegevens achteraf beter en breder te kunnen analyseren en te kunnen bepalen bij wie er bepaalde knelpunten zitten, werd er aan de magistraten gevraagd om vooraleer aan de enquête te beginnen een aantal algemene gegevens in te vullen. Aanvankelijk was het de bedoeling om de enquêtes enkel naar de Nederlandstalige magistraten te versturen. Vanwege de interesse der Franstalige magistraten werd er echter, in overleg met de Adviesraad, toch toe besloten om de enquête ook naar de andere kant van de taalgrens te sturen. Het feit dat ik ervan uit ging dat “de magistratuur” werd betrokken in dit onderzoek leek snel verkeerdelijk te zijn, aangezien ik zowel door enkele staande alsook zittende magistraten werd gewezen op de grote verschillen tussen deze twee soorten magistraten.

Een enquête is een goede manier om informatie te kunnen verzamelen, maar niet genoeg om bepaalde problemen echt aan de tand te voelen. Aldus leek het aangewezen om de gegevens van de enquête aan te vullen met enkele interviews. In totaal heb ik zeven interviews kunnen afnemen. Daarnaast werd één interview schriftelijk verkregen en heb ik veel belangrijke informatie kunnen halen uit de vergaderingen met de huidige en de voormalige voorzitter van de Adviesraad.

---

<sup>1</sup> De Adviesraad van de magistratuur is de gesprekspartner bij de overheid in verband met het statuut, werkomstandigheden en rechten van de magistraten.

## 2. Omschrijving en kadering van het onderwerp

Het onderwerp van deze thesis is een rechtssociologisch onderwerp. Maar wat is de rechtssociologie juist? Het is een wetenschap die de wederzijdse beïnvloeding van recht en samenleving bestudeert.<sup>2</sup>

De rechtssociologie vertaalt elk juridisch verschijnsel in termen van sociaal bepaalde handelingspatronen als rollen, instituties of organisaties.<sup>3</sup> Anders dan juristen die bij de vraag 'Wat is recht?' onmiddellijk een gezaghebbende tekst opzoeken, is de eerste impuls van een socioloog om regelmatigheid in menselijk handelen te gaan observeren.<sup>4</sup>

In een rijke samenleving zoals de onze hebben burgers en bedrijven veel te verliezen, en het recht wordt gezien als een adequaat middel om hen bescherming te bieden.<sup>5</sup> Zo bestaat er ook veel wetgeving ter bescherming van de werknemers. Te denken valt aan de regels zoals het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming<sup>6</sup>, de wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk<sup>7</sup>; maar ook meer praktische voorschriften zoals de wet betreffende arbeidsongevallen<sup>8</sup> of in het algemeen de arbeidswet<sup>9</sup>.

De meeste wetten zijn echter niet van toepassing op de magistratuur. Zo bepaalt de wet van 18 december 2002<sup>10</sup> dat het verplicht is om een arbeidsreglement op te stellen, uitgebreid naar de openbare sector. De FOD Justitie stelde een arbeidsreglement op dat van toepassing is op alle leden en personeelsleden van de FOD Justitie en van de rechterlijke organisatie, met uitzondering van de magistraten.<sup>11</sup>

Het sociaal statuut, in hoeverre er sprake kan zijn van een statuut, werd weinig coherent uitgewerkt in de wet.<sup>12</sup> Het is nog steeds doordrongen van 19de-eeuwse principes, gegrond op een individuele statutaire bescherming die moet voorkomen dat de magistraat bij het vellen van zijn beslissing enigszins wordt beïnvloed.<sup>13</sup>

---

<sup>2</sup> N. HULS, *Actie en reactie. Een inleiding in de rechtssociologie.*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2008, 31.

<sup>3</sup> R. SCHWITTERS, *Recht en samenleving in verandering. Inleiding in de rechtssociologie.*, Deventer, Kluwer, 2008, 5.

<sup>4</sup> R. SCHWITTERS, *Recht en samenleving in verandering. Inleiding in de rechtssociologie.*, Deventer, Kluwer, 2008, 6.

<sup>5</sup> N. HULS, *Actie en reactie. Een inleiding in de rechtssociologie.*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2008, 32.

<sup>6</sup> Algemeen reglement van 11 februari 1946 voor de arbeidsbescherming, *B.S.* 3 april 1946 en 3 oktober 1947.

<sup>7</sup> Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk *B.S.*, 18 september 1996.

<sup>8</sup> Wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen, *B.S.*, 24 april 1971.

<sup>9</sup> Wet van 16 maart 1971 betreffende arbeid, *B.S.*, 30 maart 1971.

<sup>10</sup> Wet van 18 december 2002 tot wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, *B.S.*, 14 december 2002.

<sup>11</sup> ADVIESRAAD VAN DE MAGISTRATUUR, *Vademecum over het sociaal en financieel statuut van de magistraten*, Brussel, Adviesraad van de Magistratuur, 2008, 8.

<sup>12</sup> ADVIESRAAD VAN DE MAGISTRATUUR, *Vademecum over het sociaal en financieel statuut van de magistraten*, Brussel, Adviesraad van de Magistratuur, 2010, 5.

<sup>13</sup> ADVIESRAAD VAN DE MAGISTRATUUR, *Vademecum over het sociaal en financieel statuut van de*

Het gevolg hiervan is dat voor een aantal essentiële zaken zoals de pensioenregeling wel wordt verwezen naar artikel 363 Gerechtelijk Wetboek, echter zwangerschapsverlof, vervangingsinkomen ingeval van arbeidsongeschiktheid en loopbaanonderbreking zijn in principe onbestaande. Ook het aantal vakantiedagen waarop een magistraat recht zou hebben is niet uitdrukkelijk geregeld. Wederom kan men naar het Gerechtelijk Wetboek verwijzen, met name artikel 331, hetwelk bepaalt dat bij een afwezigheid van meer dan drie dagen de toestemming van de korpsoverste vereist is.

### 3. Doel onderzoek

Dit onderzoek is een opinieonderzoek, met als doel meer te weten te komen over het welzijn op het werk en het welbevinden van de magistraten. Aangezien deze aspecten niet enkel puur persoonlijk en intermenselijk zijn, werd er ook naar de tevredenheid over de werkomstandigheden en -organisatie gepeild. Tevredenheid heeft bij de medewerkers immers een grote impact op verzuim en ziekte als ook op inzet en betrokkenheid.<sup>14</sup> Enerzijds werd getracht dit te onderzoeken door in de online enquête persoonlijke vragen te stellen over o.a. de zinvolheid en de aard van het werk, de sociale contacten, de balans tussen werk en privé-leven, enz.

Anderzijds, zoals reeds gezegd, is er geen algemeen geldend sociaal statuut opgesteld voor de leden van de rechterlijke macht. Ook dit is een factor waarmee rekening diende te worden gehouden in de ondervragingen. In de enquêtes is er gepoogd hierop in te spelen door een aantal vragen te stellen met betrekking tot de wenselijkheid van de regeling van enkele sociale aspecten zoals de langdurige ziekte, arbeidsongevallen en het sociaal statuut an sich.

VAN HOUTTE stelde in zijn onderzoek<sup>15</sup>, hetgeen in zekere mate vergelijkbaar is met deze studie, dat *“een dergelijk onderzoek het middel bij uitstek is om de problemen (geografisch en hiërarchisch) te lokaliseren”*. Bij deze stelling wens ik me graag aan te sluiten.

---

*magistraten*, Brussel, Adviesraad van de Magistratuur, 2010, 5.

<sup>14</sup> S. BOOMSMA, *De waarde van tevreden medewerkers. Meten en verbeteren van personeeltevredenheid.*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2001, 15.

<sup>15</sup> “Een onderzoek naar het statuut van de magistraat en de werkvoorwaarden van het gerecht.”

## 4. Gehanteerde onderzoeksmethode: Praktijkonderzoek

Omwille van het feit dat er over dit onderwerp eigenlijk geen lectuur bestaat, werd ervoor gekozen om zelf praktijkonderzoek te voeren. Een definitie van wat praktijkonderzoek juist inhoudt, luidt als volgt: *“Praktijkonderzoek is een type wetenschappelijk onderzoek waarin het belangrijkste doel niet het ontwikkelen en toetsen van theorieën is, maar het zoeken van oplossingen voor praktische problemen van aanwijsbare actoren buiten de wetenschap als zodanig.”*<sup>16</sup> Onderzoek is methodisch, aangezien men tot kennis komt via een bepaalde werkwijze, een systematiek. De basisstructuur van die systematiek is heel simpel, aangezien ze slechts uit drie stappen bestaat.<sup>17</sup> Eerst dient men een onderzoeksvraag voor ogen te hebben, daarna gaat men over tot de verzameling van informatie en ten slotte verwerkt men die gegevens en maakt men een conclusie. Het primaire doel van praktijkonderzoek is om verbetering te brengen in een bepaalde praktijksituatie. In het kader van deze thesis is de onderzoeksvraag de volgende: “Hoe is het gesteld met het welzijn op het werk en het welbevinden van de magistraten?”. Indien een onderzoeksvraag wat breed is geformuleerd, zoals dit in casu wel het geval is, kan men de onderzoeksvraag opsplitsen in deelvragen. De deelvragen in deze thesis zijn toegespitst op de verschillende aspecten van het welzijn dat werd onderzocht, zoals “Wat vinden de magistraten van hun werk als dusdanig?” of “Zijn de magistraten tevreden met hun materiële arbeidsvoorwaarden?”. Indien er zou blijken dat de magistraten over geen welzijn of tevredenheid op het werk beschikken, dient dit opgelost te worden.

### 4.1. Survey onderzoek

Een van de meest gebruikte onderzoeksmethodes is het survey onderzoek. Bij een dergelijke data-vezamelingstechniek of onderzoeksinstrument wordt er gebruik gemaakt van een gestructureerde vragenlijst, ook wel enquête genoemd, waarvan de vragen (of uitspaken) van tevoren precies zijn geformuleerd.<sup>18</sup>

Om een zo groot mogelijk publiek te bereiken werd voor een online enquête geopteerd.

Het survey onderzoek is gericht op de vraag hoe mensen ergens over denken, wat ze ergens van vinden, hoe ze handelen, wanneer en wat ze doen.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> J. VAN DIJK, M. DE GOEDE, H. 'T HART en J. TEUNISSEN, *Onderzoeken en veranderen. Methoden van praktijkonderzoek.*, Houten, Stenfert Kroese, 1991, 12.

<sup>17</sup> F. HARINCK, *Basisprincipes praktijkonderzoek*, Antwerpen-Apeldoorn, Garant, 2009, 15.

<sup>18</sup> F. MIGCHELBRINK, *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*, Utrecht, SWP, 1998, 85.

<sup>19</sup> F. HARINCK, *Basisprincipes praktijkonderzoek*, Antwerpen-Apeldoorn, Garant, 2009, 60.



Bij dit soort onderzoek gaat men meestal ook na of subgroepen in de onderzochte groep verschillen met betrekking tot het onderzochte thema.<sup>20</sup> Is het anders bij mannen dan bij vrouwen, is er een verschil qua leeftijd, ...?

Een groot nadeel van het survey onderzoek is dat de respons doorgaans laag is, hetgeen in dit onderzoek ook het geval was.

Het voordeel is dan weer dat er in korte tijd bij veel mensen veel gegevens verzameld kunnen worden.<sup>21</sup> Daarnaast leveren de ingevulde enquêtes gegevens die reeds gestructureerd zijn in categorieën, zodat niet slechts classificatie maar zelfs kwantificatie mogelijk is.<sup>22</sup>

De vragen, die voor een groot deel reeds in een onderzoek binnen het Hof van Beroep te Antwerpen zijn gebruikt, werden allemaal in de ik-vorm opgesteld en zijn gesloten van aard. De antwoordmogelijkheden zijn gebaseerd op een ordinale schaal.<sup>23</sup> In dit onderzoek werd er gebruik gemaakt van een 7-puntsschaal, waarbij volgende antwoordmogelijkheden ter beschikking gesteld werden: “volledig oneens” - “bijna steeds oneens” - “vaak oneens” - “vaak eens” - “bijna steeds eens” - “volledig mee eens” en “niet van toepassing/ geen mening”. Het voordeel van dit soort vragen en antwoorden is dat deze een (breed) onderwerp zoals dit kwantificeerbaar maken. Af en toe werden er ook open vragen gebruikt, waarin expliciet naar de mening of suggesties van de magistraten werd gevraagd.

## 4.2. *Diepte Interviews*

Om de thesis niet te beperken tot enkel kwantitatief onderzoek, werd er besloten om de enquête aan te vullen met enkele diepte-interviews. Het interview is een gesprek, dat ten doel heeft gegevens te verzamelen. Zijn primaire functie is cognitief.<sup>24</sup> De grote voordelen van een interview liggen volgens GADOUREK, naast in de gerichtheid en selectiviteit, tevens in de combinatie van waarnemingsbron, die zeker tot validiteit, tot het waarheidsgehalte van het waargenomene, bijdraagt.<sup>25</sup>

De grote heuristische waarde van het interview ligt dus in het feit dat er verschillende soorten indicatoren kunnen gebruikt worden voor het vaststellen van één verschijnsel.

---

<sup>20</sup> F. HARINCK, *Basisprincipes praktijkonderzoek*, Antwerpen-Apeldoorn, Garant, 2009, 60.

<sup>21</sup> F. MIGCHELBRINK, *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*, Utrecht, SWP, 1998, 47.

<sup>22</sup> I. GADOUREK, *Sociologische onderzoekstechnieken. Inleiding tot de werkwijze bij het sociaal- en gedragswetenschappelijke onderzoek.*, Arnhem, Van Loghum Slaterus, 1969, 205.

<sup>23</sup> I. GOOVAERTS, *Personeelstevredenheid meten*, Mechelen, Kluwer, 2002, 63.

<sup>24</sup> I. GADOUREK, *Sociologische onderzoekstechnieken. Inleiding tot de werkwijze bij het sociaal- en gedragswetenschappelijke onderzoek.*, Arnhem, Van Loghum Slaterus, 1969, 164.

<sup>25</sup> I. GADOUREK, *Sociologische onderzoekstechnieken. Inleiding tot de werkwijze bij het sociaal- en gedragswetenschappelijke onderzoek.*, Arnhem, Van Loghum Slaterus, 1969, 165.

