

INFORMATIEBROCHURE



Selectieprocedure en opleidingsprogramma
officier van justitie

Inhoudsopgave

1. Werken bij het OM als officier van justitie.....	3
2. Functie-eisen van een officier van justitie.....	4
3. Selectieprocedure.....	5
3.1 Sollicitatie.....	5
3.2 Brievenselectie.....	5
3.3 Antecedentenonderzoek	5
3.4 Selectiegesprek met BAC #1	5
3.5 Assessment.....	6
3.6 Selectiegesprek met BAC #2	6
3.7 Klikgesprek.....	6
4. Arbeidsvoorwaarden.....	7
4.1 Startdatum.....	7
4.2 Beëindiging opleiding of afronding opleiding met positief resultaat.....	7
5. Opleiding officier van justitie (oio-opleiding)	7
5.1 Duur en fasen opleiding.....	7
5.2 Partijen.....	8
5.3 Het portfolio	9
5.4 Evaluaties	9

1. Werken bij het OM als officier van justitie

Het Openbaar Ministerie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba (OM) is verantwoordelijk voor de opsporing van vervolging van strafbare feiten. Als officier van justitie geef je leiding aan het strafrechtelijk onderzoek en werk je samen met ketenpartners zoals de politie, de reclassering, slachtofferhulp en lokale overheden. Het werk van het OM is erop gericht dat daders een passende straf krijgen, dat slachtoffers en nabestaanden het gevoel hebben dat er iemand naast hen staat en dat de samenleving voelt dat het recht bij het OM in goede handen is.

Bij het OM werken ruim 120 professionals met diverse (culturele) achtergronden, opleidingen en kwaliteiten. Het OM is een organisatie waar we ook gebruik willen maken van elkaars verschillen, kwaliteiten en talenten. Onze medewerkers houden zich dagelijks bezig met (straf)zaken, die een grote invloed hebben op het dagelijks leven. Dat maakt werken voor het OM zo bijzonder.

De rol van de officier

De officier staat aan het stuur, bewaakt de voortgang en presenteert de bevindingen van het strafrechtelijk onderzoek 'op zitting'. Jouw werk levert een bijdrage aan een veilige en rechtvaardige samenleving. In deze brochure lees je welke eisen worden gesteld aan onze officieren, welk selectietraject je moet doorlopen en hoe de opleiding is ingericht.

2. Functie-eisen van een officier van justitie

Om te kunnen starten als officier van justitie, stelt het OM een aantal harde functie-eisen. Het is belangrijk dat je – naast ruime kennis van het straf- en strafprocesrecht:

- In het bezit bent van de meestertitel of masters in het strafrecht, behaald binnen het Koninkrijk;
- Een verklaring van civiel effect kan overleggen;
- In het bezit bent van de Nederlandse nationaliteit. (Kandidaten uit het Caribisch gebied of kandidaten die hun wortels hebben in het Caribisch gebied genieten de voorkeur);
- Ten minste vijf jaar tot acht jaar relevante juridische werkervaring na afstuderen als jurist, zowel binnen als buiten de Rechtspraak, hebt opgedaan;
- Aantoonbare affiniteit hebt met het strafrecht;
- Vloeiend het Nederlands, in woord en geschrift, beheerst. Goede kennis van het Papiaments en Engels strekt tot aanbeveling.

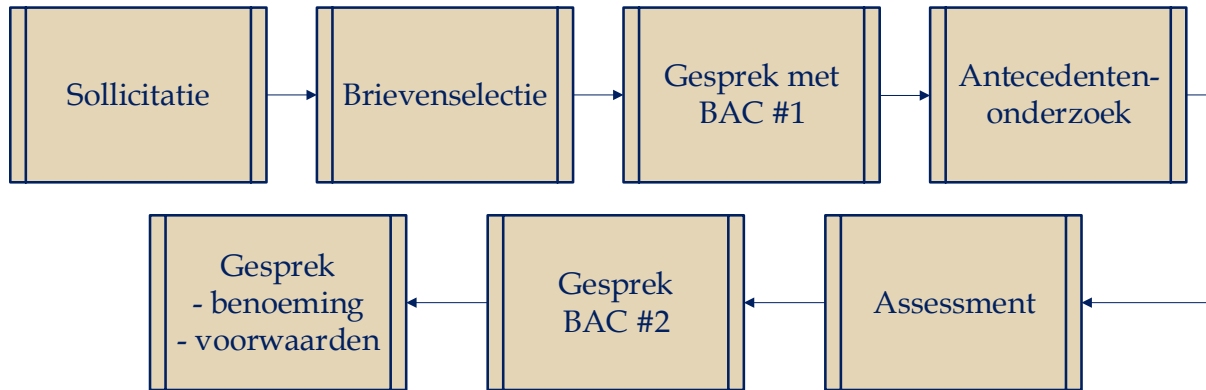
Overige indicatoren:

