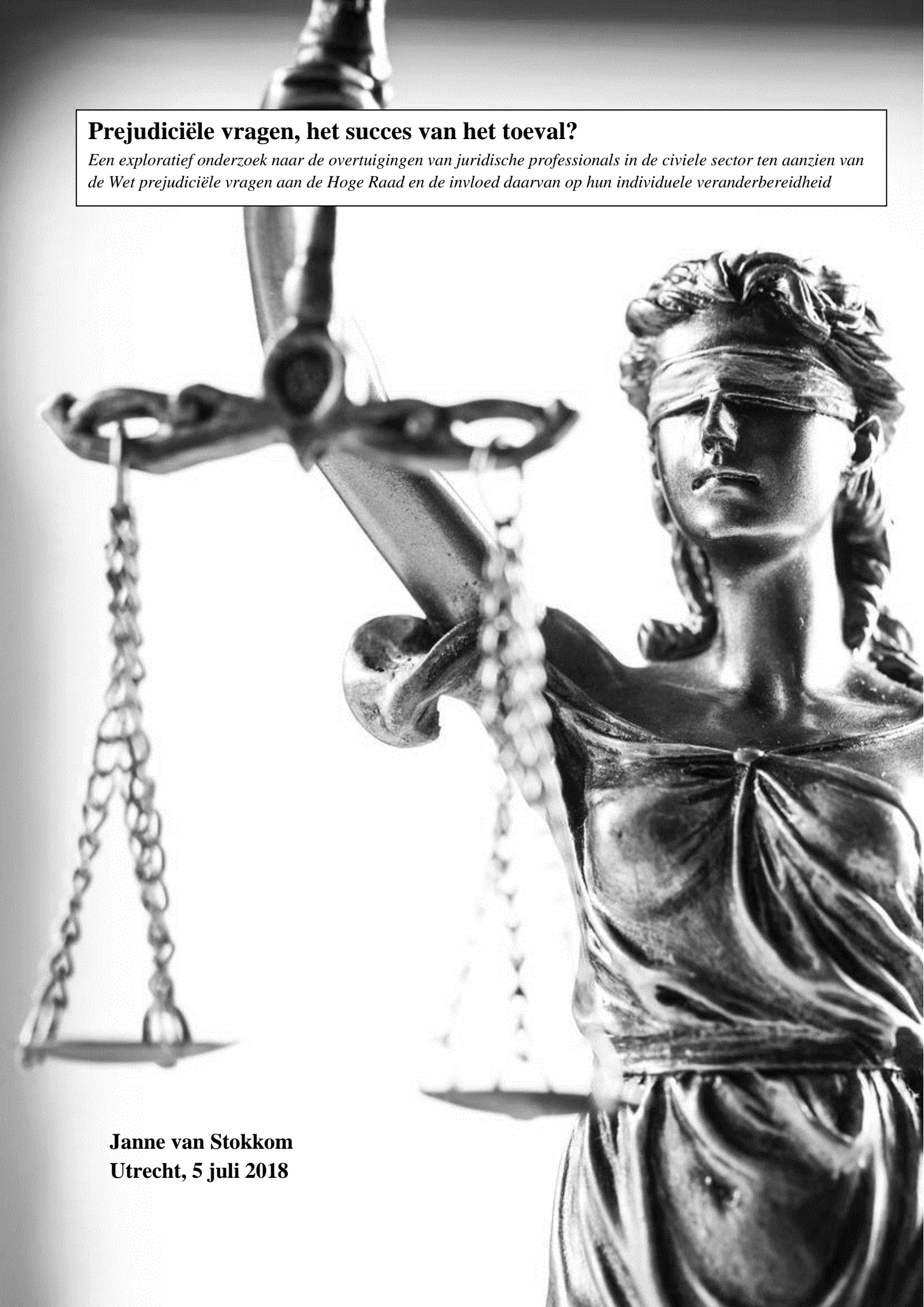


Prejudiciële vragen, het succes van het toeval?

Een exploratief onderzoek naar de overtuigingen van juridische professionals in de civiele sector ten aanzien van de Wet prejudiciële vragen aan de Hoge Raad en de invloed daarvan op hun individuele veranderbereidheid

Janne van Stokkom
Utrecht, 5 juli 2018





Prejudiciële vragen, het succes van het toeval?

Een exploratief onderzoek naar de overtuigingen van juridische professionals in de civiele sector ten aanzien van de Wet prejudiciële vragen aan de Hoge Raad en de invloed daarvan op hun individuele veranderbereidheid

Master Publiek Management, Universiteit Utrecht

Faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO)

Departement Bestuurs- en Organiseringswetenschap (USBO)

Onderzoeker

Janne van Stokkom (3904709)

jannevanstokkom@gmail.com

Begeleiding

Eerste lezer: Dr. Lieske van der Torre

Tweede lezer: Marlot Kuiper Msc

Opdrachtgever

Hoge Raad der Nederlanden

Begeleider: Adwin Rotscheid

Voorblad

Afbeelding verkregen via Rtv Oost

Plaats en datum

Utrecht, 5 juli 2018

Voorwoord

Beste lezer,

Deze masterscriptie vormt het laatste hoofdstuk van een voor mij heel bijzonder boek. Ik herinner mij nog goed hoe ik in september 2012 zenuwachtig voor het eerst USBO binnenkwam. Zes jaar later kijk ik terug op niet alleen een hele leuke studententijd, maar ook een periode waarin ik mij op inhoudelijk, professioneel en persoonlijk vlak op vele manieren heb mogen ontwikkelen. De afgelopen zes jaar heb ik op USBO rondgelopen als student, student-assistent, bestuurslid van de studievereniging en studentlid van het masterbestuur. USBO is een thuis geworden. Het was dan ook in eerste instantie een onaangename verrassing voor mij dat ik de grote meesterproef, het schrijven van een masterscriptie, noodgedwongen niet op USBO kon volbrengen. Toch bracht de tijdelijke verhuizing van USBO ook drie voordelen met zich mee.

Ten eerste zorgde de verhuizing van USBO voor een verlenging van mijn fiets- en looptijd naar een studieplek. Meer dan eens brachten juist deze fietsritjes en wandelingetjes mij tot belangrijke inzichten die ik dan ‘ff snel’ noteerde in mijn boekje. Deze inzichten had ik niet kunnen krijgen zonder de openhartigheid en bereidheid van de twintig juridische professionals die ik gesproken heb. Mijn grote dank gaat dan ook uit naar alle respondenten die meegewerkt hebben aan dit onderzoek. Daarnaast wil ik graag mijn scriptiebegeleider en eerste lezer Lieske van der Torre bedanken voor haar vertrouwen, positiviteit en constructieve feedback op mijn stukken. Tevens bedank ik mijn tweede lezer Marlot Kuiper voor haar feedback die mij het laatste zetje in de rug gaf om mijn scriptie theoretisch te verdiepen. Overigens had dit onderzoek überhaupt niet van de grond kunnen komen zonder de bereidheid van Adwin Rotscheid van de Hoge Raad om mij hierin te ondersteunen en te begeleiden. Bedankt voor deze bijzondere kans en alles wat je gedaan hebt om mij in contact te brengen met respondenten!

Ten tweede bracht de verhuizing van USBO mij in nieuwe ruimtes. Ik ontdekte de Universiteitsbibliotheek in de binnenstad en de Uithof, maar ook andere panden in de binnenstad. Gelukkig ontdekte ik deze ruimtes (en de tuintjes, koffiehokjes en aangrenzende terrasjes) niet in mijn eentje. Dankjulliewel Hokkies (Dala, Elien, Eline, Ilse, Jochem, Lucas en Suzanne) voor het delen van het scriptieleven, de tips, maar ook het brengen van ontspanning, het creëren van de ‘doorstarts’ en de o zo nodige lachmomenten. In het speciaal Elien bedankt voor je prettige feedback in ons scriptiegroepje.