Zo kan men de lichaamshouding vergelijken met de antwoorden. Ook kan men over een bepaalde vraag blijven doorvragen. Het voordeel van een interview is immers de diepte van de antwoorden die men ermee kan bereiken. Indien een antwoord niet geheel duidelijk is, kan er tenslotte om extra toelichting worden gevraagd. Deze mogelijkheid van 'doorvraging' opent het cyclisch-empirisch proces tijdens de waarneming zelf: door de herhaalde toetsing wordt de objectiviteit groter.<sup>26</sup> Hiervoor werd er gebruik gemaakt van semi-gestructureerde interviews, hetgeen inhoudt dat het onderwerp en een aantal hoofdvragen vaststaan, maar dat er van de volgorde van de vragen kan afgeweken worden opdat dit beter in het interview zou passen.<sup>27</sup> Het interview bestond uit open vragen<sup>28</sup> en duurde gemiddeld 2.5 uur. De volgende personen werden geïnterviewd:

- = Jean-François Leclercq, Procureur-generaal bij het Hof van Cassatie (M1)
- = Michel Rozie, Eerste Voorzitter van het Hof van Beroep te Antwerpen (M2)
- = Filip Van Volsem, Raadsheer bij het Hof van Cassatie (M3)
- = Patrick Vandenbruwaene, Advocaat-generaal te Antwerpen (M4)
- = Herman Dams, Procureur des Konings op het parket van de rechtbank van Eerste Aanleg te Antwerpen (M5)
- = Anita Harrewyn, Eerste Advocaat-generaal te Gent (M6)
- = Tony Heeren, Voorzitter van de rechtbank van Eerste Aanleg te Hasselt (M7)

Er werd tevens een interview afgenomen van een zittende magistraat, die liever anoniem wil blijven

### **4.3. Longitudinaal onderzoek:**

#### ***Vergelijking met de studie van Jean Van Houtte***

Een longitudinaal onderzoek heeft als belangrijk voordeel dat je er veranderingen doorheen de tijd mee kunt vaststellen.<sup>29</sup> Aangezien Professor dr. Jean Van Houtte in 1991-1992 reeds een vergelijkbaar thema had onderzocht met zijn toenmalig onderzoeksteam, leek het absoluut een meerwaarde om een aantal antwoorden te vergelijken en te zien of er doorheen de jaren, na de intussen gerealiseerde gerechtelijke herstructurerings, enige verschillen vast te stellen zijn.

---

<sup>26</sup> I. GADOUREK, *Sociologische onderzoekstechnieken. Inleiding tot de werkwijze bij het sociaal- en gedragswetenschappelijke onderzoek.*, Arnhem, Van Loghum Slaterus, 1969, 165.

<sup>27</sup> F. HARINCK, *Basisprincipes praktijkonderzoek*, Antwerpen-Apeldoorn, Garant, 2009, 94.

<sup>28</sup> Zie bijlage A

<sup>29</sup> D. HOWITT en D. CRAMER, *Methoden en technieken in de psychologie.*, Amsterdam, Pearson Education Benelux, 2007, 213.

Het toenmalige project “Een onderzoek naar het statuut van de magistraat en de werkvoorwaarden van het gerecht.” was een vorsingsproject uitgevoerd door het Centrum voor Rechtssociologie van de UFSIA in samenwerking met het Centre Liégeois d'Etude de l'Opinion op vraag van het Ministerie van Justitie.

#### **4.4. *Beperkingen van het onderzoek***

Om bij een dergelijk onderzoek een grote representativiteit te halen, dient dit veel grootschaliger te worden aangepakt. Zoals reeds gezegd was het aanvankelijk de bedoeling om enkel de Nederlandstalige magistraten bij dit onderzoek te betrekken. Nadat er echter heel wat interesse leek te zijn bij de Franstaligen om te mogen participeren, heeft Meneer Geysen (de huidige voorzitter van het Nederlandstalige gedeelte van de Adviesraad voor de Magistratuur) de enquête in het Frans vertaald. Aangezien het onderzoek voor de Nederlandstaligen toen echter al bezig was, resulteerde de uitbreiding naar de Waalse magistratuur in een veel kortere termijn.

Hierdoor zal men de kleinere respons van de Franstalige magistraten kunnen verklaren.

De link naar de online enquête werd verstuurd naar de Adviesraad, die zich bereid verklaarde om deze naar alle magistraten door te sturen. Vanwege de grote doelgroep en de gelimiteerde informaticastructuren binnen Justitie, verliep het versturen van de enquêtes en het ontvangen van de ingevulde enquêtes op zijn minst moeizaam. De respons op de enquête kan niet echt worden nagegaan aangezien de Adviesraad niet kon zeggen hoeveel magistraten de e-mail daadwerkelijk hebben ontvangen. Wetende dat er in totaal 2442 magistraten zijn waarvan niet iedereen over een (gekend) e-mailadres beschikt, dat er fluctuaties zijn door nieuwe magistraten die begonnen zijn en anderen die vertrokken zijn, mag men ervan uitgaan dat niet alle magistraten deze e-mail hebben ontvangen. Hiervan hebben 223 daadwerkelijk aan de enquête deelgenomen, hetgeen een respons van grosso modo 10 % uitmaakt. Dit is niet bijzonder hoog, alhoewel de antwoordtermijn meerdere keren verlengd werd.

Om de verwerking van de antwoorden praktisch doenbaar te houden heb ik er voor gekozen om eenzelfde enquête voor zowel de staande als de zittende magistratuur te hanteren, hetgeen bij sommige magistraten niet op succes werd onthaald.

Echter, omwille van de grote steun van de Adviesraad van de Magistratuur en 223 gemotiveerde magistraten over het ganse land, werd dit onderzoek toch tot een goed einde gebracht.

## 5. Definities en begrippen

### 5.1. “Welzijn op het werk” en “welbevinden”

Volgens Van Dale zijn *welbevinden* en *welzijn* synoniemen van elkaar, waarmee men 'het verkeren in een goede gezondheid' wenst aan te geven. Vaak wordt met *welzijn* de algemene gezondheid en het welbevinden bedoeld, speciaal van mensen met psychiatrische problematiek.<sup>30</sup>

Het welzijn (of het welbevinden) kan niet alleen worden opgevat als een graadmeter van de geestelijke gezondheid van de mens, maar eveneens van de kwaliteit van de sociale omgeving.

Volgens BRUTSAERT kan *welbevinden* worden beschouwd als een subjectieve ervaring die betrekking heeft op een geheel van eigenschappen, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de aanpassing aan de sociale omgeving.<sup>31</sup> Deze sociale omgeving dient zeer uiteenlopend te worden opgevat, zoals bijvoorbeeld de thuissituatie, de sportvereniging of het werk. De welzijnswet<sup>32</sup> geeft ook een korte definitie van welzijn, zoals in deze wet bedoeld.<sup>33</sup> Artikel 3, § 1, 1<sup>o</sup> stelt dat welzijn “*het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht zoals bedoeld in artikel 4, tweede lid*” is. Artikel 4, §1, tweede lid van diezelfde wet stelt dat welzijn wordt nagestreefd door maatregelen te nemen die betrekking hebben op onder andere: arbeidsveiligheid – bescherming van de gezondheid van de werknemers – psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag<sup>34</sup> – ... Het al dan niet “wel zijn” op het werk hangt af van de arbeidsbeleving en of deze arbeidsbeleving enige arbeidssatisfactie met zich meebrengt.<sup>35</sup> Arbeidssatisfactie kan worden geformuleerd als de mate waarin iemand door te werken zijn behoeften heeft bevredigd.<sup>36</sup> Het concept van de arbeidssatisfactie kan op drie verschillende manieren worden bekeken; via de behoeftebenadering, de attitudebenadering en de waardebenadering.<sup>37</sup>

Het verschil tussen deze benaderingen ligt in het feit dat er verscheidene invalshoeken worden gehanteerd om de arbeidssatisfactie te meten. Historisch gezien behoort de behoeftebenadering tot één van de eerste stappen van de motivatiepsychologie,<sup>38</sup> waarbij men kijkt naar de mate waarin iemand zijn behoeften heeft bevredigd door te werken.

---

<sup>30</sup> L. KOREVAAR en J. DRÖES, *Handboek Rehabilitatie voor zorg en welzijn*, Bussum, Coutinho, 2008, 76.

<sup>31</sup> H. BRUTSAERT, *School, gezin en welbevinden*, Leuven-Apeldoorn, Garant, 1993, 21.

<sup>32</sup> Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *B.S.*, 18 september 1996.

<sup>33</sup> Deze wet is wel van toepassing op de magistratuur.

<sup>34</sup> Deze begrippen worden verduidelijkt in artikel 32 ter van de Wet van 4 augustus 1996.

<sup>35</sup> D. BERINGS en T. STEEN, *Mens en organisatie*, Antwerpen, De Boeck, 2004, 187.

<sup>36</sup> D. BERINGS en T. STEEN, *Mens en organisatie*, Antwerpen, De Boeck, 2004, 188.

<sup>37</sup> D. BERINGS en T. STEEN, *Mens en organisatie*, Antwerpen, De Boeck, 2004, 188.

<sup>38</sup> J. VON GRUMBKOW, *Arbeidsmotivatie: een psychologische benadering*, Heerlen, Open Universiteit, 1989, 34.

De klassieke behoeftebenadering stoelt op een biologische visie op het menselijke gedrag.<sup>39</sup> Indien een behoefte werd opgewekt, zal de persoon in kwestie over gaan tot actie, om zo aan die behoefte te kunnen voldoen. Indien men deze actiemogelijkheid binnen zijn werk niet heeft, zal men geen arbeidssatisfactie beleven.

Bij de attitudebenadering ligt dit anders. In de klassieke psychologische benadering wordt een attitude gezien als een compositie van cognities, affecties en conaties (tendens tot handelen).<sup>40</sup>

Hoe meer een attitude te maken heeft met wat een persoon als wezenlijk voor zichzelf ervaart, des te groter de invloed op het gedrag en des te moeilijker is deze attitude te veranderen.<sup>41</sup> In een attitudebenadering is arbeidssatisfactie een 'toestand' : denken en voelen over het werk op een bepaald moment.<sup>42</sup>

De waardebenadering daarentegen ziet satisfactie als het resultaat van een vergelijking van wat men percipieert en van wat men wenst of belangrijk vindt.<sup>43</sup> Wat men ervaart, wordt geëvalueerd op basis van cognitieve standaarden die men waarden noemt.<sup>44</sup>

De waarde- en de behoeftebenadering sluiten nauw bij mekaar aan, aangezien beiden peilen naar het ervaren of percipiëren van de (arbeids-)situatie evenals naar de sterkte van de behoefte of de waarde die aan de orde is. Te denken valt hier bijvoorbeeld aan de vragen 'Krijgt u op een zinnvolle manier feedback van uw baas?' of 'Hoe belangrijk is het voor u om feedback van uw baas te krijgen?'.<sup>45</sup>

In dit werk zal er toepassing worden gemaakt van de attitudebenadering, aangezien er via de enquêtes en de interviews werd gepeild naar de mate van tevredenheid met betrekking tot het werk, de werkomgeving en de werkomstandigheden. Bij deze benadering gaat het immers om de attitude tegenover het werk, waarbij *attitude* de betekenis heeft die er in de sociale psychologie aan gegeven wordt: een positieve of negatieve cognitief-affectieve reactie ten opzichte van een bepaald object of gegeven.<sup>46</sup>

Bij de attitudebenadering kijkt men dus naar de gedachten en gevoelens van de werknemers, of in dit geval de magistraten, ten opzichte van het werk.

---

<sup>39</sup> D. BERINGS en T. STEEN, *Mens en organisatie*, Antwerpen, De Boeck, 2004, 188.

<sup>40</sup> M.F. VOS, *Het Corporate Image Concept. Een strategische benadering.*, Utrecht, Lemma, 1992, 34.

<sup>41</sup> M.F. VOS, *Het Corporate Image Concept. Een strategische benadering.*, Utrecht, Lemma, 1992, 37.

<sup>42</sup> D. BERINGS en T. STEEN, *Mens en organisatie*, Antwerpen, De Boeck, 2004, 189.

<sup>43</sup> D. BERINGS en T. STEEN, *Mens en organisatie*, Antwerpen, De Boeck, 2004, 189.

<sup>44</sup> D. BERINGS en T. STEEN, *Mens en organisatie*, Antwerpen, De Boeck, 2004, 189.

<sup>45</sup> D. BERINGS en T. STEEN, *Mens en organisatie*, Antwerpen, De Boeck, 2004, 189.

<sup>46</sup> D. BERINGS en T. STEEN, *Mens en organisatie*, Antwerpen, De Boeck, 2004, 188.

## 5.2. “Magistratuur”

### 5.2.1. Wat is de magistratuur?

Volgens Van Dale kan men onder *magistratuur* zowel de waardigheid van rechterlijk ambtenaar verstaan als ook de rechterlijke macht. De rechterlijke macht wordt nog gespecificeerd door *zittende magistratuur* en *staande magistratuur*. De rechterlijke macht is de derde macht in de trias politica-leer van Charles de Montesquieu. De Montesquieu was de mening toegedaan dat voornamelijk de eerste en tweede macht, zijnde de wetgevende respectievelijk de uitvoerende macht, van groot belang waren. De rechterlijke macht diende “slechts” te fungeren als wetstoepasser of beter als “la bouche qui prononce les paroles de la loi; des êtres inanimés qui n'en peuvent modérer ni la force ni la rigueur”.<sup>47</sup>

De term *magistratuur* is, zoals in het begin van deze paragraaf reeds aangeduid, een verzamelnaam voor zowel de leden van het Openbaar Ministerie als ook de leden van de zetel. De uitdrukking *Openbaar Ministerie* betekent op zichzelf en etymologisch niet veel meer dan 'openbare dienst' of 'openbaar ambt'.<sup>48</sup> Men dient zich de vraag te stellen of de leden van het Openbaar Ministerie eigenlijk behoren tot de rechterlijke macht. Enerzijds zijn de regels<sup>49</sup> van de magistratuur zowel op hen als op de zetel van toepassing, anderzijds staan zij onder het zeggenschap van de Minister van Justitie en dienen zij het beleid van de uitvoerende macht toe te passen. Volgens MATTHIJS staat het buiten kijf dat, naar de opvatting van de Belgische grondwetgever, de magistraten van het Openbaar Ministerie deel uitmaken van de rechterlijke organen en, krachtens bepaalde bevoegdheden, aan de uitoefening van de rechterlijke macht deelnemen.<sup>50</sup> Volgens artikel 151, § 1 van de Grondwet zijn de rechters onafhankelijk in de uitoefening van hun rechtsprekende bevoegdheden. Het Openbaar Ministerie is onafhankelijk in de individuele opsporing en vervolging. Met onafhankelijkheid wordt bedoeld dat zowel de rechters als de leden van het Openbaar Ministerie onafhankelijk zijn van zowel de uitvoerende als de wetgevende macht. Het is de voorbije decennia duidelijk geworden dat ook de rechterlijke macht, in tegenstelling tot wat De Montesquieu toen ter tijd dacht, steeds essentiëler wordt in onze maatschappij.

Volgens SCHWITTERS kan het toenemend gewicht van de rechterlijke macht grotendeels op eenzelfde wijze verklaard worden als de grotere betekenis van de uitvoerende macht, namelijk vanwege de instrumentalisering.

---

<sup>47</sup> A.G. MARIS, *Grondrechten tegen, jegens en voor de overheid*, Mechelen, Kluwer, 2008, 36.

<sup>48</sup> J. MATTHIJS, *Openbaar Ministerie*, Deurne, Kluwer, 1992, 4.

<sup>49</sup> Met de regels zijn onder andere de benoemings- en promotieregelingen bedoeld.

<sup>50</sup> J. MATTHIJS, *Openbaar Ministerie*, Deurne, Kluwer, 1992, 57.

Instrumentalisering van het recht gaat gepaard met grotere ambities om de samenleving te sturen; een samenleving die steeds ingewikkelder wordt en sneller verandert.<sup>51</sup> Zo kan er een duidelijke groei worden vastgesteld van de leden der magistratuur. Uit een tabel die mij door FOD Justitie ter beschikking<sup>52</sup> werd gesteld blijkt dat er in 1953 ongeveer 1210 magistraten werkzaam waren in België. Dit getal dient echter wat gerelativeerd te worden aangezien er ook vacatures mee inbegrepen zitten.

Tot de jaren '70 kende de magistratuur een tamelijk geleidelijke groei, om dan vanaf de jaren '80 in een hogere versnelling te springen.