- Een bijzondere band met de Caribische samenleving;
- Een professional die er elke dag opnieuw naar streeft om samen met collega's het beste resultaat af te leveren;
- Een leergierige, nieuwsgierige persoonlijkheid die eerst luistert en dan pas oordeelt;
- In staat zijn om zelfstandig zijn mening te vormen, is goed in staat dat oordeel onderbouwd te verdedigen, maar blijft ook bereid zijn mening te toetsen aan de feiten en (veranderde) omstandigheden;
- Zelf-reflectief en op een professionele manier feedback kunnen geven en ontvangen;
- Uitstekende communicatieve vaardigheden, zowel met collega's en ketenpartners, als met verdachten en slachtoffers;
- Is in staat om een stap achteruit te doen om het effect van werk op de samenleving te beschouwen, waarbij meer dan alleen juridische en feitelijke overwegingen worden meegenomen; en
- Een persoon die analytisch sterk, flexibel en creatief is. En ook hard werkend, stressbestendig, besluitvaardig is en die goed zelfstandig en zelfredzaam kan functioneren.

Uiteindelijk gaat het erom dat je als officier onder druk op hoog juridisch niveau kunt presteren. Je moet - naast de druk van het werk - om kunnen gaan met de verschillende belangen die spelen. Dit gaat om belangen van slachtoffers, daders, familie en omgeving van beiden, en de samenleving als geheel. Dit vraagt veel van jou als professional. We zoeken daarom ervaren topjuristen, die na de opleiding tot officier van justitie (de zogenoemde OIO-opleiding) deze rol kunnen vervullen.

3. Selectieprocedure

Het OM hanteert voor togafuncties onderstaande selectieprocedure. Deze bestaat uit een aantal stappen die in het figuur hieronder schematisch zijn weergegeven. Alle gegevens die je in het kader van het sollicitatieproces aan het OM verstrekt, worden uitsluitend gebruikt voor het beoordelen van jouw geschiktheid voor deze functie en worden vanzelfsprekend vertrouwelijk behandeld.



3.1 Sollicitatie

Het is belangrijk dat de sollicitatie is voorzien van een motivatie en een volledig curriculum vitae (inclusief opleiding, werkervaring en nevenactiviteiten) en een afschrift van het diploma. Voeg ook de verklaring van civiel effect toe. Tijdens het sollicitatietraject worden referenties opgevraagd. Ook kan de cijferlijst worden opgevraagd.

3.2 Brievenselectie

Nadat de sluitingstermijn van de vacature is verstreken vindt er een brievenselectie plaats. In deze brievenselectie wordt beoordeeld of je aan de functievereisten voldoet. Daarnaast wordt gekeken naar jouw motivatie, werkervaring en maatschappelijke activiteiten.

3.3 Antecedentenonderzoek

Een volgend onderdeel in de procedure, is het antecedentenonderzoek. In dit verband worden namens de procureur-generaal gegevens uit het Justitieel Documentatieregister opgevraagd en beoordeeld.

3.4 Selectiegesprek met BAC #1

Na de brievenselectie en antecedentenonderzoek vindt een selectiegesprek met het benoemingsadviescommissie #1 (BAC #1) plaats. Tijdens dit gesprek krijg je als kandidaat (nog meer) inhoudelijke informatie over de functie en het opleidingsprogramma. Ook bespreken we jouw motivatie, beeld van de functie en geschiktheid voor de functie van officier van justitie.

De BAC #1 heeft de opdracht, gebaseerd op het opgestelde profiel, een uitspraak te doen over de mate van benoembaarheid van een kandidaat in de functie.

3.5 Assessment

Na een positief BAC #1 selectiegesprek, vindt een (online) assessment plaats. Dit wordt uitgevoerd door LTP. Het assessment bevat een aantal onderdelen waaronder een cognitieve capaciteitentest en persoonlijkheidstest. Tevens vindt er een interview met een psycholoog (assessor) plaats.