Ten derde bracht de verhuizing van USBO mij een eerste stap naar het leven na mijn studententijd. De stap weg van USBO, in de richting van het werkende leven is een stuk kleiner geworden en begroet ik met enthousiasme. Toch wil ik mijn dank uitspreken naar iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan mijn studietijd, met in het bijzonder mijn lieve vrienden en alle USBO-medewerkers (inclusief Mo, Marcel en John) voor al jullie wijze lessen.

Met veel plezier heb ik gewerkt aan deze scriptie. Ik ben verwonderd geraakt door de bijzondere civiele juridische sector en de professionals die daarin werkzaam zijn. Ik hoop dat u na het lezen van deze scriptie die verwondering met mij deelt en wens u veel leesplezier toe.

Janne van Stokkom
Utrecht, 5 juli 2018

Samenvatting

Al tientallen jaren wordt er gediscussieerd over de rol die de Hoge Raad zou moeten innemen binnen de (civiele) rechtspraktijk. Dit leidde in 2012 tot de invoering van een nieuw instrument voor de Hoge Raad: de Wet prejudiciële vragen aan de Hoge Raad (Wpv). De Wpv geeft rechters de mogelijkheid om in een vroeg stadium van een rechtszaak een prangende rechtsvraag, die in een veelheid aan rechtszaken een rol speelt, voor te leggen aan de Hoge Raad. Doelstelling van de Wpv luidt dan ook: tijdige beantwoording van maatschappelijke relevante, veel voorkomende civielrechtelijke problemen. De Wpv beoogt daarmee een bijdrage te leveren aan de rechtsvorming, rechtseenheid en rechtszekerheid. Dit leidde destijds bij sommige juristen tot kritische reacties, waaronder de vraag wat dit voor gevolgen zou hebben voor de balans in de rollen van de Hoge Raad en specifiek voor de rechtsbescherming.

Onlangs verschenen zeer positieve tussentijdse- en eindevaluaties van de Wpv, uitgevoerd door het WODC en het ministerie van Justitie en Veiligheid. De Wpv wordt volgens deze evaluaties gezien als een ‘onverdeeld succes’. In deze evaluaties werd echter enkel ingegaan op de vraag of de Wpv haar doelstellingen had bereikt. Er werd geen aandacht besteed aan de vraag wat de juridische professionals vinden van deze doelstellingen en de manier waarop de Wpv wordt uitgevoerd. De mening van de professionals die de Wpv uitvoeren over deze vraag is volgens de verandermanagementliteratuur van invloed op hun veranderbereidheid en daardoor van cruciaal belang voor het bereiken van een succesvolle verandering. Deze mening wordt volgens de literatuur beïnvloed door allerlei cognitieve en affectieve overtuigingen ten aanzien van een verandering. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt dan ook: *“Hoe beïnvloeden de cognitieve en affectieve overtuigingen van juridische professionals in de civiele sector ten aanzien van de Wet prejudiciële vragen en de veranderende rol van de Hoge Raad de individuele veranderbereidheid van deze professionals?”*

Om tot een antwoord op deze onderzoeksvraag te komen is allereerst een theoriestudie gedaan naar de verschillende cognitieve en affectieve overtuigingen die van invloed zouden kunnen zijn op de individuele veranderbereidheid. Daarbij is een verbinding gelegd tussen de (private) verandermanagementliteratuur, literatuur over beleidsvervreemding in de publieke sector en literatuur over de kenmerken van professionaliteit die van invloed zijn op de veranderbereidheid van professionals. Dit resulteerde in een conceptueel model met verschillende affectieve en cognitieve overtuigingen die van invloed zouden kunnen zijn op de veranderbereidheid van publieke professionals. Dit model is bevestigd in interviews met twintig juridische professionals uit vijf civiele beroepsgroepen: raadsheren en Advocaten-Generaal van de Hoge Raad, cassatieadvocaten, raadsheren van gerechtshoven en rechters van rechtbanken.

Uit deze interviews blijkt dat de verbinding van de genoemde literatuurstromingen van waarde is voor de analyse van de veranderbereidheid van publieke professionals in de civiele sector. Wel blijkt dat het opgestelde conceptueel model op een aantal punten dient te worden aangepast. Vier categorieën overtuigingen kunnen op basis van de empirie worden onderscheiden die van invloed zijn op de bereidheid van juridische professionals om mee te werken aan de Wpv.

Ten eerste zijn er cognitieve overtuigingen die een negatieve, neutrale of positieve invloed kunnen uitoefenen op de veranderbereidheid: discrepantie, geschiktheid, zinvolheid voor de samenleving, zinvolheid voor de cliënt en persoonlijke valentie. Dit zijn de overtuigingen die gaan over de inhoudelijke beoordeling van de Wpv (o.a. vindt de professional de doelstellingen van de Wpv geschikt en zinvol voor de maatschappij en procespartijen?) en de beoordeling van de gevolgen van de Wpv voor het werk van de professional (o.a. vindt de professional het werken aan de Wpv leuk/uitdagend? Geeft

dit status? En wat doet de Wpv met de autonomie van de professional?). Als een professional negatief is over deze overtuigingen, heeft dit negatieve invloed op zijn veranderbereidheid. Een positieve overtuiging heeft daarentegen positieve invloed op de veranderbereidheid.

Ten tweede zijn er cognitieve overtuigingen die enkel een negatieve of neutrale invloed kunnen hebben op de veranderbereidheid: een professional moet over voldoende tijd, persoonlijke effectiviteit en ondersteuning binnen zijn organisatie en beroepsgroep beschikken. Deze overtuigingen kunnen worden beschouwd als voorwaarde voor het tonen van veranderbereidheid: indien de professional bijvoorbeeld vindt dat de Wpv negatieve tijdsimplicaties heeft voor zijn werk, is niet aan de voorwaarde voldaan en heeft deze overtuiging negatieve invloed op de veranderbereidheid. Indien de professional neutrale of positieve tijdsimplicaties ervaart, is aan de voorwaarde voldaan, maar heeft dit neutrale invloed op de veranderbereidheid.

Ten derde leiden deze cognitieve overtuigingen tot affectieve overtuigingen die ook een, op basis van dit onderzoek nog onbekende, invloed uitoefenen op de veranderbereidheid van professionals. Affectieve overtuigingen betreffen gevoelens zoals tevredenheid met de inhoud van de Wpv (vloeit voort uit de ervaren geschiktheid) en het gevoel waardevol werk te verrichten bij het werken aan de Wpv (vloeit voort uit de ervaren persoonlijke valentie). Ten vierde bleek dat met name voor de rechters geldt dat zij in elke individuele rechtszaak bij het maken van de keuze om een prejudiciële vraag te stellen de afweging maken tussen de zinvolheid van een prejudiciële procedure voor de procespartijen en de zinvolheid daarvan voor de samenleving. De afweging hiertussen varieert voor de verschillende rechters. De beide zinvolheidsovertuigingen hebben dus naast invloed op de veranderbereidheid, nog een tweede invloed: zij hebben een modererende invloed op de relatie tussen veranderbereidheid en de gedragsinspanningen van professionals.