De toename van het aantal magistraten valt min of meer samen met de toename van het aantal wetgevingen. Zeker sinds de jaren '90 is er een enorme (wild-)groei aan wetgeving ontstaan, die de uitoefening van het werk der magistratuur er zeker niet op vergemakkelijkt.

### 5.2.2. Wie is dé magistraat?

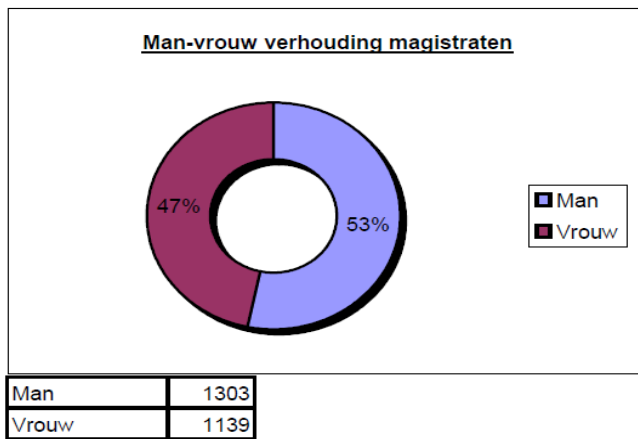
Volgens de gegevens van FOD Justitie werken er in België 2442 magistraten (en 106 gerechtelijke stagiairs), waarvan de jongste 25 en de oudste 69 is.

	Hof van Cassatie Magistraten	Federaal Parket	Hoven van beroep	Arbeidshoven	Eerste aanleg	TAP Magistraten	Arbeid	Koophandel	Politierechtbanken	Vredegerechten	
25-29					8						8
30-34			7		97		5	1			110
35-39		1	35	1	239		24	12		1	313
40-44		5	67	8	254	2	41	14	7	6	404
45-49	4	7	90	9	153	2	44	22	14	20	365
50-54	6	5	99	13	152	4	33	12	24	28	376
55-59	16	3	111	32	169	10	56	26	37	70	530
60-64	10	1	58	15	89	2	16	20	23	59	293
65-69	6	1	7	3	12		2	3	1	8	43
70+											2442
	42	23	474	81	1173	20	221	110	106	192	
										2442	

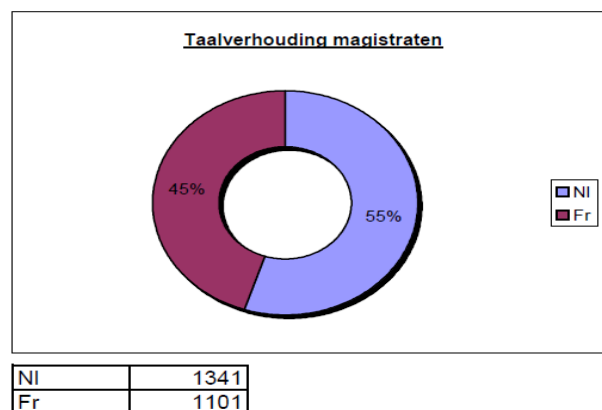
<sup>51</sup> R. SCHWITTERS, *Recht en samenleving in verandering. Inleiding in de rechtssociologie.*, Deventer, Kluwer, 2008, 57.

<sup>52</sup> Zie bijlage B

De grootste groep magistraten (21.7%) zit in de leeftijdscategorie van 55-59 jaar. Indien men kijkt naar de plaats van benoeming werkt 48 % der magistraten op het niveau van Eerste Aanleg. Qua gender of taalgrens zijn er geen grote verschillen te vinden. Immers zijn er van de 2442 magistraten 1139 (= 47 %) vrouwen en dus 1303 (= 53 %) mannen.



De verhouding tussen de Franstalige en Nederlandstalige magistraten is 45% ten opzichte van 55%.





## 6. Onderzoek

### 6.1. Respons

In totaal zijn er 223 ingevulde enquêtes ontvangen, waarvan de meeste via de online enquête zijn verkregen en enkele via e-mail en post. Van deze 223 magistraten zal er een korte analyse worden gegeven, naar gelang enkele variabelen zoals leeftijd, geslacht en plaats van tewerkstelling.

	<u>Staand</u>		<u>Zittend</u>	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Antwerpen	21/223	9.42 %	37/223	16.59 %
Bergen	13/223	5.83 %	13/223	5.83 %
Brussel	23/223	10.31%	23/223	10.31 %
Gent	13/223	5.83 %	47/223	21.08 %
Luik	13/223	5.83 %	18/223	8.07 %
Onbekend	1 /223	0.04 %	1/223	0.04 %
<u>Totaal:</u>	84/223		139/223	

De grootste respons kwam van de zetelende magistratuur, waarbij voornamelijk Gent en ook Antwerpen in het oog springen. Als men dit vergelijkt met het vorsingsproject uit 1992, ziet men dat ook daar de grootste participatie vanuit Gent en Antwerpen kwam.

Er werd toen een antwoordrespons van 77% van de zittende en 78.2% van de staande magistratuur te Antwerpen geregistreerd, als ook 68.3% van de zittende en 81.8% van de staande Gentse Magistratuur.

	<u>Mannen</u>		<u>Vrouwen</u>	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Antwerpen	38/223	17.04 %	20/223	8.97 %
Bergen	16/223	7.17 %	10/223	4.48 %
Brussel	21/223	9.42 %	25/223	11.21 %
Gent	39/223	17.49 %	21/223	9.42 %
Luik	17/223	7.62 %	14/223	6.28 %
Onbekend	2 /223	0.09 %	0 /223	0.00 %
<u>Totaal:</u>	133/223		90/223	

Qua gender is er een duidelijke meerderheid van de mannelijke magistraten te zien, aangezien van 223 antwoorden er 133 van mannen afkomstig waren en 90 van vrouwen. Procentueel gezien is dit een verhouding van 59.64 % respectievelijk 40.36 %. Vergeleken met de nationale cijfers, leunt dit redelijk dicht aan bij de reële verhouding.

	<u>Mannen</u>		<u>Vrouwen</u>	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Antwerpen	38/223	17.04 %	20/223	8.97 %
Brussel	13/223	5.83 %	14/223	6.28 %
Gent	39/223	17.49 %	21/223	9.42 %
Onbekend	1/223			
<u>Totaal:</u>	91/223		55/223	(= 146/223)
Bruxelles	8/223	3.59 %	11/223	4.93 %
Bergen	16/223	7.17 %	10/223	4.48 %
Luik	17/223	7.62 %	14/223	6.28 %
Onbekend	1 /223	0.09 %		
<u>Totaal:</u>	42/223		35/223	(= 77/223)

Er blijken in totaal 146 Nederlandstalige en 77 Franstalige magistraten te hebben geantwoord. Procentueel geeft dit een verhouding van 65.47% ten opzichte van 34.53%. Deze cijfers lijken helaas niet zo dicht bij de werkelijke verhouding te liggen. Dit valt deels te verklaren door het feit dat de enquête bijna dubbel zo lang ter beschikking van het Nederlandstalig gedeelte van de magistraten stond dan van de Franstalige.

	<u>Mannen</u>		<u>Vrouwen</u>	
	VL	Franstalig	VL	Franstalig
- Benoeming vóór 1991	24/146	15/77	13/146	6/77
- Examen inzake Beroepsbekwaamheid	28/146	12/77	12/146	12/77
- Gerechtelijke stage	32/146	13/77	28/146	16/77
- Evaluatie-examen (derde weg)	7/146	2/77	2/146	1 /77
<u>Totaal:</u>	91/146	42/77	55/146	35/77

Qua toegangswegen lijken vooral de gerechtelijke stage en het examen inzake beroepsbekwaamheid vaak gebruikt te worden, immers zijn er 89 (= 39.9 %) respectievelijk 64 (= 28.7 %) magistraten via deze wegen toegetreden. 58 magistraten werden nog benoemd voor de inwerkingtreding van de Wet van 18 juli 1991 en slechts 12 magistraten zijn via het evaluatie-examen (de derde weg) toegetreden.

Bij de keuze van de toegangswegen zijn er geen opvallende verschillen te vinden tussen de Franstalige en de Nederlandstalige magistraten. Wel lijkt het erop dat het examen inzake beroepsbekwaamheid duidelijk populairder is bij de Franstalige magistraten dan bij de Nederlandstalige, aangezien 15.58 % van de Franstalige magistraten via deze weg is toegetreden in tegenstelling tot slechts 8.22 % van de Nederlandstalige.

	<u>Staande</u>		<u>Zittende</u>	
	M	V	M	V
Vrederechten en Politie rechtbanken	-	-	18	6
R. E.A.	32	24	28	32
Andere rechtbanken	12	9	18	12
Hoven	6	1	19	6
Totaal:	50	34	83	56 (=223)

52 % van de magistraten die deelnamen aan de enquête werken op het niveau van Eerste Aanleg, hetgeen dicht aansluit bij de 48 % die er volgens FOD Justitie werken.

Leeftijdscategorie	Aantal	Percentage
25-29	1	0.04 %
30-34	26	11.66 %
35-39	29	13.00 %
40-44	43	19.3 %
45-49	42	18.8 %
50-54	27	12.11 %
55-59	36	16.14 %
60-64	16	7.17 %
65-70	3	1.35 %

Bij de officiële cijfers was de leeftijdscategorie 55-59 jaar de grootste, met 530 magistraten (21.7 %). In dit onderzoek bleek de grootste leeftijdscategorie 40-44 jaar te zijn met 19.3 %, dicht gevolgd door de groep van 45-49 jaar met 18.8 %.

In het algemeen mag er besloten worden dat de respons gedifferentieerd is, aangezien alle 'soorten' magistraten hebben deelgenomen. Het is zelfs zo dat een aantal variabelen procentueel gezien, redelijk dicht bij de werkelijke cijfers liggen.

## **6.2. *Bespreking Resultaten***

De bespreking van de resultaten gebeurt per thema. In totaal werden er zeven thema's in de enquête aangekaart. Dit zijn de volgende:

- het werk als dusdanig
- het beheer van de collegiale kamers
- de materiële arbeidsvoorwaarden
- andere arbeidsvoorwaarden
- de persoonlijk betrokkenheid bij de werking van mijn kamers/ sectie
- de persoonlijke betrokkenheid bij het geheel van de organisatie
- de emotionele impact.

De opbouw van deze paragraaf gebeurt in verschillende rubrieken. Eerst komt een bespreking van de resultaten, gevolgd door de resultaten zelf om dan te eindigen met een tussentijds besluit waarbij er getracht wordt longitudinale tendensen vast te stellen in vergelijking met het vorsingsproject van VAN HOUTTE. Over de weergave van de resultaten dient er gezegd te worden dat de antwoorden tot drie categorieën herleid werden, zijnde “eens” - “geen mening/ niet van toepassing” - “oneens”. Zoals reeds eerder gezegd werd er in de online enquête een 7-puntsschaal gehanteerd, deze werd echter gesimplificeerd om het geheel overzichtelijker te houden.

In de bespreking van de resultaten worden gegevens uit de interviews verwerkt.

### **6.2.1. Het werk als dusdanig**

#### **Bespreking**

De vragen omtrent het werk an sich worden vrijwel allemaal positief beantwoord. Zo ervaren 97 % van de zittende en 96 % van de staande magistratuur hun werk als zijnde zinvol. Indien men bij deze vraag naar de man-vrouw verhouding kijkt is het zelfs zo dat alle mannelijke magistraten hun

werk zinvol vinden. 8 % van de vrouwen blijken hier soms hun twijfels over te hebben. Tijdens de interviews werd er door een aantal magistraten benadrukt dat zij een groot besef koesteren over het maatschappelijk belang van hun werk, en dat er geen twijfel over de zinvolheid van hun werk mogelijk is.

91 % van de magistraten zijn de mening toegedaan dat hun werk voldoende intellectueel uitdagend is. Dit is uiteraard van enorm belang, zeker in combinatie met de zinvolheid van het werk.<sup>53</sup>

Optimale arbeidsmotivatie vereist heden ten dage zowel gedragsregulerende krachten die inwerken op (extrinsiek) als gedragsregulerende krachten die werken vanuit (intrinsiek) het individu.<sup>54</sup> Zo is een promotie of een extra vergoeding een aangename extrinsieke stimulus. Maar als er ook intrinsieke prikkels zijn, zoals het ten volle kunnen gebruiken van de competenties, gaat men langer gemotiveerd blijven. Volgens DE MOOR berust de gerichte dynamiek van het arbeidsgedrag – naast de verwachting van een tastbare, billijke beloning naar prestatie – op het bereiken van iets dat men op zichzelf waardevol vindt en waarvan de verwezenlijking innerlijke voldoening schenkt.<sup>55</sup>

Over de werklast heerst er wel enige controverse naargelang de variabelen. Zo vinden 75 % van de magistraten die werkzaam zijn op een klein parket of kleine zetel dat hun werklast redelijk is. 23 % van deze magistraten zijn het zelfs “volledig eens” met deze stelling. Hiertegenover staat dat 'slechts' 58 % van de magistraten van een grote zetel of groot parket hiermee akkoord gaan.

Zo blijkt er ook een verschil te zitten tussen de twee verschillende magistraturen, aangezien 71 % van de zittende magistraten en 'slechts' 62 % van de staande magistraten hun werklast als redelijk ervaren.

Niettegenstaande dat 38 % van de parketmagistraten hun werklast als onredelijk aanzien, vindt toch 86 % de tijd om hun vakgebied voortdurend bij te houden. Bij de zetel is dit 71 %, hetzelfde percentage als bij de redelijkheid van de werklast.

51 % van de ondervraagde magistraten ervaren hun werk (regelmatig) als zijnde emotioneel zwaar. Indien men naar de genderverhouding kijkt zijn er niet echt afwijkingen te vinden, aangezien de percentages dicht bijeen liggen. Zo gaan 54 % van de vrouwen akkoord met deze stelling, als ook 49 % van de mannen. De staande magistraten blijken hier meer last van te hebben aangezien 56 % hun werk emotioneel zwaar vinden, in tegenstelling tot de zetelende magistraten waarvan er 'slechts' 48 % emotionele druk ondervindt.

---

<sup>53</sup> J. VON GRUMBKOW, *Arbeidsmotivatie: een psychologische benadering*, Heerlen, Open Universiteit, 1989, 34.

<sup>54</sup> W. DE MOOR, *Arbeidsmotivatie als management-instrument*, Diegem, Bohn Stafleu Van Loghum, 1998, 25.

<sup>55</sup> W. DE MOOR, *Arbeidsmotivatie als management-instrument*, Diegem, Bohn Stafleu Van Loghum, 1998, 25.

Over het algemeen vinden de magistraten hun werk afwisselend, aangezien slechts 23 % het werk repetitief vindt. Vooral mannen hebben hier iets meer last van, daar 27 % vindt dat hun werk repetitief is. Bij de vrouwen is dit amper 18 %.

Er was een opvallend verschil te vinden in de stelling "Ik verkies specialist te zijn boven generalist". De meerderheid (67 %) van de magistratuur is het erover eens dat ze het inderdaad verkiezen om zich te specialiseren. Toch is hierover wat onenigheid naargelang de grootte van het parket/ de zetel. Zo streven amper 55% van de magistraten van kleine parketten/ zetels er naar om zich te specialiseren, in tegenstelling tot 79 % (!) van de grote parketten/ zetels. Uiteraard kan men dit verschil gemakkelijk verklaren. Immers zijn er logischerwijs op een kleiner parket/ zetel minder magistraten ter beschikking, zodat elke magistraat zich met meerdere specialiteiten dient bezig te houden opdat alle zaken behandeld kunnen worden.