Na afloop van het assessment ontvang je een positief of negatief advies, waarover je door LTP persoonlijk wordt geïnformeerd. Het is mogelijk om dit inhoudelijk te bespreken met de psycholoog van LTP.

Ook heb je als kandidaat het recht om rapportage aan het OM (selectiecommissie) te weigeren. Let wel: de selectieprocedure wordt dan stopgezet.

De uitslag van het assessment kan aanleiding zijn om de selectieprocedure niet verder voort te zetten.

3.6 Selectiegesprek met BAC #2

De volgende en laatste stap in het selectieproces, is een gesprek met de BAC #2.

De BAC #2 kan er voor kiezen om - voor of na het gesprek - contact op te nemen met de eerder opgegeven referenten.

Na de tweede gespreksronde geeft de BAC, per kandidaat afzonderlijk, aan of de kandidaat benoembaar kan worden geacht in de functie.

Uiterlijk één week na het gesprek met de BAC #2 deelt de voorzitter van de commissie de uitslag van het gesprek aan jou mede. Heb je behoefte aan een verdere toelichting, dan is het mogelijk om een telefonische afspraak te maken met de voorzitter van de selectiecommissie van de BAC.

3.7 Klikgesprek

Na een positief advies van de BAC kan je nog worden uitgenodigd voor een gesprek op het parket met de Procureur-Generaal. Dit gesprek is erop gericht wederzijds kennis te maken.

4. Arbeidsvoorwaarden

Van het hoofd HR ontvang je o.a. informatie over je aanstelling als officier in opleiding en benoeming tot rechterlijk ambtenaar, de bezoldiging en wordt er een toelichting gegeven op de opleiding incl. benodigde opleidingsduur.

4.1 Startdatum

Je arbeidsovereenkomst gaat in op de datum dat je start met de opleiding en is tijdelijk, voor de duur van de opleiding. De arbeidsduur (en werktijd) per week bedraagt 39.5 uur. Het salaris is afhankelijk van relevante kennis en ervaring, conform het Bezoldigingslandsbesluit (P.B. 1998 no. 314), maximaal schaal 12.

Als officier van justitie in opleiding kom je te vallen onder het Parket Procureur-Generaal.

Na het behalen van je zittingsvaardigheidsbewijs¹ (zvb) in Nederland, opleidingsfase 1, zal je tevens tot plaatsvervangend officier van justitie worden benoemd. Om benoemd te worden tot plaatsvervangend officier van justitie wordt een voorstel gedaan aan de Minister van Justitie.

4.2 Beëindiging opleiding of afronding opleiding met positief resultaat

Wanneer je onverhoopt (ook na gerichte begeleiding) onvoldoende voortgang of resultaten boekt in de opleiding kan de opleiding – en daarmee je arbeidsovereenkomst – worden ontbonden. Hiervan is in ieder geval sprake bij het (ook na herkansing) niet behalen van het zittingsvaardigheidsbewijs. Lees ook punt 5.4. ‘evaluaties’.

Nadat je je opleiding met een positief resultaat hebt afgerond, zal de procureur-generaal, in goed overleg, bepalen op welk parket in eerste aanleg je geplaatst gaat worden. Aldaar word je in tijdelijke dienst - twee (2) jaar) - benoemd als ‘substituut officier van justitie’. Jouw rechtspositie wordt vastgelegd volgens de regelgeving van de Rijkswet Openbare Ministeries en Rijksbesluit Rechtspositie leden OM. De arbeidsduur (en werktijd) per week bedraagt 40 uur.

Nadat je geselecteerd bent kan je aan de oio-opleiding beginnen. In dit hoofdstuk zullen wij een kort overzicht geven van de opbouw van de opleiding, de rollen en verantwoordelijkheden van de betrokkenen en de voorwaarden waar je als kandidaat aan moet voldoen om te mogen vorderen voor de verschillende onderdelen van de opleiding. Uitgebreider informatie volgt bij de start van de opleiding.

5. Opleiding officier van justitie (oio-opleiding)

5.1 Duur en fasen opleiding

De duur van de OIO-opleiding varieert tussen de 2 en 3 jaar. Dit is afhankelijk van de kennis en werkervaring die je in huis hebt. In overleg met de opleider wordt gekeken en afgesproken hoe lang de opleiding zal duren en worden daar afspraken over gemaakt.