De vier categorieën affectieve en cognitieve overtuigingen ten aanzien van de Wpv zijn verschillend voor de diverse professionals. Daardoor verschilt ook de mate waarin professionals bereid zijn mee te werken aan de Wpv. Dit verschilt zowel binnen als tussen de beroepsgroepen. In het algemeen is de bereidheid om mee te werken aan de Wpv onder de raadsheren en Advocaten-Generaal van de Hoge Raad en cassatieadvocaten vrij groot. Wel tonen enkelen van hen zich terughoudend. Met name onder de raadsheren van gerechtshoven en rechters van rechtbanken is de bereidheid om mee te werken aan de Wpv minder groot en kent deze bereidheid veel variatie. Juist hun bereidheid om prejudiciële vragen te stellen blijkt echter cruciaal te zijn voor een succesvolle uitvoering van de Wpv. Hoewel een groot deel van de professionals positief is over de Wpv en bereidheid toont hieraan mee te werken, is ook een deel van de professionals (met name rechters) nog terughoudend in hun bereidheid mee te werken aan de Wpv. Deze variatie leidt ertoe dat de uitvoering van de Wpv momenteel nog niet optimaal is: de prejudiciële vragen die gesteld worden, berusten soms enigszins op het toeval en de beantwoording ervan is mede daardoor niet altijd zeer impactvol en soms maatschappelijk en praktisch niet heel handig. Dit heeft vervolgens negatieve invloed op de overtuigingen en veranderbereidheid van een deel van de professionals. Belangrijkste aanbeveling van dit onderzoek luidt daarom dat de Hoge Raad haar toelatingsbeleid voor prejudiciële vragen dient te verscherpen, zodat de Hoge Raad uiteindelijk enkel zinvolle maatschappelijke antwoorden zal formuleren op belangrijke rechtsvragen die aan hen voorgelegd worden op het juiste moment. Aanvullend kwantitatief en verdiepend kwalitatief onderzoek is nodig om de resultaten van dit exploratieve onderzoek te bevestigen en aan te vullen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
Lijst van figuren en tabellen.....	10
Hoofdstuk 1. De Hoge Raad in tijden van verandering	11
1.1 De komst van de Wpv	11
1.2 Probleemstelling en afbakening	12
1.3 Doel- en vraagstelling	12
1.4 Deelvragen.....	13
1.4.1 Theoretische deelvragen.....	13
1.4.2 Empirische deelvragen	13
1.4.3 Aanpak.....	14
1.5 Maatschappelijke relevantie	14
1.6 Wetenschappelijke relevantie.....	14
1.7 Leeswijzer	15
Hoofdstuk 2: De Hoge Raad en de invoering van de Wet prejudiciële vragen.....	16
2.1 De Hoge Raad	16
2.2 Soorten zaken die bij de Hoge Raad terecht komen.....	16
2.3 De Wet prejudiciële vragen: wat houdt het in?	17
2.4 De totstandkoming van de Wet prejudiciële vragen.....	18
2.5 Andere veranderingen uit 2012	18
2.6 Reacties op de Wet prejudiciële vragen	19
2.7 Evaluaties Wet prejudiciële vragen	20
Hoofdstuk 3. Overtuigingen en veranderbereidheid van professionals	21
3.1 Veranderliteratuur: een keuze binnen een veelheid aan stromingen	21
3.2 Professionals in verandering.....	22
3.2.1 Kenmerken van professionaliteit.....	22
3.2.2 Juridische professionals en verandering	23
3.3 Verandermanagementliteratuur: weerstand versus veranderbereidheid.....	24
3.3.1 Veranderbereidheid	25
3.4 Theorieën over overtuigingen.....	26
3.4.1 Theorie van Metselaar	26
3.4.2 Theorie van Armenakis en Harris.....	27
3.4.3 Theorie van Tummers.....	28
3.5 Overtuigingen ten aanzien van een verandering.....	29
3.5.1 Cognitieve overtuigingen	29
3.5.1.1 Discrepantie en geschiktheid.....	29
3.5.1.2 Persoonlijke valentie	29
3.5.1.3 Persoonlijke effectiviteit.....	30
3.5.1.4 Ondersteuning van omgeving.....	31
3.5.2 Affectieve overtuigingen	31

3.6 Tot slot.....	32
Hoofdstuk 4. Methoden & Technieken.....	33
4.1 Kwalitatief onderzoek	33
4.2 Onderzoeksstrategie: multiple case study	33
4.3 Casusselectie	34
4.4 Interviews	36
4.5 Data-analyse	37
4.6 Operationalisering	37
4.6.1 Veranderbereidheid	37
4.6.2 Cognitieve overtuigingen	38
4.6.3 Affectieve overtuigingen	40
4.7 Validiteit en betrouwbaarheid	41
4.7.1 Trustworthiness	41
4.7.2 Authenticity	42
Hoofdstuk 5. Bereidheid om uitvoering te geven aan de Wpv	43
5.1 Verandering in werkzaamheden en capaciteiten	43
5.1.1 Raadsheren van de Hoge Raad	43
5.1.2 Advocaten-Generaal	44
5.1.3 Cassatieadvocaten.....	44
5.1.4 Raadsheren gerechtshoven	45
5.1.5 Rechter	46
5.1.6 Samenvatting verandering in werkzaamheden en vaardigheden.....	47
5.2 Individuele veranderbereidheid	48
5.2.1 Raadsheren en AG's.....	48
5.2.2 Cassatieadvocaten.....	49
5.2.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters.....	49
5.2.4 Samenvatting individuele veranderbereidheid	50
Hoofdstuk 6. Overtuigingen ten aanzien van de Wpv.....	51
6.1 Cognitieve overtuigingen	51
6.1.1 Discrepancie en geschiktheid.....	51
6.1.1.1 Raadsheren en AG's.....	51
6.1.1.2 Cassatieadvocaten.....	53
6.1.1.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters.....	55
6.1.1.4 Samenvatting	57
6.1.2 Zinvolheid voor de samenleving versus zinvolheid voor de cliënt	58
6.1.2.1 Raadsheren en AG's.....	58
6.1.2.2 Cassatieadvocaten.....	60
6.1.2.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters.....	61
6.1.2.4 Samenvatting	64
6.1.3 Persoonlijke valentie	64

6.1.3.1 Raadsheren en AG's	64
6.1.3.2 Cassatieadvocaten.....	65
6.1.3.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters.....	66
6.1.3.4 Samenvatting	67
6.1.4 Persoonlijke effectiviteit.....	68
6.1.4.1 Raadsheren en AG's	68
6.1.4.2 Cassatieadvocaten.....	69
6.1.4.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters.....	70
6.1.4.4 Samenvatting	72
6.1.5 Ondersteuning van omgeving	73
6.1.5.1 Raadsheren en AG's	73
6.1.5.2 Cassatieadvocaten.....	73
6.1.5.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters.....	74
6.1.5.4 Samenvatting	74
6.2 Affectieve overtuigingen.....	75
6.2.1 Raadsheren en AG's	75
6.2.2 Cassatieadvocaten.....	75
6.2.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters.....	76
6.2.4 Samenvatting	76
6.3 Ter afsluiting	77
Hoofdstuk 7. De invloed van overtuigingen	78
7.1 Nieuwe categorisering.....	78
7.2 Cognitieve overtuigingen met negatieve, neutrale of positieve invloed op veranderbereidheid.....	79
7.2.1 Discrepancie en geschiktheid.....	79
7.2.2 Zinvolheid voor de samenleving en de cliënt	80
7.2.3 Persoonlijke valentie: werkvreugde, maatschappelijke impact, status, omzet, nut en autonomie	81
7.3 Cognitieve overtuigingen met negatieve of neutrale invloed op veranderbereidheid	81
7.3.1 Persoonlijke valentie: tijdsimplicaties.....	82
7.3.2 Persoonlijke effectiviteit.....	82
7.3.3 Ondersteuning binnen organisatie en beroepsgroep	83
7.4 Affectieve overtuigingen met invloed op veranderbereidheid	84
7.5 Cognitieve overtuigingen met negatieve, neutrale of positieve invloed op de relatie tussen veranderbereidheid en gedragsinspanningen.....	84
7.6 Ter afsluiting	85
Hoofdstuk 8. Conclusie en discussie.....	86
8.1 Beantwoording hoofdvraag	86
8.1.1 Invloed van cognitieve en affectieve overtuigingen.....	86
8.1.2...op de individuele veranderbereidheid van juridische professionals in de civiele sector ..	88
8.2 Discussie.....	89