Dat men de staande en de zittende magistratuur niet over dezelfde kam dient te scheren, merkt men bijvoorbeeld bij de stelling "Sommige aspecten van mijn werk liggen mij niet.". Immers geeft 43 % van de staande magistraten aan dat ze wel eens taken op hun werk tegenkomen die hen niet direct liggen. Bij de zetelende magistraten is dat slechts 22 %. Hier dient wel genuanceerd te worden dat de staande magistraten met meer verschillende taken in contact komen. De taken en opdrachten waarmee het openbaar ministerie is belast, situeren zich zowel in de behandeling en de opvolging van strafzaken als van burgerlijke zaken. Naast de hierboven genoemde hoofdtaken staat het openbaar ministerie, binnen zijn rechtsgebied, ook in voor de gepaste opvolging en tenuitvoerlegging van de beslissingen en de richtlijnen met betrekking tot het strafrechtelijk beleid.

69 % der magistraten menen invloed te kunnen uitoefenen op de planning van hun werk. De planning van het werk gebeurt zowel bij de staande als bij de zetelende magistraten door de korpsoverste, aangezien deze het management van de (verschillende) kamers / secties op zich neemt. Opvallend hieraan is dat 73% van de mannelijke magistraten het eens zijn met de stelling om invloed op de planning te kunnen uitoefenen, in tegenstelling tot 63 % van de vrouwen. Indien men deze stelling dan ook samen beschouwt met de bewering "Als magistraat kan ik praten met mijn overste over de problemen in het werk." is het opvallend dat ook hier de vrouwelijke magistraten het meer oneens zijn dan de mannelijke. Immers geven 'slechts' 59 % van de magistraten aan te kunnen praten met hun overste. Bij de mannelijke magistraten zijn het er 69 %. Men zou kunnen concluderen dat de vrouwelijke magistraten een iets minder goede verhouding tot hun korpsoverste hebben dan hun mannelijke collega's. Dit kan misschien wel te maken hebben met het feit dat niet elke korpsoverste een geschikte persoon is voor deze functie, aangezien men nog steeds voornamelijk omwille van de anciënniteit wordt benoemd tot korpsoverste. Hier zou ook een

groter verschil kunnen liggen in het feit dat vrouwen over het algemeen toch wat meer zorg moeten besteden aan hun gezinnen dan hun mannelijke collega's, en hierdoor misschien op wat minder begrip vanwege hun korpsoverste stoten? Immers hebben 79 % van de vrouwelijke magistraten kinderen, hetgeen met zich meebrengt dat ze doorgaans vaker afwezig zijn.

Een andere reden kan men misschien vinden in het feit dat de meeste korpsoversten mannen zijn, en dat vrouwen waarschijnlijk iets minder snel geneigd zijn om met hen over bepaalde problemen te spreken. Zo kon men bij de algemene gegevens van de enquête facultatief z'n huidige functie opgeven. Slechts 17 van 223 magistraten hebben dit vakje blanco gelaten. 19 magistraten hebben aangegeven Kamervoorzitter, ondervoorzitter of procureur des Konings te zijn, waaronder zich slechts 1 vrouw bevond.

96 % van de magistraten vinden het noodzakelijk om de vonnissen/ arresten of vorderingen/ adviezen binnen de termijn af te werken. Men is zich ervan bewust dat dit een grote noodzaak is. Enerzijds dient men immers de strijd tegen de gerechtelijke achterstand te blijven aangaan en anderzijds moet er vermeden worden dat er nog veroordelingen van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens zouden komen.<sup>56</sup> Maar ook naar de burger toe zou het onverantwoord zijn om de termijnen onnodig lang te laten aanslepen, aangezien deze zich in een positie van onzekerheid bevindt. Hiertegenover staat echter dat er maar een minderheid vindt dat de proceduretermijnen helpen om een hogere productiviteit aan de dag te leggen.

65 % van de zittende magistraten menen dat de proceduretermijnen de productiviteit niet verhogen, bijna de helft van de zittende magistraten (namelijk 49 %) zien dit echter anders.

### Resultaten

*“Ik ervaar mijn werk als zinvol.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	135	0	4
Staande (n = 84)	81	0	3

---

<sup>56</sup> Het EHRM heeft België al enkele keren veroordeeld wegens het overschrijden van de redelijke termijn. Te denken valt er bijvoorbeeld aan de zaken Declerck tegen België en Beheyte tegen België.

*“Ik neem de tijd om mijn vakgebied voortdurend bij te houden.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	98	1	40
Staande (n = 84)	72	0	12

*“Ik vind dat mijn werklast redelijk is.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	98	1	40
Staande (n = 84)	52	0	32

*“Ik ervaar mijn werk als emotioneel zwaar.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	67	1	71
Staande (n = 84)	47	0	37

*“Ik vind mijn werk repetitief.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	32	0	107
Staande (n = 84)	21	0	63

*“Ik verkies specialist te zijn boven generalist.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	95	6	38
Staande (n = 84)	54	2	28

*“Sommige aspecten van mijn werk liggen mij niet.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	30	2	107
Staande (n = 84)	36	0	48



*“Ik heb invloed op de planning van mijn werk.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	96	1	42
Staande (n = 84)	58	0	26

*“Als magistraat kan ik praten met mijn overste over problemen in het werk.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	81	17	41
Staande (n = 84)	64	1	19

*“De aard van mijn werk zorgt ervoor dat er voldoende beroep wordt gedaan op mijn competenties.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	127	5	7
Staande (n = 84)	74	1	9

*“Ik vind het noodzakelijk mijn vonnissen/arresten of vorderingen/ adviezen binnen de termijn af te werken.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	133	3	3
Staande (n = 84)	81	1	2

*“De proceduretermijnen helpen mij om een hogere productiviteit te halen.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	48	19	72
Staande (n = 84)	41	6	37

### Tussentijds besluit

De magistraten vinden hun werk zinvol, kunnen er hun competenties benutten, blijven hun vakgebied bijhouden en vinden hun werklast redelijk. Ze geven tevens aan te kunnen praten met hun korpsoverste, enerzijds over problemen in het werk en anderzijds over de planning van het werk. Men mag hier wel degelijk besluiten dat er een algemene tendens van tevredenheid vast te stellen is over het werk an sich.

In het onderzoek van VAN HOUTTE waren de magistraten ook tevreden over de mate van betrokkenheid bij de planning van het werk.<sup>57</sup> De tevredenheid over de werklast blijkt de voorbije jaren wel te zijn gestegen, aangezien ten tijde van het vorsingsproject 49 % van de zittende en 61 % van de staande magistraten stelden minimum maandelijks met overbelasting te worden geconfronteerd. Toen waren vier op de tien zetelende en vijf op de tien parketmagistraten eerder of helemaal ontevreden.<sup>58</sup>

Over het bijscholen valt er te zeggen dat nu 79 % van de magistraten zich voortdurend bezighouden met het bijhouden van hun vakgebied, terwijl dit percentage in het vorsingsproject beduidend lager lag (60 % voor de staande en 65 % voor de zittende). Een overeenkomst valt wel terug te vinden in de verhouding tussen de staande en zittende magistraten, aangezien het ook nu nog steeds de staande magistraten zijn die zich meer bijscholen (86 % voor de staande en 71 % voor de zittende magistratuur).

Waar men de nodige aandacht op dient te vestigen is dat er een aantal vrouwelijke magistraten zijn die minder gemakkelijk de weg naar hun korpsoverste vinden. Aangezien de korpsoverste echter een spilfiguur is in het management van de rechtbank en een goede relatie met hem van uiterst belang is voor de werkmoraal, dient men hiervoor oplossingen te voorzien.

---

<sup>57</sup> J. VAN HOUTTE, *Een onderzoek naar het statuut van de magistraat en de werkvoorwaarden van het gerecht.*, Antwerpen, 1992, 46.

<sup>58</sup> J. VAN HOUTTE, *Een onderzoek naar het statuut van de magistraat en de werkvoorwaarden van het gerecht.*, Antwerpen, 1992, 49.

## **6.2.2. Materiële arbeidsvoorwaarden**

### Bespreking

Over de materiële arbeidsvoorwaarden durven de meningen wel eens verschillen, zeker naargelang het type parket/ zetel.

Zo is er bijvoorbeeld al een duidelijk verschil te zien bij de meningen over de verloning. 65 % van de zittende en 75 % van de staande magistraten vinden dat zij een billijke vergoeding krijgen voor het gepresteerde werk. Bij de categorie 'Andere rechtbanken' is het zo dat deze het meest tevreden zijn, met 72 %. Een stukje lager staan de rechtbanken van Eerste Aanleg en de Vredegerechten/ Politierechtbanken met 67 %. Het minst tevreden is men bij de Hoven, aangezien er hier maar een tevredenheidpercentage van 61 te vinden is.

In de enquête gaf een magistraat aan dat hij weigerde om promotie te maken omdat het loonsverschil niet opweegt tegen de grotere verplaatsingen. Ook tijdens de interviews werd er, o.a. door M5, aangehaald dat dergelijke situaties wel vaker voorkomen.

Nochtans blijkt de huidige situatie inzake woon-werkverkeer wel redelijk te zijn. Immers zijn 87% van de zittende en 79 % van de staande magistraten hier tevreden mee. De hoogste graad aan tevredenheid wordt gehaald bij de Vredegerechten, met 88 %. Het 'minst' tevreden zijn de 'Andere rechtbanken' met 81 % tevredenheid over het huidige woon-werkverkeer. Bij de stelling “Ik kan gemakkelijk een parkeerplaats vinden” zijn het dan weer de 'Andere rechtbanken' die hier het meest tevreden zijn met 91 % en de Hoven die het minst akkoord zijn met deze stelling, aangezien er 'maar' 80 % het eens is.

De grote meerderheid van de magistratuur is de mening toegedaan dat het bezitten van een bureau absoluut bevorderlijk is voor de uitoefening van hun werkzaamheden. Zo zijn 85 % van de Rechtbanken van Eerste Aanleg het hiermee eens, 85 % van de 'Andere rechtbanken' en 79 % van de Vredegerechten/ Politierechtbanken. De score ligt wel een stuk lager bij de Hoven, aangezien slechts 58 % van de magistraten zich hierbij aansluiten. 12 % van de zittende magistratuur gaf aan over geen bureau te beschikken. Enkele magistraten meldden hun bureau te moeten delen, en dat dit wel regelmatig voor problemen zorgt aangezien er een gebrek aan privacy heerst en er concentratieproblemen optreden. Opvallend is ook het verschil in mening tussen de staande en zittende magistraten. Immers is 96 % van de staande magistratuur ervan overtuigd dat het beschikken over een bureau hun werk ten goede komt. Bij de zetelende magistratuur bedraagt dit percentage 72.

Volgens verschillende geïnterviewden zijn het veelal deze zetelende magistraten die zich kanten tegen een meer gestructureerd arbeidsstatuut, aangezien ze schrik hebben dat ze hierdoor beperkingen zouden opgelegd krijgen. De magistraten willen absoluut niet over eenzelfde kam worden geschoren met de ambtenaren, en wensen dan ook meer vrijheden in hun statuut. Nu bepalen ze immers zelf wanneer ze zich bezighouden met hun taken, of dit nu in het weekend of 's avonds is staat hen volledig vrij te kiezen. Met een bureau en vaste arbeidsuren, gaan er in zekere zin wel beperkingen worden opgelegd. Dit zullen voornamelijk de magistraten met een minder grote werklast tegen willen houden, om zo meer van hun vrije tijd te kunnen genieten.

Er moet volgens mij dan ook dringend werk worden gemaakt van de werklastmeting, opdat men zo een meer doorzichtig beeld krijgt van de huidige werklast van alle magistraten zodat er een optimalere werkverdeling komt en een betere besteding der middelen.

Een onderwerp waarover de meningen zeer uiteenliepen was “Ik vind dat FOD Justitie mij op voldoende wijze in staat stelt om op een adequate manier te werken.”. Een eerste grote verschil is te vinden tussen de staande en zittende leden der rechterlijke orde, aangezien 64 % van de staande magistraten het hiermee eens zijn en 52 % van de zittende dit niet zo gewaar worden. Vooral bij de Hoven is er een basis van ontevredenheid te bespeuren, gezien het feit dat er 61 % van de magistraten overtuigd zijn dat ze niet voldoende in staat worden gesteld om hun werk naar behoren te verrichten. 29 % van de magistraten aan de Hoven zijn het zelfs “volledig oneens” met deze bewering.

Mijns inziens hangt dit samen met het feit dat heel wat (zittende) magistraten thuis werken, hetgeen volgens M6 wel soms wordt getolereerd maar niet is geofficialiseerd. Zo wees een zetelende magistraat me op het feit dat sommige magistraten zelfs verplicht worden om van thuis uit te werken. Indien men echter (verplicht) van thuis uit werkt, moet men over dezelfde middelen kunnen beschikken als op een bureau. Normaal gezien is elke werkgever die zijn werknemers gelast om van thuis uit te werken verplicht om minimaal 10 % belastingvrij te betalen. Het lijkt er volgens de magistraat in kwestie echter op dat dit voor Justitie niet geldt.

Daarbij komt dat er ook heel veel kritiek werd gegeven over de huidige informaticastructuren. Het gebrek aan (degelijke) informaticastructuren is volgens M5 het voornaamste probleem op de werkvloer. Hij is van mening dat men hier sneller in vooruit dient te gaan. Volgens M5 is dit enerzijds bevorderlijk voor de werklastmeting, en anderzijds om de dataregistratie te bevorderen opdat er bijvoorbeeld “dubbele vattingen” vermeden zouden worden. Heel veel werk gebeurt nu veel te omslachtig, en wordt soms zelfs meerdere keren uitgevoerd. Moest men over betere

informaticasystemen beschikken, zou men veel efficiënter te werk kunnen gaan waardoor men zou kunnen besparen op personeel. M4 stelt dat er, na menige flops zoals Phenix, wel verbetering werd bekomen door de invoering van Ompranet en Ompict. Toch zijn er nog steeds heel wat veranderingen wenselijk opdat de verwerking van de gegevens beter, sneller en efficiënter zou gebeuren.

Er zijn niet alleen veranderingen in de informaticastructuren zelf wenselijk, aangezien er ook investeringen in het ICT-personeel dienen te gebeuren. Zo zou volgens M6 een mobiele helpdesk wel van pas kunnen komen. Nu zijn er op elke rechtbank wel systeembeheerders, maar dit zijn geen opgeleide IT'ers. Deze mensen volgen wel een dag opleiding zodat ze kunnen instaan voor de oplossing van een aantal zaken, maar de problemen kunnen veelal niet direct worden opgelost.

Over het opleidingsaanbod zijn de magistraten over het algemeen wel redelijk tevreden. Vooral de staande magistraten zijn het met 69 % eens over de stelling "Het opleidingsaanbod voldoet aan mijn verwachtingen.". Bij de zetelende magistraten is het enthousiasme met 62 % iets minder. Vooral bij de Rechtbanken van Eerste Aanleg is men het minst tevreden over het opleidingsaanbod, aangezien 39 % het niet eens is met de hierboven genoemde stelling.