Bij de start van de opleiding krijg je een introductie in het parket. Deze fase is erop gericht om je vertrouwd te maken met het OM (het parket) en de omgeving.

¹ Het zittingsvaardigheidsbewijs geeft je de bevoegdheid om op zitting te staan

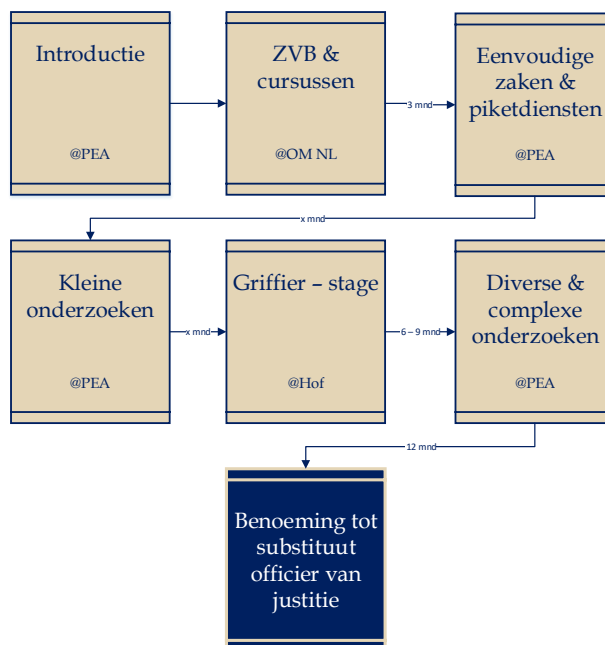
Vervolgens dien je vier (4) maanden naar Nederland te gaan om je 'zittingsvaardigheidsbewijs' (ZVB) te halen en verschillende cursussen te volgen en word je klaargestoomd om een zaak op zitting te brengen. Deze fase wordt afgesloten met een 'Proeve van Bekwaamheid' waarbij – bij een positief resultaat – het zittingsvaardigheidsbewijs wordt behaald. De proeve kan één (1) maal worden herkanst.

Bij terugkomst doe je een aantal maanden ervaring op met eenvoudige strafzaken c.q. onderzoeken: de afdoening en voorbereiding van een strafzaak, het samenstellen en kritisch beoordelen van dossiers alsmede de behandeling ter zitting. Tevens draai je mee met piketdiensten.

Na deze fase succesvol afgerond te hebben, draai je jouw eigen (kleine) onderzoeken en staat het werken in een netwerkomgeving en een onderzoek leiden centraal. Denk hierbij aan het aansturen en richting geven aan concrete opsporingsonderzoeken door politie en andere opsporingsdiensten.

In de volgende fase loop je voor minimaal zes (6) maanden stage bij het Hof. Daar draai je als volwaardige griffier mee met de zaken waarbij je proces-verbalen en vonnissen zult concipiëren en mee zult doen in de discussies in de Raadkamer.

Tijdens de laatste fase van de opleiding zul je omme nabij de twaalf (12) maanden te maken krijgen met diverse en complexe onderzoeken. Bij behoefte om in een of meerde onderwerpen te specialiseren of bij een wens om extra stages te lopen kan de duur van de opleiding worden verlengd.



5.2 Partijen

Tijdens je opleiding wordt er veel van je verwacht, maar je staat er niet alleen voor. Je wordt ondersteund door verschillende partijen om voldoende resultaten te boeken onder je eigen regie. Een aantal partijen die betrokken zijn bij dit traject komen hieronder aan bod:

OIO-kandidaat:

Jij bent als OIO-kandidaat eindverantwoordelijke voor je opleiding. Dit houdt in dat je je eigen leerontwikkeling in de gaten houdt en bij andere partijen aanklopt wanneer dat nodig is.

Opleider:

De opleider is degene die jou tijdens een fase begeleidt en beoordeelt op je kennis en output. Je kan terecht bij je opleider voor inhoudelijke vragen. De opleider houdt de voortgang van de kandidaat in de gaten en beoordeelt deze. Aan het eind van de opleidingsfase stelt hij een evaluatie op.

Mentor:

De mentor is een ervaren officier van justitie die als sparringpartner fungeert en je persoonlijk en tactisch advies kan geven. Je behoudt in principe dezelfde mentor gedurende de gehele OIO-opleiding.