8.2.1 Maatschappelijke relevantie	89
8.2.2 Aanbevelingen.....	90
8.2.3 Wetenschappelijke relevantie en vervolgonderzoek	92
8.2.3 Reflectie op onderzoek en vervolgonderzoek	93
8.3 Slotreflectie	94
Literatuurlijst	95
Bijlage 1: Topic lists	100
Bijlage 2: Codeboom	110
Bijlage 3: Schematisch overzicht overtuigingen en veranderbereidheid professionals	111

Lijst van figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1. Verhouding veranderbereidheid tot weerstand tegen verandering	25
Figuur 2. Verhouding overtuigingen ten opzichte van veranderbereidheid en gedrag.....	25
Figuur 3. Model van Metselaar (1997).....	28
Figuur 4. Model van Armenakis en Harris (2009).....	29
Figuur 5. Model van Tummers (2012).....	29
Figuur 6 & 7. Conceptueel model veranderbereidheid professionals.....	32 & 78
Figuur 8. Aangepast conceptueel model individuele bereidheid om mee te werken aan de Wpv van juridische professionals.....	85
Figuur 9. Cirkelredenering gebruik Wpv in de praktijk.....	89

Tabellen

Tabel 1. Taken juridische beroepsgroepen binnen prejudiciële procedure	34
Tabel 2. Diversiteitskenmerken geïnterviewde professionals per beroepsgroep.....	36
Tabel 3. Operationalisering veranderbereidheid	38
Tabel 4. Operationalisering cognitieve overtuigingen	40
Tabel 5. Operationalisering affectieve overtuigingen	40
Tabel 6. Nieuwe werkzaamheden, capaciteiten, kennis en vaardigheden voor de verschillende beroepsgroepen.....	48
Tabel 7. Individuele veranderbereidheid.....	50
Tabel 8. Ervaren discrepantie en geschiktheid	58
Tabel 9. Zinvolheid voor de samenleving en zinvolheid voor de cliënt.....	64
Tabel 10. Persoonlijke valentie	68
Tabel 11. Persoonlijke effectiviteit.....	72
Tabel 12. Ondersteuning van omgeving.....	74
Tabel 13. Affectieve overtuigingen.....	77
Tabel 14. Categorieën cognitieve en affectieve overtuigingen	79
Tabel 15. Relatie tussen affectieve en cognitieve overtuigingen	84

Hoofdstuk 1. De Hoge Raad in tijden van verandering

“De aardbevingskamer van de rechtbank Noord-Nederland gaat advies vragen bij de Hoge Raad. Daarvoor is één lopende zaak tegen de NAM uitgekozen. Daarbij worden zogenaemde 'prejudiciële vragen' voorgelegd aan het hoogste rechtsorgaan van ons land. 'Het gaat om rechtsvragen die in veel aardbevingszaken een rol spelen', licht een woordvoerder toe. [...] De aardbevingskamer heeft haast. 'Het is van belang dat de Hoge Raad als hoogste rechter uit oogpunt van rechtsgelijkheid en een vlotte afwikkeling van zaken op korte termijn haar oordeel kenbaar maakt.'” (De Boer, 2018).

Bovenstaand citaat komt uit een op 13 april 2018 verschenen nieuwsartikel over de voortslepende aardbevingszaken die zich afspelen in Groningen. Kenmerkend voor deze zaken is dat veel burgers te maken hebben met dezelfde klacht: zij beklagen zich over materiële en immateriële schade die (volgens hen) het gevolg is van door gaswinning ontstane aardbevingen. Onlangs is door rechters besloten om voor ál deze burgers op korte termijn duidelijkheid te verkrijgen over de waarschijnlijke uitkomst van hun rechtszaak. Er is voor gekozen om de hoogste rechter van Nederland, de Hoge Raad, een zogenaamde “prejudiciële vraag” te stellen over een belangrijke rechtsvraag die binnen al de rechtszaken van burgers speelt: dient er wel of niet hard bewijs te worden geleverd of de schade veroorzaakt is door de gaswinning? (De Boer, 2018).

Deze rechtszaken lopen al jaren en al op 13 oktober 2017 bracht een onafhankelijke commissie advies uit aan de Nationaal Coördinator Groningen e.a. Het advies luidde dat op twee belangrijke punten prejudiciële vragen gesteld zouden moeten worden, zodat snel duidelijkheid kan ontstaan voor inwoners van Groningen (Hammerstein, Asser & Van de Bunt, 2017). Waarom heeft het stellen van prejudiciële vragen zo lang op zich laten wachten? Dat komt onder andere doordat het instellen van een prejudiciële procedure bij de Hoge Raad afhankelijk is van de bereidheid van rechters om een prejudiciële vraag te stellen. Die bereidheid wordt volgens verschillende auteurs beïnvloed door de overtuigingen die de professionals hebben ten aanzien van een verandering (o.a. Armenakis & Harris, 2009; Metselaar, 1997). Dat is precies waar deze scriptie over gaat.

In deze scriptie staat centraal hoe de bereidheid van professionals in de civiele sector om mee te werken aan prejudiciële procedures wordt beïnvloed door verschillende overtuigingen die professionals hebben ten aanzien van de Wet prejudiciële vragen aan de Hoge Raad (hierna aangeduid als de Wpv).

1.1 De komst van de Wpv

De Wpv is per 1 juli 2012 ingevoerd en maakt het mogelijk voor rechters van rechtbanken en raadsheren van gerechtshoven (verder: hoven of hof) om in een vroeg stadium van een rechtszaak een rechtsvraag te stellen aan de Hoge Raad (WODC, 2016). Meer informatie over de inhoud van de Wpv is te lezen in hoofdstuk 2. Voor nu is het belangrijk om te weten dat de invoering van de Wpv tot een verandering leidde in de taken van de Hoge Raad. De Wpv is ingevoerd met als doelstelling om te komen tot tijdige beantwoording van maatschappelijke relevante, veel voorkomende civielrechtelijke problemen (WODC, 2016, p.12). Het hiermee beoogde resultaat was dat *“rechtsvragen die in talrijke civielrechtelijke zaken spelen, versneld door de Hoge Raad worden beslist”* (WODC, 2016, p.12).

Waar de Hoge Raad tot 2012 enkel functioneerde als laatste rechtsorgaan en veel aandacht uitging naar de rechtsbeschermingsfunctie van de Hoge Raad, komt de Hoge Raad nu al in een veel vroeger stadium van het rechtsproces in beeld (WODC, 2016). Bovendien wordt met de Wpv geen aandacht gegeven aan de rechtsbeschermingsfunctie van de Hoge Raad, maar vooral aan de functies rechtsvorming, rechtseenheid en rechtszekerheid (WODC, 2016). De invoering van de Wpv leidde daarmee tot een

belangrijke verandering binnen de rollen van de Hoge Raad. Voor juridische professionals leidde de komst van de Wpv bovendien tot concrete veranderingen in hun werkzaamheden (o.a. Van Kampen & Giesen, 2013; De Jong, 2016).