Bij de vrij in te vullen vraag of er suggesties waren over het opleidingsaanbod hebben een 90-tal magistraten de tijd en moeite genomen om deze vraag in te vullen. De meest voorkomende suggesties waren de noodzaak aan meer praktijkgerichte opleidingen. Heel wat magistraten haalden aan dat het ten zeerste wenselijk zou zijn om een soort van workshop te organiseren waarbij er ervaringen worden uitgewisseld tussen magistraten die eenzelfde problematiek behandelen. Over de thema's zelf is er niets tenderend te vinden, behalve dat de verschillende thema's ook meer praktijk gericht gegeven moeten worden. De huidige aanpak lijkt aldus veel te theoretisch te zijn.

De wenselijkheid aan opleidingen die wat dichterbij huis en eentalig worden gegeven, is ook regelmatig terug te vinden. Daarnaast vinden heel veel magistraten het dringend noodzakelijk om meer opleidingen inzake multimedia en informatica te krijgen.

84 % van de staande en 82 % van de zetelende magistratuur vindt dat ze over voldoende documentatie beschikken om te kunnen werken. Wel is het zo dat ze opmerken het niet te kunnen vinden met het besparingsinitiatief, waardoor ze nog maar tot één databank toegang zouden krijgen. Nu hebben de magistraten toegang tot zowel Jura als Strada. Er is echter sprake van dat één databank zou verdwijnen om zo meer te kunnen besparen.

50 % van de magistraten verschaffen zich zelf grotendeels de nodige documentatie om te kunnen werken. De opgegeven bedragen variëren tussen 25 en 3000 euro per jaar! Gemiddeld geven de magistraten 552 euro per jaar aan documentatie uit.

## Resultaten

*“Ik vind dat ik een billijke vergoeding krijg voor het door mij gepresteerde werk.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	90	0	49
Staande (n = 84)	63	0	21

*“De tijd die ik aan woon-werkverkeer besteed is redelijk.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	121	2	16
Staande (n = 84)	66	0	18

*“Ik kan gemakkelijk een parkeerplaats vinden voor mijn voertuig.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	124	7	8
Staande (n = 84)	66	10	8

*“Ik denk dat het bezitten van een bureau in het paleis bevorderlijk is voor mijn werk.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	100	9	30
Staande (n = 84)	81	1	2

*“Ik vind dat de FOD Justitie mij op voldoende wijze in staat stelt om op een adequate manier te werken.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	67	1	71
Staande (n = 84)	54	0	30

*“Het opleidingsaanbod voldoet aan mijn verwachtingen.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	86	0	53
Staande (n = 84)	58	0	26

## Tussentijds besluit

Ook over de materiële arbeidsvoorwaarden heerst er over het algemeen een grote tevredenheid. De meningen tussen de staande en zittende magistratuur durven hier wel eens uit elkaar lopen, maar toch worden er bijna geen kritieke punten vastgesteld. Indien men naar het vorsingsproject van VAN HOUTTE kijkt, dient er vooral opgemerkt te worden dat de tevredenheid over de wedde is veranderd. Zo is nu 71 % van de bevroegde magistraten tevreden met de vergoeding, terwijl in 1992 slechts 1 % verklaarde voldoening te vinden in het weddesysteem.<sup>59</sup> Dit neemt niet weg dat er ook nu nog steeds kritiek kan geuit worden. Zo is volgens M3 de loonspanne tussen Eerste Aanleg en het Hof van Beroep dermate verwaarloosbaar dat sommige magistraten zelfs weigeren te promoveren.

De laagste score werd gehaald bij de stelling “Ik vind dat de FOD Justitie mij op voldoende wijze in staat stelt om op een adequate manier te werken”, daar slechts 48 % van de zetelende magistraten akkoord waren met deze stelling. Indien men kijkt naar de stelling “Ik beschik over voldoende documentatie om te kunnen werken” zijn de zware tekorten<sup>60</sup> waarop VAN HOUTTE wees blijkbaar opgelost, daar nu 83 % der magistraten menen over genoeg documentatie te beschikken. Wel moet er opgemerkt worden dat de magistraten het niet zien zitten om in de toekomst nog maar met één databank verder te moeten. Maar ook tijdens de interviews werd er kritiek gegeven op de huidige besparingsinitiatieven van Minister De Clerck. De magistraten vrezen dat de Minister zich niet bewust is van de verre gaande gevolgen die worden gecreëerd door langer te wachten met de vacant verklaring van bepaalde vacatures. M1 stelde dat dit zeker veel invloed had op kleine parketten/ zetels, daar er ook minder collega's zijn die dit tekort kunnen opvangen. M2 stelde dat de opvolgingen tot bijna een jaar kunnen duren. Hierdoor is men gedwongen beroep te doen op de collegialiteit onder de magistraten. Ook M6 meent dat de benoemingen veel sneller dienen te verlopen, en vindt dat de opvolger in kwestie reeds gekend zou moeten zijn vooraleer de vertrekkende magistraat zijn plaats heeft verlaten. Maar men dient zich er bewust van te zijn dat niet alleen de extra werklust voor de magistraten een probleem vormt. Zo stelde Meneer Geysen in een interview met *De Standaard* dat door het te lang wachten met de invulling van sommige plaatsen zittingen moeten worden uitgesteld, er vertraging is in de behandeling van de dossiers, enzovoort.<sup>61</sup> Hij meent dan ook dat op het einde van de rit vooral de rechtzoekende hiervan de dupe

---

<sup>59</sup> J. VAN HOUTTE, *Een onderzoek naar het statuut van de magistraat en de werkvoorwaarden van het gerecht.*, Antwerpen, 1992, 19.

<sup>60</sup> J. VAN HOUTTE, *Een onderzoek naar het statuut van de magistraat en de werkvoorwaarden van het gerecht.*, Antwerpen, 1992, 56.

<sup>61</sup> Artikel uit “Justitie wacht met vacatures om te besparen”, *De Standaard*, 29 maart 2011, p. 5

wordt, aangezien deze langer op een uitspraak moet wachten. Het belangrijkste argument is volgens mij dat er nu ook veel expertise verloren gaat. Indien een magistraat op pensioen vertrekt, neemt hij al zijn kennis mee. Zo zou het bijvoorbeeld niet slecht zijn om, vooraleer een plaats definitief in te vullen, de kandidaat in kwestie een proefperiode te laten lopen bij de vertrekkende magistraat. Enerzijds kan men hierdoor de geschiktheid van de magistraat nagaan, en anderzijds kan de expertise zo worden doorgegeven.

### **6.2.3. Andere arbeidsvoorwaarden**

#### Bespreking

De magistraten van het niveau van Eerste Aanleg zijn het er met 96 % over eens dat de zekerheid, voortvloeiend uit hun statuut zeer belangrijk is voor hen. Dit geldt uiteraard niet enkel voor hen, maar eveneens voor hun collegae van de Vredegerechten/ Politierechtbanken met 96 % en voor de magistraten van de 'Andere rechtbanken' met 98 %. Op de Hoven bestaat er zelfs geen enkele twijfel, want hier was iedereen het unaniem eens over het belang van hun statuut.

Opvallend is het verschil tussen de stelling “Ik heb het gevoel voldoende zelfstandig mijn werk te kunnen regelen.” enerzijds en “Ik ben tevreden over de mate waarin ik het werktempo kan bepalen.” anderzijds. Alhoewel deze twee beweringen redelijk dicht bij elkaar liggen, zit er toch ietwat verschil in de antwoorden. Zo valt het op dat, de eerste stelling steeds positiever wordt beantwoord dan de tweede. 96 % van de zittende magistratuur is tevreden over het voldoende kunnen regelen van het werk, doch 'slechts' 82 % is tevreden over de mate waarin het werktempo kan bepaald worden. Bij de staande magistraten is dit een verhouding van 87 % ten opzichte van 76%. Het grootste verschil zit er bij de Hoven, aangezien er 97 % tevreden is over de mate waarin het werk kan worden geregeld en 74 % over het werktempo.

Uiteraard dient er gezegd te worden dat het werktempo in rechtstreeks verband staat met de toestroom van de zaken. Dit was volgens M2 dan ook het grootste knelpunt op de werkvloer op het Hof van Beroep te Antwerpen en moet dringend verholpen worden. Zo stelt ook M5 dat er algemeen een probleem is met het toestroom van de zaken: er heerst tegenwoordig een enorme maatschappelijke normvervaging en iedereen verwacht dat Justitie dit oplost. Een deeloplossing ligt volgens M5 in het feit dat men (terug) veel meer verantwoordelijkheid bij de burger dient te leggen opdat deze eerst zelf probeert zijn geschillen op te lossen, en slechts in uiterste nood zijn toevlucht tot Justitie/ tot de gerechtelijke apparaten neemt. M4 is van mening dat men voor een betere kennis- en expertiseverdeling zou moeten zorgen, zodat de instroom beperkt kan worden.



Volgens hem zou bijvoorbeeld de ervaring van een magistraat van het Hof van Beroep moeten terug kunnen geleid worden naar Eerste Aanleg en vice versa. Dit zou men door workshops kunnen bereiken, of door de uitwisseling van magistraten zodat zij een tijdje op het Hof van Beroep zouden meedraaien.

Over de balans tussen werk- en privéleven zijn de magistraten over het algemeen zeer tevreden. Wel is het opmerkenswaardig dat vrouwelijke magistraten hier beduidend minder tevreden mee zijn dan hun mannelijke collega's. Zo stelt 68 % van de vrouwen het eens te zijn met de stelling “Er bestaat een goede balans tussen mijn werk- en privéleven”, terwijl dit bij de mannen 79 % is. Indien men kijkt naar het type zetel/ parket, is ook hier een verschil op te merken. 81 % van de magistraten werkzaam aan een Hof zijn tevreden met de werk-privé balans, dicht gevolgd door de Vrederechten/ Politierechtbanken en 'Andere rechtbanken' met 79 %. Het laagste scoort het niveau van Eerste Aanleg met 70 %.

Opmerkelijk is eveneens dat, alhoewel de magistraten aangeven tevreden te zijn met de balans tussen hun werk- en privéleven, desondanks 50 % van zittende magistraten vinden dat zij teveel tijd in hun werk moeten investeren. Bij de staande magistratuur betreft het 42 % die er ook zo over denkt.

In verband met de gegevens over de balans tussen werk- en privéleven, waarbij 30 % van het niveau van Eerste Aanleg van mening was dat deze balans niet goed was, zijn het nu ook logischerwijs deze magistraten die vinden dat ze teveel tijd in hun werk moeten investeren.

De stelling “Ik ervaar dat ik voldoende mogelijkheden heb om promotie te maken” werd door 55 % van de zetelende magistraten en 68 % van de staande magistraten bevestigend beantwoord. De meerderheid van de magistraten is dan ook van mening dat het belangrijker is een specialist te zijn, dan de hiërarchische ladder omhoog te klimmen. Vooral op de Vrederechten denkt men er zo over met 71 %.

Daarnaast is 87 % van de bevroegde magistraten van mening dat het bezitten van bepaalde competenties belangrijker is dan anciënniteit voor het verkrijgen van een adjunct-mandaat, bijzonder mandaat of mandaat van korpschef. Vooral de staande magistraten zijn deze mening toegedaan, aangezien 92 % het eens is met deze bewering. Het is zelfs zo dat 44 % van hen het “volledig eens” is. Indien men kijkt naar de antwoorden per type rechtbank/ zetel, dan springen er twee cijfers in het oog. Enerzijds zijn alle Vrederechters het eens over deze stelling en anderzijds scoren de Hoven het laagst, met 'slechts' 74 %. Aldus mag men besluiten dat de magistratuur anciënniteit van minder groot belang vindt voor het verwerven van een mandaat.

Om de vorige stelling op te helderen werd aan de magistraten gevraagd te preciseren welke

competenties ze juist voor ogen hadden. Zo'n kleine 70 % heeft deze kans ook daadwerkelijk benut. De meest gegeven capaciteiten die men wenst te zien zijn “gezond verstand”, “leidinggevende en organisatorische kwaliteiten” of ook “managementskwaliteiten”, “menselijkheid en collegialiteit” en “ervaring”. De magistraten schijnen zeker ook de collegialiteit en de sociale competenties te zoeken in een korpsoverste. Ze vragen dat deze zijn taken op een redelijke manier vervult, oog hebbende voor de magistraten zowel in hun functie van magistraat maar ook als mens.

De huidige evaluatieprocedure<sup>62</sup> wordt niet bepaald hoog in het vaandel gedragen bij de magistratuur, en al zeker niet bij de zittende. Zo meent slechts 40 % van de staande en 31 % van de zittende magistratuur dat de evaluatieprocedure als adequaat beschouwd kan worden. Indien men kijkt naar de grootte van de zetels/ parketten zijn er geen grote verschillen te bespeuren daar 58 % bij de kleine en 60 % bij de grote het oneens zijn met de stelling dat de evaluatieprocedure adequaat zou zijn. Het meeste 'enthousiasme' vindt men op het niveau van Eerste Aanleg, waarbij 41 % der magistraten de procedure adequaat vinden.

Ook over de evaluatieprocedures was er een open vraag, waarbij de magistraten werden uitgenodigd om hun opmerkingen te geven. Bij deze opmerkingen valt te concluderen dat de evaluatieprocedure als een lege doos wordt beschouwd die enkel en alleen pro forma wordt uitgevoerd. Het feit dat er geen uniform beleid bestaat over hoe deze procedure moet worden uitgevoerd, zorgt voor grote verschillen naargelang de werkplaats. Op sommige zetels/ parketten dienen de magistraten zich zelf te evalueren, op andere plaatsen doet dit de korpsoverste. Heel wat magistraten halen ook aan dat, eens de evaluatie is gebeurd, er geen enkele opvolging van gebeurt. De objectiviteit ervan wordt ook in vraag gesteld, aangezien men vindt dat collega's elkaar niet kunnen en ook niet zouden mogen evalueren. Het is duidelijk dat het huidige evaluatiesysteem op heel wat tegenkanting stoot, te meer omdat het ongenueanceerd is en dat, indien het disfunctioneren van een magistraat zou blijken, er geen enkel gevolg aan wordt gegeven. Tijdens de interviews waren alle magistraten het erover eens dat een regelmatige evaluatie op zich wel goed is, maar dat er nood is aan een duidelijker systeem. Zo dient ook het onevenwicht in toepassingsgebied vermeden te worden. Immers zijn er in een groot arrondissement 2 extra evaluatoren die de korpschef bijstaan, en in een klein arrondissement is het énkél de korpschef die deze taak op zich neemt. Daarnaast worden de korpsoversten van de staande magistratuur wel geëvalueerd, maar mogen de korpsoversten der zittende magistratuur niet langer worden geëvalueerd volgens het Grondwettelijk Hof.<sup>63</sup> De evaluatie zou slaan op de wijze van ambtsuitoefening, met uitsluiting van de inhoud van een

---

<sup>62</sup> Zie artikel 259 novies – 259 undecies Gerechtelijk Wetboek.

<sup>63</sup> GwH 1 september 2008, B.S. 18 september 2008.

rechterlijke beslissing, en zou geschieden op grond van criteria die betrekking hebben op de persoonlijkheid en de intellectuele, professionele en organisatorische capaciteiten.<sup>64</sup> De te evalueren facetten waren juist deze, waarnaar de magistraten in de enquête vragen om op basis daarvan een korpsoverste aan te stellen.