Peer-group:

In de peer-group zitten kandidaten die tezamen met jou de opleiding volgen. Met deze peer-group onderhoud je regelmatig contact over de voortgang van de opleiding, om kennis aan over te dragen, om als sparringspartners op te treden en met wie je tezamen trainingen volgt.

Buddy:

Is een senior OIO (2^e jaars) of een substituut officier van justitie die de OIO-opleiding reeds heeft afgerond. Deze kan je benaderen om ervaringen mee uit te wisselen of voor tips & tricks.

Opleidingscoördinator c.q. opleidingsofficier:

De opleidingscoördinator is belast met de uitvoering van de organisatie van de OIO-opleiding. De opleidingscoördinator is verantwoordelijk voor het bewaken van de voortgang van je opleiding en gaat bij de verschillende partijen na of er eventuele aanvullende opleidingsbehoefte nodig zijn om te kunnen garanderen dat je de opleiding succesvol afrond. Je kan bij de opleidingscoördinator terecht voor het aanvragen van eventuele trainingen en cursussen. De Opleidingscoördinator zal je dan bijstaan bij het opstellen van de leerdoelen voor je gehele OIO-opleiding en de verschillende fases.

5.3 Het portfolio

Om je voortgang te bewaken is het belangrijk dat er een portofolio over je ontwikkeling wordt opgebouwd. Door het bijhouden van je eigen ontwikkelingen in het portfolio komt je tot inzicht over je eigen ontwikkeling. Je dient gedurende iedere fase reflectieverslagen bij te houden. Hoe meer reflectieverslagen je invult hoe beter dat is voor de leerontwikkeling.

In het reflectieverslag leg je situaties vast die zich hebben voorgedaan. Dit kan zowel gaan om situaties die goed zijn gegaan als situaties die minder goed zijn gegaan. In het reflectieverslag geef je vervolgens aan hoe je met de situatie bent omgegaan en wat je ervan hebt geleerd.

De opleider dient ook toegang tot de reflectieverslagen te krijgen. Het idee hierachter is dat de opleider zo je voortgang kan bijhouden en eventueel ook reflectieverslagen over je ontwikkeling kan toevoegen aan het portofolio.

5.4 Evaluaties

In het portfolio komen ook de evaluatieformulieren. De evaluatieformulieren worden door de aangewezen opleider van die fase ingevuld. Het evaluatiemoment zal bij aanvang van iedere fase tussen jou en de opleider besproken worden.

Het ingevulde evaluatieformulier wordt aan je voorgelegd en in geval je niet eens bent met de evaluatie heb je de mogelijkheid om hier commentaar op te leveren. De procedure hieromtrent zal bij de start van de opleiding aan je uitgelegd worden.

Wanneer je een fase niet met een voldoende afrondt krijg je de kans om de fase te herkansen. Mocht je na de herkansing de fase alsnog niet behalen, dan kan je de opleiding helaas niet meer voort zetten. Per kalenderjaar mag overigens maar één (1) fase herkanst worden. Mocht je in hetzelfde jaar nogmaals een herkansing nodig hebben dan wordt de opleiding eveneens stopgezet.

Informatie

Voor aanvullende informatie over de functie, de selectie of de OIO-opleiding kan contact op worden genomen met de HR afdeling van het Openbaar Ministerie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

Contactgegevens:

Openbaar Ministerie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba

Parket Procureur-Generaal

Afdeling Human Resource

Contactpersoon: mw. N. Hijlkema-Denz

Wilhelminaplein 14 - 16, Willemstad - Curaçao

Telefoonnummer: +599 9 434 21 50

Emailadres: Recruitment@OMCarib.org

Volg ons op Facebook, LinkedIn, YouTube e.o. onze website.

De informatie in deze informatiebrochure is met zorg samengesteld. Ondanks dit is het mogelijk dat de informatie die hier wordt gepubliceerd onvolledig of onjuist is of fouten kunnen bevatten. Hoewel HR haar best doet om alle informatie zo goed en foutloos mogelijk aan te bieden, kan het niet verantwoordelijk gesteld worden voor eventuele fouten en/of andere beschadigden consequenties, voortkomend uit het gebruik van deze informatie. Niets uit deze uitgave mag openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de procureur-generaal.