1.2 Probleemstelling en afbakening

De veranderingen waartoe de Wpv leidde, zorgden rond 2012 voor veel discussie binnen de juridische literatuur over de doelstellingen van de Wpv en de gevolgen daarvan voor de rol van de Hoge Raad (WODC, 2016; o.a. Frenk en Wolfram-van Doorn, 2009; Vranken, 2009; Giesen, 2011a; Giesen, 2011b). De twijfels die juristen hadden, leidden tot discussie over de vraag of juridische professionals hun medewerking zouden gaan verlenen aan de prejudiciële procedures. Zo voorspelde Giesen (2011b) dat de mate waarin rechters achter de doelen van de Wpv zouden staan en daadwerkelijk prejudiciële vragen zouden gaan stellen, cruciaal zou zijn voor het succes dat de Wpv wel of niet zou gaan hebben. Van Kampen en Giesen (2013, p.16) voegden hieraan de verwachting toe dat de mate waarin de Hoge Raad zich als leidinggevende op zou gaan stellen en ruimhartig om zou gaan met de vragen die zij voorgelegd kreeg, een belangrijke voorwaarde zou zijn voor het succes van de Wpv. De bereidheid van verschillende juridische professionals om mee te werken aan de Wpv werd dus gezien als een essentiële voorwaarde voor het slagen van de Wpv.

In 2016 en 2017 verschenen een positieve tussen- en eindevaluatie waarin werd geconcludeerd dat de Wpv een naar tevredenheid gebruikt instrument is en een bijdrage levert aan de rechtsvorming, de rechtseenheid en de rechtszekerheid (WODC, 2016; Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2017). Uit de gehouden evaluaties bleek dus dat de beoogde doelen van de Wpv worden bereikt (WODC, 2016; Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2017). Ook bleek dat de Wpv regelmatig gebruikt wordt, en bruikbaar is “*in die gevallen waarin de behoefte aan een richtinggevende uitspraak gevoeld wordt*” (WODC, 2016, p. 161). In de evaluaties wordt niet ingegaan op welke factoren van invloed zijn op deze zogenaamde “behoefte” van juridische professionals. Er wordt namelijk geen aandacht besteed aan de mening die professionals hebben over de Wpv en de gevolgen daarvan voor hun veranderbereidheid. De onderzoekers geven aan dat de concrete factoren die ertoe leiden dat er wel of niet een prejudiciële vraag wordt gesteld voor hen lastig te onderzoeken waren, omdat zij zich enkel hebben kunnen focussen op de gestelde prejudiciële vragen en niet in contact zijn gekomen met professionals die ervoor gekozen hebben geen prejudiciële vraag te stellen (WODC, 2016, p.27). De algemene veranderbereidheid van professionals is volgens Miller, Johnson en Grau (1994, in Rafferty, Jimmieson & Armenakis, 2013) wel van cruciaal belang voor het slagen van een verandering. In het kader van de Wpv kan als voorbeeld worden gegeven dat indien de veranderbereidheid van juridische professionals varieert, dit tot gevolg kan hebben dat de gestelde prejudiciële vragen niet het meest geschikt zijn in het licht van de doelstellingen van de Wpv.

De veranderbereidheid van medewerkers wordt volgens onder andere Armenakis en Harris (2009) in grote mate beïnvloed door de cognitieve (inhoudelijke) en affectieve (gevoelsmatige) overtuigingen die professionals hebben ten aanzien van een verandering. Waar bekend is dat voor invoering van de Wpv de overtuigingen ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad uiteenliepen, is er geen inzicht in de huidige overtuigingen van professionals ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad. Dat inzicht wordt middels dit onderzoek verkregen.

1.3 Doel- en vraagstelling

Doelstelling van dit onderzoek luidt: *het verkrijgen van inzicht in de wijze waarop de cognitieve en affectieve overtuigingen van juridische professionals in de civiele sector ten aanzien van de Wpv en de*

hieruit voortvloeiende veranderende rol van de Hoge Raad van invloed zijn op de individuele veranderbereidheid van deze juridische professionals.

Deze doelstelling leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

Hoe beïnvloeden de cognitieve en affectieve overtuigingen van juridische professionals in de civiele sector ten aanzien van de Wet prejudiciële vragen en de veranderende rol van de Hoge Raad de individuele veranderbereidheid van deze professionals?

Als juridische professionals worden onderscheiden: raadsheren en Advocaten-Generaal van de Hoge Raad, rechters van rechtbanken, raadsheren van hoven en cassatieadvocaten. Voor het betrekken van deze beroepsgroepen is gekozen, omdat deze beroepsgroepen elk op een andere manier betrokken zijn bij de uitvoering van de Wpv en de bereidheid van al deze professionals nodig is om de Wpv tot een succes te maken. In hoofdstuk 4 wordt verder ingegaan op hoe de beroepsgroepen betrokken zijn bij de uitvoering van de Wpv.

1.4 Deelvragen

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden worden in dit onderzoek zes deelvragen beantwoord, onderverdeeld in theoretische en empirische deelvragen.

1.4.1 Theoretische deelvragen

1. Welke kenmerken van de juridische professionaliteit zijn van invloed op de veranderbereidheid van juridische professionals?

Beantwoording van deze vraag geeft inzicht in de speciale kenmerken waarover de juridische professionals die in dit onderzoek centraal staan beschikken en welke van deze kenmerken van belang kunnen zijn voor de veranderbereidheid van juridische professionals. Dit vormt een contextfactor die relevant is voor het inzicht in de overtuigingen en de veranderbereidheid van juridische professionals.

2. Wat wordt er in de literatuur verstaan onder het begrip ‘veranderbereidheid’?

Door deze vraag te beantwoorden wordt inzicht verkregen in de achtergrond en duiding van het concept veranderbereidheid zoals dat gebruikt wordt in de verandermanagementliteratuur.

3. Welke cognitieve en affectieve overtuigingen beïnvloeden de veranderbereidheid van professionals?

Middels deze vraag wordt inzicht verkregen in welke cognitieve en affectieve overtuigingen ten aanzien van een verandering een juridische professional op basis van de literatuur zou kunnen hebben en hoe deze verschillende overtuigingen volgens de literatuur van invloed kunnen zijn op hun veranderbereidheid. Hierbij wordt verandermanagementliteratuur verbonden met literatuur over beleidsvervreemding en de eerder beschreven relevante kenmerken van professionaliteit.

1.4.2 Empirische deelvragen

4. Welke nieuwe werkzaamheden vraagt de Wet prejudiciële vragen van juridische professionals in de civiele sector en welke nieuwe capaciteiten hebben zij hiervoor nodig?

Middels deze vraag wordt inzicht verkregen in wat de veranderingen zijn die de Wpv van professionals vraagt. Dit betreft zowel veranderingen in werkzaamheden als veranderingen in capaciteiten die nodig zijn om deze nieuwe werkzaamheden uit te voeren.

5. *In hoeverre zijn juridische professionals binnen de civiele sector bereid om deze nieuwe werkzaamheden uit te oefenen en de benodigde capaciteiten hiervoor te ontwikkelen?*

Deze vraag gaat in op de mate waarin de verschillende juridische professionals bereid zijn om mee te werken aan de Wpv. Daarbij wordt specifiek ingegaan op de mate waarin zij bereid zijn de nieuwe werkzaamheden uit te gaan oefenen en de capaciteiten hiervoor te ontwikkelen. Dit geeft een beeld van de veranderbereidheid van juridische professionals.