De bevroegde magistraten menen dat er dringend nood is aan een wettelijk kader omtrent (langdurige) ziekte als ook omtrent arbeidsongevallen. Voornamelijk de parketmagistraten zijn deze mening toegedaan, met 76 % respectievelijk 61 %. Het minst overtuigd zijn de Vredegerechten, aangezien deze slechts met 54 %, respectievelijk 46 %, eens zijn met deze stellingen. De huidige regeling omtrent ziekte kan men terugvinden in artikelen 331 tot en met 333 van het Gerechtelijk Wetboek, waarbij wordt bepaald dat voor afwezigheden tussen vier dagen en één maand de toelating van de korpschef vereist is.<sup>65</sup> Voor afwezigheden langer dan een maand is de toestemming van de Minister van Justitie vereist.<sup>66</sup> Indien de rechterlijke instanties en/ of de Minister van Justitie van mening zijn dat de duur van de afwezigheid de goede werking van het rechtscollège in gevaar brengt dan, kan de magistraat worden opgeroepen om voor de commissie pensioenen van MEDEX<sup>67</sup> te verschijnen die nagaat of de ziekte ernstig is, blijvend is en/ of hem niet meer toelaat zijn functies naar behoren te hervatten.<sup>68</sup> Indien de magistraat in kwestie definitief ongeschikt wordt verklaard, kan hij een recht doen gelden op een pensioen wegens vroegtijdige lichamelijke ongeschiktheid.<sup>69</sup> Meneer Geysen wist tijdens een vergadering te zeggen dat pas na 12 à 24 maanden van afwezigheid MEDEX een voorstel doet om de betrokken magistraat met vervroegd pensioen te sturen. Hierbij valt er nog op te merken dat gedurende de hele tijd die de zieke magistraat afwezig is diens wedde blijft doorlopen.

De wetgeving op de arbeidsongevallen omvat onder meer de Wet van 3 juli 1967<sup>70</sup> en de Wet van 10 april 1971.<sup>71</sup> Door het feit dat meerdere wetten en KB's hierop van toepassing zijn, zou het beter zijn om een overzichtelijke omkadering te geven expliciet van toepassing op de Belgische magistratuur. Immers zijn slechts 26 % van de zittende en 37 % van de staande magistratuur ervan overtuigd dat de huidige regeling(en) omtrent arbeidsongevallen toereikend zijn.

---

<sup>64</sup> BREWAEYS, E., "Evaluatie van korpschefs naar de prullenmand", *Juristenkrant* 2008, afl. 173, 1.

<sup>65</sup> Artikel 331 Gerechtelijk Wetboek.

<sup>66</sup> Artikel 332 Gerechtelijk Wetboek.

<sup>67</sup> MEDEX is een overheidsdienst: Bestuur van de Medische Expertise.

<sup>68</sup> ADVIESRAAD VAN DE MAGISTRATUUR, *Vademecum over het sociaal en financieel statuut van de magistraten*, Brussel, Adviesraad van de Magistratuur, 2008, 68.

<sup>69</sup> X. DE RIEMACKER en G. LONDERS, *Statuut en deontologie van de magistraat*, Brugge, Die Keure, 2000, 200.

<sup>70</sup> Wet 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor ongevallen, voor ongevallen op weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de publieke sector, *B.S.* 10 augustus 1967.

<sup>71</sup> Wet 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen, *B.S.* 24 april 1971.

60 % van de staande en 62 % van de zittende magistraten zijn van plan om hun pensioen aan te vragen vóór de desbetreffende leeftijdsgrens van 67 / 70 jaar. Vooral de vrouwelijke magistraten zien het niet zitten om tot hun pensioenleeftijd te blijven werken, aangezien 79 % van plan is om vroeger te stoppen. Slechts 52 % van hun mannelijke collega's sluiten zich hierbij aan.

Er werd aan de deelnemers ook gevraagd, indien ze van plan zijn vroeger te stoppen met werken, of een deeltijds arbeidsregime hierin verandering zou brengen. Van deze mannelijke magistraten zijn 77 % en van de vrouwelijke 70 % bereid om wél langer te werken mits een deeltijdse arbeidsmogelijkheid.

Bij de vraag wat de magistraten in het algemeen vinden van een deeltijdse tewerkstelling, lijkt er echter heel wat onenigheid te zijn. De meeste magistraten staan er in principe wel voor open en vinden dat, aangezien het in de meeste bedrijven/ beroepen wel kan, ook bij hen een regeling hierover getroffen moet worden, maar stellen zich wel de vraag of dit effectief haalbaar is. Ze maken bedenkingen over de organisatie hiervan en blijken schrik te hebben voor het feit dat er dan misschien meer werk bij de fulltimers zou belanden. Heel wat magistraten benadrukken dat het (logische) gevolg van deeltijdse bezoldiging aan een dergelijke parttime tewerkstelling dient verbonden te worden. Ook M6 meent dat deeltijds werk mogelijk moet zijn, maar legt een grote nadruk op de noodzaak aan een juiste en degelijke organisatie. Hiernaast dient er volgens haar tevens een groot vertrouwen en een goede communicatie te heersen tussen de magistraten die parttime werken, zodat een efficiënt beheer van de dossiers gewaarborgd kan blijven. Het nadeel van deeltijds werken is dat, ook al ondervindt men dan wat minder stress, men ook vaak minder betrokken is in de werkomgeving.<sup>72</sup>

De vraag die voor de meeste controverse heeft gezorgd was “Wat denkt u over het statuut van de magistratuur? Waarom?”. Bij de zetelende magistratuur variëren de antwoorden tussen “bevredigend” en “slecht”. Een aantal rechters/ raadsheren menen dat het huidige statuut, voor zover dit er is, wel op zijn minst een dringende update nodig heeft. Hetgeen bij de zetel wel opvalt is dat er behoorlijk wat magistraten stellen dat het statuut onvoldoende gekend en onduidelijk geregeld is. Sommigen stellen zich zelfs de vraag of er überhaupt wel “een” statuut bestaat.

Ook de staande magistraten vragen zich af in hoeverre er wel een echt statuut is. Ze menen dat de regelingen veel te archaïsch zijn en dat men té afhankelijk is van de goodwill van de korpschef. Het probleem ligt hier duidelijk in het feit dat er geen uniformiteit bestaat, en dat er niet geweten is wat precies onder de noemer “statuut” valt.

---

<sup>72</sup> I. GOOVAERTS, *Personeelstevredenheid meten*, Mechelen, Kluwer, 2002, 141.

## Resultaten

*“De zekerheid, voortvloeiend uit mijn statuut, is belangrijk voor mij.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	134	1	4
Staande (n = 84)	83	0	1

*“Ik heb het gevoel voldoende zelfstandig mijn werk te kunnen regelen.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	133	0	6
Staande (n = 84)	73	0	11

*“Er bestaat een goede balans tussen mijn werk en privéleven.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	104	0	35
Staande (n = 84)	62	0	22

*“Ik ben tevreden over de mate waarin ik het werktempo kan bepalen.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	114	1	24
Staande (n = 84)	64	1	19

*“Ik ervaar dat ik voldoende mogelijkheden heb om promotie te maken.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	76	26	37
Staande (n = 84)	57	0	27

*“Ik vind dat ik teveel tijd in mijn werk moet investeren.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	69	0	70
Staande (n = 84)	35	2	47

*“Ik streef er eerder naar een specialist in mijn vak te zijn, dan op de hiërarchische ladder te klimmen.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	93	28	18
Staande (n = 84)	59	12	13

*“Ik vind dat het bezitten van bepaalde competenties belangrijker is dan anciënniteit voor het verkrijgen van een adjunct-mandaat, bijzonder mandaat of mandaat van korpschef.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	118	9	12
Staande (n = 84)	77	1	6

*“Ik ervaar de evaluatieprocedure als adequaat.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	43	12	84
Staande (n = 84)	34	5	45

*“Ik vind dat er dringend nood is aan een duidelijk wettelijk kader omtrent (langdurige) ziekte.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	92	32	15
Staande (n = 84)	64	10	10

*“Ik vind de huidige regeling omtrent ziekte voldoende.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	43	29	66
Staande (n = 84)	33	12	39

*“Ik vind dat er dringend nood is aan een duidelijk wettelijk kader omtrent arbeidsongevallen.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	80	42	17
Staande (n = 84)	51	17	16

*“Ik vind de huidige regeling omtrent arbeidsongevallen voldoende.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	36	47	56
Staande (n = 84)	31	22	31

*“Ik ben van plan om vóór de leeftijdsgrens van 67/ 70 jaar mijn pensioen aan te vragen.”*

	Ja	Nee
Zittende	86	53
Staande	50	34

## Tussentijds besluit

Over de “andere arbeidsvoorwaarden” heerste er op het eerste zicht een grote tevredenheid. Maar als men dieper op bepaalde punten ingaat, merkt men dat er toch een aantal gewichtige aandachtspunten te vinden zijn. Zo is een gebrek aan objectiviteit voorhanden, alsook een overmaat aan autoriteit van de korpsversten. Slechts 36 % ervaart de evaluatieprocedure als adequaat. De opmerkingen hierover zijn dat de toepassing van de evaluatieprocedure enerzijds louter formalistisch is en anderzijds, dat er hiervoor te veel macht ligt bij de korpsverste. De magistraten stellen dat het huidige systeem voor willekeur en vriendjespolitiek kan zorgen.

De evaluatieprocedure zou meer genuanceerd moeten worden, opdat het een effectief werkmiddel zou zijn. Zo vertelden magistraten dat de puntentelling eigenlijk niet helemaal accuraat is, met als gevolg dat het bekomen van een goede evaluatie gemakkelijker is dan het behalen van een slechte. Daarbij komt dat de evaluaties geen gevolgen hebben, aangezien er geen enkele opvolging gebeurt. Men zou dit effectiever moeten inzetten, zodat men aan een goede evaluatie een extra prikkel/ beloning kan koppelen en bij een slechte een serieuze waarschuwing kan geven. M4 is de mening toegedaan dat het wenselijk zou zijn om een leidinggevende magistraat wat meer vrijheid te geven om de juiste personen op de meest geschikte plaatsen te krijgen. Ook al behalen sommige magistraten slechte evaluaties, het leidt tot niets. Men neemt de verantwoordelijkheid vaak niet op om aan de negatieve beoordeling enig gevolg te geven. Dit zou dringend moeten veranderen. Onder andere M4 en M2 pleiten voor een grotere nadruk op functioneringsgesprekken, in plaats van de evaluatieprocedure.

Evaluaties zouden ook veel meer objectief moeten gebeuren, bijvoorbeeld door de advocaten hierin te betrekken<sup>73</sup>. M3 meent dat men met assessment er voor kan zorgen dat er niet enkel gepeild wordt naar kennis, maar eveneens naar het karakter. Hierdoor kan men zien waarvoor een bepaalde persoon wel of niet geschikt is. Een dergelijk systeem wordt in Nederland reeds gehanteerd.<sup>74</sup> Het voordeel om een assessment center te betrekken in de evaluaties is allereerst de hogere mate aan objectiviteit. Daarbij komt dat het voor de geëvalueerde magistraten zorgt voor zekerheden over de eigen kwaliteiten, bijhouden van vorderingen in competenties, een realistische kijk op het eigen gedrag door externe informatie en dat het een aanzet geeft om zelf competenties te ontwikkelen.<sup>75</sup> Assessment heeft uiteraard ook voordelen voor het 'management' zelf, aangezien de korpsverste er

---

<sup>73</sup> VAN DELM, J., “Justitie is veel te belangrijk om alleen aan juristen over te laten”, *De Juristenkrant*, 2009, 8.

<sup>74</sup> R. SCHWITTERS, *Recht en samenleving in verandering. Inleiding in de rechtssociologie.*, Deventer, Kluwer, 2008, 148.

<sup>75</sup> H. TILLEMA, *Assessment van competenties*, Mechelen, Kluwer, 2004, 30.



in betrokken blijft. Zo gaat men een beter inzicht krijgen in het functioneren van de magistraten en gaat men de vorderingen in competenties beter kunnen bijhouden.<sup>76</sup>

Daarnaast moet het systeem, op basis waarvan men een bepaald mandaat krijgt vanwege zijn anciënniteit, volledig worden afgeschaft. Anciënniteit mag mee in rekening worden gebracht, als een extra punt maar zeker niet als het enigste punt. De magistraten wensen dat de toekenning van speciale mandaten op basis van objectieve vereisten gebeuren, zoals leiderschap, gezond verstand als ook menselijkheid en collegialiteit.

#### **6.2.4. Persoonlijke betrokkenheid bij de werking van mijn kamer of sectie**

##### Bespreking

Slechts 58 % van de Belgische magistraten vinden dat zij voldoende informatie krijgen over de werking van hun kamer/ sectie van hun korpsoverste. In Vlaanderen blijkt het informeren beter te verlopen dan aan de overkant van de taalgrens, met aan de kop Antwerpen. In Antwerpen zijn er namelijk 76 % van de magistraten tevreden met de informatie die hen verstrekt wordt over de behaalde resultaten. De laagste score werd in Luik behaald, waar slechts 40 % tevreden is over de mate van briefing door hun overste. Het verstrekken van de inlichtingen lijkt ook meer/ beter te gebeuren op grote parketten/ zetels dan op de kleine, met een score van 63 % respectievelijk 54 %.

Een grote voldoening wordt geput uit de relatie met de collega's. Immers zijn 76 % van de zittende en 87 % van de staande magistraten het eens met volgende stelling: "Ik heb een uitstekende relatie met mijn collega's in mijn kamers/ sectie. Hier is het Brussel die de spits afbijt, met 88 %. Deze keer is de laagste tevredenheid te vinden in Bergen, waar slechts 62 % van de magistraten het eens zijn met de hierboven genoemde stelling. Tegen mijn verwachtingen in is de relatie met de collega's minder goed op de kleine zetels/ parketten dan op de grote. Aangezien er minder magistraten werken op een klein parket/ zetel, en dus nauwer met elkaar dienen samen te werken en vaker met elkaar in contact komen verwachtte ik dat de onderlinge relatie beter zou zijn. Niets is minder waar, daar er 68 % bij de kleine en 90 % bij de grote parketten/ zetels beamen een uitstekende relatie met de collega's te hebben.

Bij de stelling "Ik heb voldoende contact met andere collega's van mijn korps", zijn het dan juist weer wel de kleine parketten/ zetels waarbij het grootste aantal der magistraten het mee eens zijn. Bij de grotere is het een score van 70 %. Ook hier is het in het rechtsgebied Bergen waar men de

---

<sup>76</sup> H. TILLEMA, *Assessment van competenties*, Mechelen, Kluwer, 2004, 30.

laagste score haalt met 62 %.

28 % van de zittende en 19 % van de staande magistraten voelen zich soms eenzaam in hun werk. Er werd geprobeerd naar verbanden te zoeken naargelang het type zetel/ parket, maar dit leek zeer variërend te zijn. Opvallend is wel dat de 55 magistraten die aangaven zich soms eenzaam te voelen, voornamelijk (62 %) mannen zijn.

Vooraf in Bergen en Luik voelen de magistraten zich soms eenzaam, aangezien 38 % respectievelijk 27 % dit aangaf. Het minst eenzaam zijn de magistraten uit Brussel, met 14 %. Het verschil naargelang de grootte van de zetel/ parket is beperkt, met 20 % eenzaamheid in de kleine en 28 % in de grote parketten/ zetels.

### Resultaten

*“Als magistraat, krijg ik voldoende informatie over de resultaten van de kamer of sectie van mijn overste.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	81	31	27
Staande (n = 84)	49	17	18

*“Ik heb een uitstekende relatie met mijn collega's in mijn kamers/ sectie.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	105	27	7
Staande (n = 84)	73	7	4

*“Ik heb voldoende contact met andere collega's van mijn korps.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	95	12	32
Staande (n = 84)	74	3	7

*“Ik voel mij soms eenzaam in mijn werk.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	39	14	86
Staande (n = 84)	16	3	65

### Tussentijds besluit

De persoonlijke betrokkenheid bij de werking van de kamer/ sectie is behoorlijk. De intermenselijke contacten zijn op zich wel goed, maar er dient nog wel te worden geschaafd aan het inlichten van de magistraten over de werking van de kamer/ sectie. Opdat de magistraten gemotiveerd zouden blijven en zich meer met de kamer/ sectie zouden identificeren, is er wel een goede informatieverstrekking vereist. De resultaten die men heeft gehaald, zijn immers toe te schrijven aan de inzet en aan het werk van de magistraten. Indien de mate van betrokkenheid niet voldoende is voor een persoon, kunnen er motivatieproblemen ontstaan hetgeen gaat resulteren in een slechtere werkhouding.<sup>77</sup>

25 % van de magistraten voelen zich soms eenzaam op het werk, hetgeen niet in het voordeel van het welzijn van deze magistraten spreekt. Zo bleek uit verschillende onderzoeken dat werkgelegenheid voor de meeste werknemers juist een middel is om eenzaamheid en isolatie af te weren en met anderen te kunnen interacteren, een zinvolle bezigheid te hebben en iets te kunnen verwezenlijken.<sup>78</sup>

### **6.2.5. Persoonlijke betrokkenheid bij het geheel van de organisatie**

#### Bespreking

Als men kijkt naar de persoonlijke betrokkenheid bij het geheel van de organisatie, zijn het steeds de parketmagistraten die een hogere score behalen op de 'tevredenheidsscala'.

Met de bewering “Ik krijg voldoende informatie over de werking van het korps vanwege de korpschef.” is 75 % van de staande magistratuur het eens, in tegenstelling tot 61 % van de zittende. Vooral in Luik is men hiervan niet echt overtuigd, aangezien amper 53 % met deze stelling akkoord

<sup>77</sup> J. VON GRUMBKOW, *Arbeidsmotivatie: een psychologische benadering*, Heerlen, Open Universiteit, 1989, 2.

<sup>78</sup> W. DE MOOR, *Arbeidsmotivatie als management-instrument*, Diegem, Bohn Stafleu Van Loghum, 1998, 24.

is gegaan. Het lijkt er op dat er een veel groter samenhangsgevoel te bespeuren valt bij de parketmagistraten, hetgeen niet echt onverwacht is gezien het feit dat deze in teamverband en in overleg werken. Misschien heeft het ook te maken met de invulling van het begrip “onafhankelijkheid”, hetgeen de zittende magistratuur nog wat te algemeen hanteert?

“De tewerkstelling in mijn korps geeft mij een gevoel van voldoening.” werd door 77 % van de zittende en 87 % van de staande leden der rechterlijke orde positief beantwoord. Dit kan mijns inziens gekoppeld worden aan het streven naar succes met de gehele sectie bij de staande magistraten. Immers streven zij met z'n allen naar het behalen van bepaalde resultaten, en kunnen zij dit in teamverband bereiken. Een magistraat van de zetel daarentegen wordt een dergelijk gevoel van succes niet/ minder gewaar, aangezien deze een andere functie binnen de rechterlijke orde heeft te vervullen. Een zetelende magistraat die op basis van bepaalde bewijsvoering een oordeel velt is dan ook niet te vergelijken met een staande magistraat die juist deze bewijsvoering heeft trachten te vergaren.

Een rechter/ raadsheer zal in mijn ogen meer voldoening moeten putten uit zijn eigen werk, dat hij op een zo kwaliteitsvolle manier als mogelijk aan de dag legt en minder uit de tewerkstelling in een korps. Uiteraard spreek ik in dit geval niet over een korpsverste, die door onder andere zijn initiatieven en beleidsvoering goede resultaten met zijn korps haalt en daaruit voldoening put!

Een heel groot verschil werd er ontdekt in de beantwoording van de stelling “De informatie die ik verkrijg over de werking van mijn korps is nuttig voor mij”. Niet zozeer in de verschillende rechtsgebieden, aangezien deze het allemaal eens zijn met de bewering, maar het verschil zit in het type magistraat. Zo vinden slechts 72 % van de zetelende magistraten deze informatie nuttig, in tegenstelling tot 90 % van de staande. Ook hier lijkt me het samenhangsgevoel op te spelen, het gevoel dat men samen aan iets werkt.

25 % van de zittende magistratuur meent dat de leiding van hun korps het algemeen belang van haar magistraten *niet* behartigt. 16 % van deze magistraten heeft hierover geen mening en 59 % denkt dat de leiding hun belangen wel behartigt. Hierbij sluit zich 75 % van de staande magistratuur aan. Dit grote verschil zou wel eens te maken kunnen hebben met de geschiktheid van de korpshoofden. De tevredenheid over de korpsverste ligt bij de staande magistraten een stuk hoger, en het zijn juist deze korpsschefs die wel geëvalueerd worden. Daarbij komt dan ook dat de zetel in principe benoemd is voor het leven, en niet uit zijn ambt kan worden ontzet of geschorst dan door een vonnis.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Artikel 152, tweede lid Grondwet.

Voor de parketmagistraten ligt dit anders, aangezien deze door de Koning worden benoemd en ontslagen.<sup>80</sup> In de praktijk lijkt dit verschil echter van weinig belang.

### Resultaten

*“Ik krijg voldoende informatie over de werking van korps vanwege de korpschef.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	85	19	35
Staande (n = 84)	63	2	19

*“De tewerkstelling in mijn korps, geeft mij een gevoel van voldoening.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	107	14	18
Staande (n = 84)	73	2	9

*“De informatie die ik verkrijg over de werking van mijn korps is nuttig voor mij.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	100	16	23
Staande (n = 84)	76	0	8

*“De leiding van mijn korps behartigt het algemeen belang van haar magistraten.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	82	22	35
Staande (n = 84)	63	2	19

---

<sup>80</sup> Artikel 153 Grondwet.

## Tussentijds besluit

Men mag concluderen dat de staande magistraten een stuk tevredener zijn over de betrokkenheid bij het geheel van de organisatie, dan de zittende magistraten.

Onrustwekkend vind ik de lage scores van de rechters/ raadsheren over de vragen die verband hielden met de korpschef. Men kan zich de vraag stellen of juist deze magistraten zeer kritisch zijn, of dat deze magistraten te maken hebben met een minder competente overste. Indien deze bevindingen toch meer aan de korpsoversten toe te schrijven zijn, schijnt me dit oplosbaar door de invoering van assessment.

Daarnaast dient er veel meer bijstand te worden geboden aan de korpsoversten. Volgens M7 dient er in het algemeen meer belang te worden gehecht aan de functionele ondersteuning van het werk. Hij meent dat voor de organisatie van het werk professionele systeembeheerders, statistici, analisten, documentalist en facility managers zeker geen overbodige luxe zouden zijn. Daarnaast vindt M7 dat er ook meer begeleiding dient te komen om een human resource beleid te kunnen voeren. Zo sprak men op het Hof van Beroep te Antwerpen zeer lovende woorden over Mevrouw Lagae, de verantwoordelijke voor het human resource beleid.

Het is dan eigenlijk ook zeer merkwaardig dat men overal, zowel in de privé- als in de meeste overheidssectoren, speciaal opgeleide personen aanneemt voor managementfuncties en deze mensen zoveel mogelijk ondersteuning verschaft; maar dat men voor het management van de rechtbanken van de korpsoversten verwacht dat zij dit zomaar (kunnen) doen.

Een Eerste Voorzitter/ Procureur moet deze functie bekleden, omdat hij daadwerkelijk het management wenst te leiden én omdat hij daarvoor een geschikte persoon is. Dit wil echter niet zeggen dat de overste deze functie alleen dient te vervullen, hij zou eerder aan het hoofd van een managementteam moeten staan. Zo zou participatief management een denkpiste kunnen zijn, waarbij het zwaartepunt bij een managementteam ligt dat een veelheid aan – ook niet-juridische – competenties verenigt, om alle dimensies van het beleid en bestuur van de rechtbank op optimale wijze te behartigen.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> KLOECK, K., “Management van de rechtbank”, in X., *Gerechtelijke achterstand: geen noodzakelijk kwaad*, Brussel, Bruylant, 2004, 171.

### 6.2.6. Emotionele impact

#### Bespreking

Om een beeld te kunnen krijgen over de emotionele impact van het werk, werden er enkele vragen omtrent stress, aanspreekpartners, ongewenst gedrag op het werk en veiligheid gesteld. Zo ervaart slechts 54 % van de zetelende magistratuur regelmatig stress op het werk, dit in tegenstelling tot 75% van de staande. Indien men deze stelling terugkoppelt aan de bewering in verband met de werklust, dan kan dit ook niet anders daar 71 % van de zittende magistraten z'n werklust redelijk vond. Blijkbaar is het wel zo dat de vrouwelijke magistraten meer gevoelig zijn voor stress of meer stress ervaren (67 %) dan hun mannelijke collega's (58 %). Over de stressbestendigheid valt er te zeggen dat zowel de zittende als de staande magistraten vinden dat zij goed met stress kunnen omgaan. 90 % van alle magistraten zijn immers deze mening toegedaan. Weinigen (12 % voor de staande en 13 % voor de zittende magistratuur) hebben aangegeven dat ze “zichzelf wel eens niet meer in de hand hebben” vanwege de stress. Er dient wel op te merken dat er meer vrouwelijke magistraten (14 %) zijn die hier last van hebben, dan mannelijke (9 %). Alhoewel slechts 12 % van de staande magistraten eens zijn met de stelling “Door de stress heb ik mezelf niet altijd in de hand.”, verklaren 17 % van de parketmagistraten wel eens agressief geworden te zijn. In het oog springend is dat de meeste magistraten niet weten waar ze terecht kunnen indien de stress hen teveel wordt, of dit is toch wat 42 % van de zittende en 45 % van de staande magistraten beweren. 23 % van de staande magistraten gaf aan hierover “geen mening” te hebben. M7 haalde in zijn interview meerdere keren het gebrek aan steundiensten aan, hetgeen volgens hem het grootste/ dringendste knelpunt op de werkvloer is. De noodzaak om hier verandering in te brengen lijkt duidelijk aangezien 45 % van de zetel (en 37 % van het parket) stelt geen duidelijke aanspreekpartners te hebben waarbij ze terecht kunnen. Daarbij komt dat de magistraten van de zetel wel met 58 % (en 61 % van het parket) het eens zijn over het feit dat, indien er aanspreekpartners ter beschikking zouden worden gesteld ze deze zouden contacteren bij problemen. Dergelijke steundiensten zouden ook goed van pas komen voor de 29 % magistraten die zich al (mentaal) slecht hebben gevoeld door hun werk. Hiervoor zouden gespecialiseerde instanties moeten komen die de magistraten bijstaan. Als men van de rechterlijke orde verwacht om de maatschappij voor een stuk draaiende te houden, moet men er ook voor zorgen dat er instanties zijn die de orde zelf draaiende houden.

Qua ongewenst gedrag op het werk, zijn er geen schrikwekkende cijfers te vinden. Zo meldden 2 % van de zittende en 1 % van de staande magistraten ooit al in contact te zijn gekomen met ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer. De verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke magistraten is hier

gelijk, met bij beide groepen 2 %. Bij de interviews wisten twee magistraten te vertellen dat ze al onrechtstreeks hiermee in contact waren gekomen. M1 vertelde dat er een aantal jaren geleden op het Parket-generaal een geval werd gemeld van een administratieve medewerker die een collega had lastig gevallen, maar nog nooit van magistraten. M6 daarentegen vertelde dat dit al wel werd opgemerkt, maar dat het telkens lichte vormen betrof van ongewenst seksueel gedrag die zich vanzelf oplosten.

Pesterijen op het werk schijnen wel wat vaker voor te komen, aangezien 8 % van de mannelijke en 7 % van de vrouwelijke magistraten hier reeds mee in contact zijn gekomen. De pesterijen zijn ook iets vaker voorgekomen op de parketten (12 %) dan op de zetels (7 %). Dit is waarschijnlijk deels te verklaren vanwege de aard van het werk, aangezien parketmagistraten veel meer in contact komen met collega's en andere diensten; terwijl een rechter/ raadsheer meer op zijn eentje werkt.

Tijdens de interviews werd aan alle magistraten gevraagd wat hun mening was over de mogelijkheden tot bestraffing van de daders van dergelijk ongewenst gedrag en of er voldoende voorzieningen zijn om een slachtoffer verder te helpen.

M4 vertelde dat er in principe wel voldoende mogelijkheden bestaan om de dader te kunnen bestraffen, maar hij betwijfelt of men daar daadwerkelijk gebruik van maakt. M5 is dan weer de mening toegedaan dat er eigenlijk onvoldoende maatregelen kunnen worden toegepast. Enerzijds bestaan de tuchtmaatregelen wel, maar anderzijds wordt een dergelijke procedure amper aangevat aangezien deze veel te omslachtig en tijdsrovend is. M6 treedt M5 hierin bij, door te stellen dat er inderdaad onvoldoende mogelijkheden zijn om er een tuchtzaak van te maken indien de feiten niet zwaarwichtig genoeg zijn.

En ook al zouden de feiten misschien toch zwaarwichtig genoeg zijn, dan nog staat de magistratuur zeer terughoudend ten opzichte van een tuchtprocedure.

Volgens de geïnterviewden zijn er, zeker nu, wel voldoende mogelijkheden om slachtoffers verder te helpen. Zo heeft men de preventieadviseur, die volgens M7 reeds met succes werd ingeschakeld. Ook bestaat er een systeem van vertrouwenspersonen. M3 merkte hierover op dat het een goed idee zou zijn om deze een doelgerichte opleiding mee te geven. Immers worden er op alle parketten/ zetels vertrouwenspersonen aangeduid, edoch blijven dit 'maar' de mensen die daar tewerk zijn gesteld. Ze nemen deze taak erbij, zonder hiervoor geschoold te zijn. Ook Meneer Geysen stelt dat een bijkomende opleiding voor deze mensen een voordeel zou zijn, om ook effectief te kunnen werken.