6. *Wat is de invloed van affectieve en cognitieve overtuigingen ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad op de individuele veranderbereidheid van juridische professionals binnen de civiele sector?*

Middels deze vraag wordt inzicht verkregen in de cognitieve en affectieve overtuigingen die juridische professionals hebben ten aanzien van de Wpv. Bovendien wordt hierbij ingegaan op wat de invloed van elke overtuiging is op de veranderbereidheid van juridische professionals.

1.4.3 Aanpak

Om tot een antwoord te komen op de hoofdvraag van dit onderzoek zijn allereerst de drie theoretische deelvragen beantwoord. Hiervoor is literatuur over publieke professionals in verandering verbonden met literatuur over verandermanagement in de private en publieke sector. De integratie van deze literatuurstromen leidde tot een conceptueel model over veranderbereidheid van juridische professionals. Dit model vormde de leidraad voor het empirische onderzoek waarmee antwoord werd gezocht op de drie empirische deelvragen. Het empirische onderzoek is uitgevoerd door het afnemen van interviews met twintig juridische professionals uit vijf verschillende beroepsgroepen binnen de civiele sector. Na het beantwoorden van alle deelvragen zijn de antwoorden op de theoretische en de empirische deelvragen met elkaar verbonden, resulterend in een antwoord op de onderzoeksvraag.

1.5 Maatschappelijke relevantie

In dit onderzoek wordt ingezoomd op de individuele juridische professionals die betrokken (kunnen) zijn bij de prejudiciële procedures en de invloed van hun affectieve en cognitieve overtuigingen ten aanzien van de Wpv op hun individuele veranderbereidheid. Dit microperspectief ontbreekt nog in het huidige debat over de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad. Vanwege de belangrijke rol die veranderbereidheid kan spelen in het slagen van een verandering, is het waardevol om hier inzicht in te krijgen en daarmee te duiden hoe het gebruik van de Wpv tot stand komt. Dit kan namelijk op macroniveau duiding geven bij de manier waarop de Wpv momenteel wordt uitgevoerd en kan leiden tot aanbevelingen voor hoe de effectiviteit van het gebruik van de Wpv kan worden verbeterd. Voor de Hoge Raad kunnen de inzichten nuttig zijn om te bepalen of en zo ja, hoe ingezet dient te worden op het veranderen van de overtuigingen van de verschillende juridische professionals. Bovendien kan dit onderzoek inzicht geven in nieuwe capaciteiten die de verschillende beroepsgroepen dienen te ontwikkelen en daarop aansluitend leiden tot adviezen voor (bij)scholing van de beroepsgroepen.

1.6 Wetenschappelijke relevantie

Het is tevens theoretisch interessant om zes jaar na invoering van de Wpv inzicht te verkrijgen in hoe verschillende professionals binnen de civiele sector tegen de doelen van de Wpv en de gevolgen voor de rollen van de Hoge Raad aankijken en op welke manier dit invloed heeft op hun veranderbereidheid. Vele auteurs maken een onderscheid in veranderfases die Lewin (1951, in Kickert 2010) heeft opgesteld: *unfreeze*, *move* en *refreeze*. Waar de overdenkingen over de veranderbereidheid van juridische professionals in 2012 nog plaatsvonden gedurende de *unfreeze* fase, is de invoering van de Wpv op dit moment al in de fase dat deze geïnstitutionaliseerd wordt; de *refreeze* fase. Veranderbereidheid van professionals is echter een noodzakelijke voorwaarde om tot deze fase te komen (Bernerth, 2004).

Breckler en Wiggings (1987) hebben geconstateerd dat de ervaringen die een persoon heeft met een verandering van invloed zijn op de mate waarin de verschillende soorten overtuigingen van invloed zijn op de veranderbereidheid. Dit maakt inzicht in de huidige overtuigingen en invloed van deze overtuigingen op de veranderbereidheid ten aanzien van de Wpv theoretisch relevant.

Daarnaast wordt in dit onderzoek een theoretisch model opgesteld waarin de verbinding gezocht wordt tussen de overtuigingen ten aanzien van een verandering vanuit de (private) verandermanagement-literatuur, de overtuigingen genoemd binnen het theoretische concept beleidsvervreemding voor de publieke sector en kenmerken van professionaliteit die van invloed kunnen zijn op veranderbereidheid van professionals. Het verkennende empirische onderzoek geeft inzicht in de waarde van dit theoretische model voor de analyse van de publieke professionele praktijk en kan daarmee aanvullende theoretische inzichten opleveren over veranderbereidheid van professionals in de juridische (publieke) sector.

Een derde toevoeging aan de bestaande literatuur is methodisch. Waar het overgrote deel van de bestaande literatuur gebaseerd is op kwantitatief onderzoek (o.a. Tummers, 2011; Holt, Armenakis, Feild & Harris, 2007; Metselaar, 1997; Oreg, Vakola en Armenakis, 2011), wordt in deze scriptie middels een kwalitatieve methode dieper ingegaan op de overtuigingen van professionals en hoe deze overtuigingen zich verhouden tot hun individuele veranderbereidheid. Hiermee kan diepgaander inzicht worden verkregen in de doorwerking van overtuigingen op veranderbereidheid. Bovendien kan hierbij expliciet aandacht worden besteed aan de context van het individu en de gevolgen daarvan voor zijn of haar overtuigingen.

1.7 Leeswijzer

Dit onderzoek is als volgt opgebouwd. Allereerst wordt in hoofdstuk 2 een context geschetst van de Hoge Raad en de Wpv. In hoofdstuk 3 worden de theoretische deelvragen van dit onderzoek beantwoord. Op basis van de opgedane inzichten wordt een theoretisch model opgesteld, resulterend in enkele verwachtingen. Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 de gehanteerde onderzoeks aanpak besproken. In hoofdstuk 5 wordt beschreven tot welke veranderingen in werkzaamheden en benodigde capaciteiten, kennis en vaardigheden de Wpv leidt voor de verschillende professionals in de civiele sector en in hoeverre zij bereid zijn om hieraan mee te werken (deelvragen 4 en 5). In hoofdstuk 6 volgt een beschrijving van de verschillende cognitieve en affectieve overtuigingen die de juridische professionals hebben ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad en wat de invloed hiervan is op hun individuele veranderbereidheid (deelvraag 6). Vervolgens worden in hoofdstuk 7 de empirische bevindingen geanalyseerd aan de hand van het conceptueel model. Hiermee wordt toegewerkt naar een antwoord op de centrale onderzoeksvraag, dat in hoofdstuk 8 wordt gegeven. In dit laatste hoofdstuk wordt afgesloten met aanbevelingen voor de Hoge Raad, een theoretische en methodische reflectie en suggesties voor vervolgonderzoek.

Hoofdstuk 2: De Hoge Raad en de invoering van de Wet prejudiciële vragen

Deze masterscriptie is geschreven in een bijzondere context; het civiele juridische veld. Voor de lezer die nog niet bekend is met dit veld, wordt in dit hoofdstuk de context van de Hoge Raad en de achtergrond van de Wpv geïntroduceerd.

2.1 De Hoge Raad

Op de website van de Hoge Raad (De Rechtspraak, 2018a) is te lezen: *“de Hoge Raad is de hoogste rechter in Nederland op het gebied van civiel recht, strafrecht en fiscaal recht. De Hoge Raad is een cassatierechter en in cassatie kan uitsluitend worden geklaagd over de verkeerde toepassing van het recht door rechtbank en hof”*. Een eerste uitspraak in een rechtszaak wordt gedaan door de rechtbank. Hoger beroep kan worden ingesteld bij een hof en indien een partij meent dat het recht niet juist is toegepast kan de partij als laatste middel in cassatie gaan bij de Hoge Raad (De Rechtspraak, 2018a).

Als gesproken wordt over ‘de Hoge Raad’ wordt meestal één van de drie kamers van de Hoge Raad bedoeld. De Hoge Raad heeft namelijk een strafkamer, een civiele kamer en een belastingkamer. Elke kamer doet uitspraken over zijn eigen rechtsgebied (De Rechtspraak, 2018a). In deze scriptie staat de civiele kamer van de Hoge Raad centraal. De civiele kamer behandelt een grote diversiteit aan onderwerpen, van ondernemingsrecht tot familierecht. De civiele kamer bestaat uit elf raadsheren. De arresten die de raadsheren schrijven, baseren zij mede op de conclusies die worden genomen door één van de aan het parket verbonden Advocaten-Generaal namens de Procureur-Generaal (De Rechtspraak, 2018a). De Procureur-Generaal staat aan het hoofd van het parket dat onafhankelijk van de kamers van de Hoge Raad opereert (De Rechtspraak, 2018a). Aan het parket is bovendien het wetenschappelijk bureau van de Hoge Raad verbonden. Elke Advocaat-Generaal wordt bij het schrijven van zijn of haar conclusies ondersteund door drie medewerkers van het wetenschappelijk bureau die onderzoek doen in jurisprudentie en andere bronnen (De Rechtspraak, 2018b).

2.2 Soorten zaken die bij de Hoge Raad terecht komen

Naast de prejudiciële procedures, kunnen ook enkele andere typen procedures bij de Hoge Raad terecht komen: de reguliere cassatieprocedure, de sprongcassatie en de cassatie in het belang der wet. Het overgrote deel van de zaken die de Hoge Raad behandelt, is een reguliere cassatie (Den Dekker en van den Eshof, 2015, Hoge Raad, 2018a). In een reguliere cassatieprocedure neemt de Hoge Raad de bij de rechter en het hof vastgestelde feiten als gegeven aan, en oordeelt enkel of het recht en de procesregels juist zijn toegepast. Indien dit niet het geval is, kan de Hoge Raad een uitspraak van een hof vernietigen en het hof de zaak opnieuw laten doen (De Rechtspraak, 2018c). Over deze taak staat op de website van de Hoge Raad het volgende: *“cassatie biedt diegene rechtsbescherming. Maar het belang is breder dan dat. De belangrijkste functie van cassatierechtspraak is ook en vooral het bewaken van de rechtseenheid en de rechtsontwikkeling. Het recht ligt in grote lijnen vast en ontwikkelt mee met veranderingen in de samenleving. Dat mee-ontwikkelen gaat niet vanzelf. Er zijn steeds weer nieuwe situaties en omstandigheden waarvoor het recht geen pasklare oplossingen biedt. Soms ontstaan er ook nieuwe inzichten, bijvoorbeeld over wat rechtvaardig is. Ergens moet dan richting worden gegeven, worden bedacht hoe we als samenleving met zo'n nieuwe situatie moeten omgaan. Als de wetgever dat niet expliciet heeft gedaan, zal de Hoge Raad de knopen doorhakken”* (De Rechtspraak, 2018c).

Sinds 1963 is het voor procespartijen ook mogelijk om, nadat in eerste aanleg uitspraak is gedaan door een rechter, sprongcassatie in te stellen. Dit betekent dat de procespartijen met elkaar afspreken dat zij de mogelijkheid tot hoger beroep overslaan en direct in cassatie gaan bij de Hoge Raad (Den Dekker & van den Eshof, 2015). Dit wordt veelal gedaan als partijen van mening zijn dat de feiten waarover de

uitspraak door de rechter gedaan zijn correct zijn vastgesteld, maar in de zaak een rechtsvraag speelt waarbij het recht op verschillende manieren kan worden uitgelegd (Den Dekker & van den Eshof, 2015).

Tot slot is er de mogelijkheid om zaken bij de Hoge Raad te brengen via het instrument ‘cassatie in het belang der wet’. Dit kan worden ingesteld door de Procureur-Generaal naar aanleiding van een verzoek van een derde (bijvoorbeeld een feitenrechter¹ of (semi-)overheidsinstelling) (De Rechtspraak, 2018d). Cassatie in het belang der wet kan worden ingesteld als in een bepaalde zaak geen hoger beroep of cassatie wordt ingesteld door de partijen, maar in deze zaak wel een rechtsvraag speelt waarvan de beantwoording door de Hoge Raad in het maatschappelijk belang is. De procedure heeft vervolgens geen consequenties voor de partijen die betrokken waren bij de rechtszaak (De Rechtspraak, 2018d).

2.3 De Wet prejudiciële vragen: wat houdt het in?

Kern van de Wpv is dat deze wet het feitenrechters mogelijk maakt om gedurende de behandeling van een civiele rechtszaak een rechtsvraag te stellen aan de Hoge Raad. Het gaat hierbij niet om de vaststelling van de feiten, maar om de uitleg van het recht in complexe zaken waarbij geen eenduidig antwoord uit de bestaande wet- en regelgeving en jurisprudentie vast te stellen is (WODC, 2016). Een rechtsvraag betreft dus altijd een vraag over hoe bepaald recht of bepaalde jurisprudentie uitgelegd dient te worden gegeven bepaalde feiten (WODC, 2016).

Prejudiciële vragen kunnen worden gesteld op initiatief van de feitenrechter. Als een procespartij de feitenrechter verzoekt een prejudiciële vraag aan de Hoge Raad te stellen, mag de feitenrechter afwegen dit wel of niet te doen (WODC, 2016). Indien een feitenrechter zelf voornemens is een prejudiciële vraag te stellen, dient de feitenrechter dit voor te leggen aan de procespartijen. De procespartijen kunnen hier bezwaar tegen maken en mogen bovendien hun visie geven op de formulering van de voorgenomen prejudiciële vraag (WODC, 2016). De feitenrechter kan echter ook indien de procespartijen bezwaar maken, besluiten een prejudiciële vraag te stellen (WODC, 2016). Belangrijk is dat de prejudiciële vraag altijd moet voldoen aan één van de criteria genoemd onder lid 1 van de wet: er moet sprake zijn van massaschadeclaims² of een vraag moet van belang zijn voor *“talrijke andere uit soortgelijke feiten voortvloeiende geschillen, waarin dezelfde vraag zich voordoet”*³. De feitenrechter dient dit dan ook te motiveren in zijn prejudiciële vraag (WODC, 2016).

Binnen de Hoge Raad is afgesproken dat prejudiciële vragen voorrang krijgen boven reguliere cassaties. Doelstelling is om prejudiciële vragen binnen zes à twaalf maanden te hebben beantwoord (WODC, 2016). De procespartijen hebben het recht om tijdens de behandeling door de Hoge Raad te reageren op opmerkingen van andere partijen of derden (WODC, 2016). Ook organisaties en individuen buiten de betrokken partijen hebben namelijk de mogelijkheid om een reactie te geven op de ingediende prejudiciële vraag. Hierbij kan gedacht worden aan consumentenorganisaties, verzekeraars en branchevertegenwoordigers (WODC, 2016).