De stelling “Ik voel me veilig/ goed beveiligd op mijn werk” werd door de meerderheid der magistraten positief beantwoord. Zo zijn 64 % van de zittende en 68 % van de staande magistraten het eens met deze stelling. Toch meen ik te mogen zeggen dat de 34 % van de magistraten die deze stelling met oneens hebben beantwoord, niet verwaarloosd dienen te worden. M2 zei tijdens het interview dat hij zichzelf nog nooit echt onveilig heeft gevoeld op het werk, maar dit neemt niet weg dat de beveiliging wel ondermaats is. Hij heeft een aantal jaar geleden aan de politie gevraagd om een verslag hierover op te maken voor het Hof van Beroep te Antwerpen, en dit verslag maakte duidelijk hoe slecht de beveiliging was. Hierdoor heeft M2 de beslissing genomen om aan alle bezoekers van het Hof hun identiteitskaart te vragen, via enkele beveiligingsagenten. Indien men zijn identiteit niet kenbaar wil maken, zal men de persoon in kwestie de toegang tot het gebouw ontzeggen. M6 merkte op dat er niet ineens grote middelen of investeringen moeten worden besteed aan de veiligheid om een verschil te kunnen maken. Zo dient er op het Parket-generaal waar zij werkt “gebadged” te worden om toegang tot bepaalde gangen te kunnen krijgen, hetgeen ook in het Antwerpse Vlinderpaleis het geval is. Dit is niet alleen in het voordeel van de mensen die daar werken, maar eveneens ter bescherming van de dossiers. Zo wijst M1 ook op het feit dat de camera's in het gerechtsgebouw op het Poelaertplein voor een enorme verbetering hebben gezorgd, zeker in combinatie met de veiligheidsagenten. M4 vertelde dat er een grote toename van grof geweld vastgesteld kan worden de voorbije jaren. Hierdoor dient men zich vragen te stellen over de noodzaak van bijkomende veiligheidsmaatregelen. Uiteraard is ook hij zich ervan bewust dat dit kosten met zich meebrengt. Volgens M4 zorgt de politieke instabiliteit en het gebrek aan een duidelijke langetermijn visie in België voor heel wat beperkingen, zoals ook de besparingen voor Justitie.

### Resultaten

*“Ik ervaar regelmatig stress op het werk.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	75	2	62
Staande (n = 84)	63	0	21

*“Ik kan goed omgaan met stress/ ik ben stressbestendig.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	125	2	12
Staande (n = 84)	76	0	8

*“Door de stress heb ik mezelf niet altijd in de hand.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	18	5	116
Staande (n = 84)	10	1	73

*“Door de stress ben ik wel eens agressief geworden.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	13	6	120
Staande (n = 84)	14	1	69

*“Als de stress me te veel wordt weet ik waar ik hulp kan krijgen.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	49	32	58
Staande (n = 84)	36	10	38

*“Door mijn werk heb ik me al (mentaal) slecht gevoeld.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	33	3	103
Staande (n = 84)	30	1	53

*“Ik ben op het werk al in contact gekomen met pesterijen.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	10	3	126
Staande (n = 84)	10	1	73

*“Ik ben op het werk al in contact gekomen met ongewenst seksueel gedrag.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	3	2	134
Staande (n = 84)	1	3	80

*“Ik voel me veilig/ goed beveiligd op mijn werk.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	89	2	48
Staande (n = 84)	57	1	26

*“Over eender welke problemen heb ik duidelijke aanspreekpartners waarbij ik terecht kan.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	66	10	63
Staande (n = 84)	48	4	32

*“De ter beschikking gestelde aanspreekpartners zou ik contacteren bij problemen.”*

	Eens	Geen Mening/ Niet van toepassing	Oneens
Zittende (n = 139)	80	25	34
Staande (n = 84)	51	14	19

### Tussentijds besluit

Er blijkt geen negatieve emotionele impact door het werk aanwezig te zijn, daar het grootste aantal magistraten geen last hebben van overmatige stress. Ook de intermenselijke contacten verlopen vlot, gezien de 'passabele' percentages over ongewenst gedrag op het werk. De belangrijkste

bevinding hier, lijkt me dan ook het gebrek aan aanspreekpartners/ sociale steundiensten te zijn. Amper 53 % van de magistraten hebben een duidelijke aanspreekpartner waarbij ze terecht kunnen. Gezien de aard van hun werk en het maatschappelijk belang ervan, is het volgens mij geen overbodige luxe om te kunnen terugvallen op een opgeleide steundienst. Nu bestaan er wel de vertrouwenspersonen en de preventie-adviseur, maar men dient zich af te vragen of dit voldoende is?

## 7. Besluit

Ik ben me bewust van het feit dat het gevoerde onderzoek zeker wel beperkingen kent. Het laattijdige betrekken van de Franstalige magistraten, de lage respons van slechts 223 magistraten, enzovoort. Ondanks deze beperkingen, ben ik ervan overtuigd dat er toch enkele tendensen die effectief leven binnen de magistratuur naar voor werden gebracht. Het feit dat sommige uitspraken of stellingen worden bevestigd door de geïnterviewde magistraten staven dit. Hierbij komt dat de meeste geïnterviewden (op zijn minst) betrokken zijn in de beleidsvoering van hun zetel/ parket, waardoor men mag stellen dat zij zich regelmatig bezig houden met het effectueren van belangrijke beleidskwesties.

Het belangrijkste besluit dat ik uit dit onderzoek trek, is dat de tevredenheid van de magistraten sinds 1992 enorm is gegroeid. Dit kan men deels verklaren door de veranderingen in het gerechtelijk landschap zoals de afschaffing van de politieke benoemingen, maar ook door het groeiende bewustzijn van de leidinggevende magistraten over het belang van het welzijn bij de uitoefening van een functie.

De magistraten zijn gesteld op hun werk. Ze worden intellectueel uitgedaagd tijdens de uitoefening van een zinvolle en maatschappelijk relevante baan, waarvan ze de werklust als redelijk aanzien. Over de arbeidsvoorwaarden bestaan er geen onoverkomelijke kritieken, aangezien enkel de zetelende magistraten vinden dat ze niet op een voldoende wijze in staat worden gesteld om hun werk op een adequate manier uit te voeren. Het grootste probleem ligt hier volgens mij in de ontoereikende informaticavoorziening, waarvoor dringend in modernisering dient te worden geïnvesteerd.

Maar dit is zeker geen dermate tekenend arbeidsfacet, dat ervoor zorgt dat het welbevinden van de magistraten vermindert. De magistraten worden steeds meer betrokken bij de werking van de kamer/ sectie waarin zij actief zijn, en zelfs de betrokkenheid bij het geheel van de organisatie wordt als tevredenstellend omschreven.

Maar dit neemt niet weg dat er nog heel wat aspecten voor verbetering vatbaar zijn. Zo dient er dringend een duidelijk, gekend, uniform en modern sociaal statuut te komen voor de magistraten. Het kan niet zijn dat men naargelang het rechtsgebied of het type rechtbank/ zetel een betere verlofregeling heeft of dat men het aantal zittingen kan verkleinen omdat men bij de korpschef op een goed blaadje staat. Enerzijds moeten de rechten der magistraten duidelijk omschreven worden, maar anderzijds moeten ze ook op hun plichten gewezen worden.

Het zou eigenlijk niet mogen dat 73% der magistraten vinden dat er dringend een wettelijk kader omtrent langdurige ziekte dient te komen, en 61 % meent dat dit ook nodig is voor arbeidsongevallen. Dit zou immers al lang voorzien moeten zijn. Een ander probleem is dat het statuut der magistraten niet is aangepast aan de huidige sociale noden, zoals een loopbaanonderbreking of deeltijdse tewerkstelling. Aangezien dit in bijna alle sectoren kan, waarom zou dit dan voor de rechterlijke orde niet kunnen? Uiteraard vereist dit een goede organisatie, hetgeen absoluut tegemoet kan worden gekomen mits rechtbankmanagement..

Men dient de rechterlijke orde niet (langer) ongeregeld te laten uit schrik om aan de derde macht te raken. Volgens mij wordt het tijd om de magistratuur minder te beschouwen als een staatsmacht, en meer te aanzien als een overheidsbedrijf. Men moet er wel over blijven waken dat er niet geraakt wordt aan hun onafhankelijkheid, en dat zij te allen tijde onpartijdig kunnen zijn; maar dit houdt niet in dat zij onaantastbaar zijn. Zo moeten er gevolgen gekoppeld worden aan het disfunctioneren van een magistraat, zoals er ook bij het disfunctioneren van een werknemer consequenties gelden.

De gehele hiërarchische structuren zouden mijns inziens meer geobjectiveerd moeten worden. Benoemingen en promoties dienen niet enkel en alleen op basis van juridische kennis of anciënniteit te gebeuren, maar eveneens op grond van een geschikt karakter. De invoering voor assessment voor magistraten kan volgens mij niet anders dan met enthousiasme onthaald worden. Immers meldden magistraten in de enquête en in sommige interviews dat het gezag van de korpschef op een aantal punten getemperd dient te worden.

Er zijn magistraten die spreken van pure willekeur in hoofde van hun korpschef, hetgeen soms zelfs zo ver gaat dat deze zich bemoeit met het inhoudelijke werk van de magistraten. Als de onafhankelijkheid in het gedrang komt, dan gaat men te ver! Sommige magistraten wensen dan ook niet langer afhankelijk te moeten zijn van de pure goodwill van hun overste.

Zoals ik reeds in het begin van mijn besluit aangaf, is mijn onderzoek eerder kleinschalig. Toch hoop ik met mijn proefschrift een trigger geweest te zijn tot verdere uitdieping van deze problematiek.

## **Bijlage A: Interview**

### **1. Algemeen**

- Welke functie oefent u precies uit?
- Kan u een korte omschrijving van uw takenpakket geven?

### **2. Arbeid**

- Wordt u genoeg (functionele) ondersteuning via de organisatie van uw werk verschaft?  
Zijn er verandering wenselijk?
- Wordt u genoeg (functionele) ondersteuning via de organisatie van uw werk verschaft?  
Zijn er veranderingen wenselijk?
- Wat vindt u van de organisatie van uw werk?  
Zijn er veranderingen wenselijk?
- Wat vindt u van de communicatie op uw werk?  
Zowel intern als tussen de verschillende diensten?
- Wat vindt u van het huidige juridische kader omtrent de arbeidsvoorwaarden?  
Zijn er veranderingen wenselijk?
- Wat vindt u van het huidige benoemings- en promotiesysteem?  
Zijn er veranderingen wenselijk?
- Zetelende magistraten worden benoemd voor het leven, zou dit ook wenselijk zijn voor de staande magistratuur?
- Wat vindt u van het evaluatiesysteem?  
Zijn hier enige veranderingen wenselijk?
- Wat vindt u van de vakantieregelingen?  
Zijn er hier enkele veranderingen wenselijk?

### **3. Persoonlijk**

- Bent u ooit in contact gekomen met pesterijen op het werk?
- Bent u ooit in contact gekomen met ongewenst seksueel gedrag op het werk?
- Vindt u dat er voldoende mogelijkheden zijn om betrokken slachtoffers verder te helpen?
- Vindt u dat er voldoende mogelijkheden zijn om de daders te berispen?

- Bent u een tevreden magistraat?  
Waarom wel/ waarom niet?
- Put u voldoening uit uw werk?  
Waarom wel/ waarom niet?
- Voelt u zich goed op uw werk?
- Heeft u zich ooit onveilig gevoeld op uw werk/ tijdens de uitoefening van uw werk? (cfr. Vredegerecht Brussel in juni 2010, Kortrijk in Februari 2011)
- Vindt u dat er voldoende instanties zijn waarbij u terecht kan met eventuele (persoonlijk) problemen?

#### 4. **Besluit**

- Waar zit volgens u het grootste/ dringendste knelpunt op de werkvloer?



## **Bibliografie “Welzijn op het werk en welbevinden van de magistraten”**

### Wetgeving

Wet 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor ongevallen, voor ongevallen op weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de publieke sector, *B.S.* 10 augustus 1967.

Wet van 16 maart 1971 betreffende arbeid, *B.S.*, 30 maart 1971.

Wet 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen, *B.S.* 24 april 1971.

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk *B.S.*, 18 september 1996.

Wet van 18 december 2002 tot wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, *B.S.*, 14 december 2002.

Algemeen reglement van 11 februari 1946 voor de arbeidsbescherming, *B.S.* 3 april 1946 en 3 oktober 1947.

Artikel 152, tweede lid Grondwet.

Artikel 153 Grondwet.

Artikel 259 novies – 259 undecies Gerechtelijk Wetboek.

Artikel 331 Gerechtelijk Wetboek.

Artikel 332 Gerechtelijk Wetboek.

### Literatuur/ Rechtsleer

Artikel “Justitie wacht met vacatures om te besparen”, *De Standaard*, 29 maart 2011, p. 5

- ADVIESRAAD VAN DE MAGISTRATUUR, *Vademecum over het sociaal en financieel statuut van de magistraten*, Brussel, Adviesraad van de Magistratuur, 2008, 118.
- BERINGS, D., en STEEN, T., *Mens en organisatie*, Antwerpen, De Boeck, 2004, 328.
- BOOMSMA, S., *De waarde van tevreden medewerkers. Meten en verbeteren van personeelstevredenheid.*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2001, 181.
- BREWAEYS, E., “Evaluatie van korpshoofden naar de prullenmand”, *Juristenkrant* 2008, afl. 173, 1.
- BRUTSAERT, H., *School, gezin en welbevinden*, Leuven-Apeldoorn, Garant, 1993, 173.
- DE MOOR, W., *Arbeidsmotivatie als management-instrument*, Diegem, Bohn Stafleu Van Loghum, 1998, 184.
- DE RIEMACKER, X., en LONDERS, G., *Statuut en deontologie van de magistraat*, Brugge, Die Keure, 2000, 431.
- GADOUREK, I., *Sociologische onderzoekstechnieken. Inleiding tot de werkwijze bij het sociaal- en gedragswetenschappelijke onderzoek.*, Arnhem, Van Loghum Slaterus, 1969, 394.
- GOOVAERTS, I., *Personeelstevredenheid meten*, Mechelen, Kluwer, 2002, 151.
- HARINCK, F., *Basisprincipes praktijkonderzoek*, Antwerpen-Apeldoorn, Garant, 2009, 197.
- HOWITT, D., en CRAMER, D., *Methoden en technieken in de psychologie.*, Amsterdam, Pearson Education Benelux, 2007, 434.
- HULS, N., *Actie en reactie. Een inleiding in de rechtssociologie.*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2008, 380.
- KLOECK, K., “Management van de rechtbank”, in X., *Gerechtelijke achterstand: geen noodzakelijk kwaad*, Brussel, Bruylant, 2004, 166-176.

KOREVAAR, L., en DRÖES, J., *Handboek Rehabilitatie voor zorg en welzijn*, Bussum, Coutinho, 2008, 387.

MARIS, A.G., *Grondrechten tegen, jegens en voor de overheid*, Mechelen, Kluwer, 2008, 470.

MATTHIJS, J. , *Openbaar Ministerie*, Deurne, Kluwer, 1992, 392.

MIGCHELBRINK, F., *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*, Utrecht, SWP, 1998, 127.

SCHWITTERS, R., *Recht en samenleving in verandering. Inleiding in de rechtssociologie.*, Deventer, Kluwer, 2008, 305.

TILLEMA, H., *Assessment van competenties*, Mechelen, Kluwer, 2004, 97.

VAN DELM, J., “Justitie is veel te belangrijk om alleen aan juristen over te laten”, *De Juristenkrant*, 2009, 8-9.

VAN DIJK, J., DE GOEDE, M., 'T HART, H. en TEUNISSEN, J., *Onderzoeken en veranderen. Methoden van praktijkonderzoek.*, Houten, Stenfert Kroese, 1991, 242.

VAN HOUTTE, J., *Een onderzoek naar het statuut van de magistraat en de werkvoorwaarden van het gerecht.*, Antwerpen, 1992, 77.

VON GRUMBKOW, J., *Arbeidsmotivatie: een psychologische benadering*, Heerlen, Open Universiteit, 1989, 165.

VOS, M.F., *Het Corporate Image Concept. Een strategische benadering.*, Utrecht, Lemma, 1992, 179.

## Rechtspraak

GwH 1 september 2008, B.S. 18 september 2008.