Op het moment van schrijven (4 juni 2018) zijn er 60 prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld (Hoge Raad, 2018b; WODC, 2016, p.47). Slechts een klein deel hiervan is door de Hoge Raad als niet ontvankelijk verklaard (Hoge Raad, 2018b; WODC, 2016). Bovendien stelt de commissie van de WODC (2016) dat de Hoge Raad zich ruimhartig heeft opgesteld in de beantwoording van vragen: bij

¹ Feitenrechters is een verzamelnaam voor rechters van rechtbanken en raadsheren van gerechtshoven

² Art. 392, lid 1a van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering

³ Art. 392, lid 1b van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering

een aantal vragen heeft de Hoge Raad duidelijk een breder antwoord gegeven dan de gestelde vraag behoefde. Dit terwijl de Hoge Raad een vraag ook kan herformuleren (WODC, 2016).

2.4 De totstandkoming van de Wet prejudiciële vragen

De invoering van de Wpv had twee concrete aanleidingen. Ten eerste was er door de Dexia-affaire een roep ontstaan naar het eerder mogelijk maken van een procedure bij de Hoge Raad (WODC, 2016, p.31). Bij de Dexia-affaire was sprake van tienduizenden rechtszaken die door heel het land werden gevoerd over hetzelfde vraagstuk en waar veel tegenstrijdige rechtsspraak over plaatsvond. Een antwoord van de Hoge Raad op een in die rechtszaak van belang zijnde rechtsvraag duurde (te) lang en leidde tot een roep naar verandering van het rechtsbestel (WODC, 2016; Van Kampen & Giesen, 2013, p.4-5).

Ten tweede was er een meer fundamentele aanleiding. De Wpv is tot stand gekomen op basis van een advies van de Commissie Hammerstein. Deze commissie constateerde dat de Hoge Raad meerdere doelen heeft (rechtsvorming, rechtseenheid, rechtszekerheid en rechtsbescherming), maar dat deze doelen destijds door de Hoge Raad niet op de meest wenselijke manier werden uitgeoefend (Commissie normstellende rol Hoge Raad, 2008). Enkele knelpunten maakten het voor de Hoge Raad moeilijk om toe te komen aan haar rechtsvormende rol: het aantal cassaties nam toe, maar een deel van deze cassaties hoorde niet thuis bij de Hoge Raad. Bovendien waren er vele arresten die nooit terecht zouden komen bij de Hoge Raad, maar daar wel bij gebaat zouden zijn. Dit ging bijvoorbeeld om zaken waarbij de kosten van een cassatieprocedure relatief te hoog zijn voor de procespartijen (Commissie normstellende rol Hoge Raad, 2008). De commissie stelde dat de rechtsvormende taak van de Hoge Raad versterkt zou moeten worden en dat de Hoge Raad enkel nog aan rechtsbescherming in het individuele geval zou moeten doen zodra een partij significant nadeel zou ondervinden van een uitspraak van een lagere rechter of dit in het belang van de kwaliteit van de rechtsspraak zou zijn. In lijn met dit advies werden op 1 juni 2012 de Wpv en de wet 80a RO ingevoerd (Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2011).

2.5 Andere veranderingen uit 2012

Tegelijkertijd met de invoering van de Wpv werd de Wet versterking cassatierechtsspraak van kracht (WODC, 2016). De Wpv wordt door professionals veelal beschouwd als onderdeel van het totale pakket aan veranderingen, waardoor ook de overige veranderingen relevant zijn binnen de context van dit onderzoek. Middels de Wet versterking cassatierechtsspraak kreeg de Hoge Raad meer grip op de zaken waarin raadsheren wel of niet hun tijd investeren. Zo kreeg de Hoge Raad middels wet 80a RO de mogelijkheid om cassaties zonder motivering niet-ontvankelijk te verklaren indien het gaat om een cassatieberoep waarbij reactie op klachten niet in het belang van de rechtseenheid en rechtsontwikkeling is en waarbij bovendien de genoemde klachten niet van voldoende gewicht zijn vanuit het belang van rechtsbescherming en kwaliteit van rechtsspraak⁴ (WODC, 2016). In de praktijk past de civiele kamer van de Hoge Raad deze wet slechts zeer beperkt toe, maar heeft er sinds 2012 wel een intensivering plaatsgevonden van het gebruik van het artikel 81 RO. Dit artikel geeft de Hoge Raad de mogelijkheid om zonder motivering een zaak af te doen indien de aangevoerde klacht niet tot cassatie kan leiden en niet noopt tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling⁵ (WODC, 2016). Tevens regelde de Wet versterking cassatierechtsspraak dat niet langer enkel advocaten gevestigd in Den Haag mochten procederen bij de Hoge Raad. Sinds 2012 mogen alle Nederlandse advocaten cassatieadvocaat zijn indien zij voldoen aan bepaalde opgestelde kwaliteitseisen, zoals opleiding en ervaring in procedures bij de Hoge Raad⁶ (WODC, 2016, p.77).

⁴ Art. 80a van de Wet op de rechterlijke organisatie

⁵ Art. 81 van de Wet op de rechterlijke organisatie

⁶ Art. 9j van de Advocatenwet

2.6 Reacties op de Wet prejudiciële vragen

Hoewel vele juristen het erover eens waren dat het goed was dat de rechtsvormende rol van de Hoge Raad werd versterkt en dat de Wpv een welkome aanvulling was op de instrumenten van de Hoge Raad, werden er ook een aantal kritische punten gemaakt (WODC, 2016, p.35). Deze opmerkingen zijn relevant, omdat tijdens dit onderzoek aan het licht kan komen in hoeverre deze opmerkingen nog steeds leven onder juridische professionals.

Ten eerste blijkt uit het rapport van de WODC (2016, p.148) dat door veel auteurs aangegeven wordt dat het stellen van een prejudiciële vraag het natuurlijke verloop van het rechtsproces zou kunnen verstoren (WODC, 2016). Hiermee wordt bedoeld dat het bij de rechtspraktijk hoort dat er verschillende uitspraken worden gedaan door verschillende rechters en dat dit leidt tot een discussie. Het voeren van deze discussie leidt vervolgens tot een uitgekristalliseerd juridisch vraagstuk en verhoogt de kwaliteit van de jurisprudentie (WODC, 2016). Het te vroeg een vraag neerleggen bij de Hoge Raad kan ervoor zorgen dat bijvoorbeeld niet de juiste vraag wordt gesteld of de maatschappelijke en juridische consequenties van een antwoord op een vraag nog niet duidelijk zijn (WODC, 2016, p.149; De Jong, 2016). Daalder en De Graaff (2015) benoemen hierbij als risico dat er van de Hoge Raad wordt verwacht leiderschap te tonen, terwijl de Hoge Raad in sommige gevallen waarschijnlijk nog niet in staat is om de gevolgen van een antwoord op een prejudiciële vraag te overzien. Dit vraagt van de Hoge Raad dat zij zich goed laat informeren over de problematiek (Daalder & De Graaff, 2015, p.332).

Een tweede kritiekpunt luidt dat de Wpv kan leiden tot spanningen tussen de rechtsvormende en rechtsbeschermerende functie van de Hoge Raad (Daalder & De Graaff, 2015, p.332). Zo is het mogelijk dat een rechter een vraag stelt aan de Hoge Raad tegen de wil van een procespartij in (Daalder & De Graaff, 2015; WODC, 2016). Giesen (2011a) stelt dat het beantwoorden van prejudiciële vragen ertoe zal leiden dat er twee typen zaken bij de Hoge Raad zullen komen en dat de Hoge Raad steeds meer overkoepelende visies zal moeten ontwikkelen over hoe zij om moet gaan met verschillende typen zaken (Giesen, 2011a, p.70). Giesen (2011a, p.70) ziet voor zich dat er in grotere mate sprake zal zijn van een agenda van de Hoge Raad en dat dit ten koste zou kunnen gaan van het bieden van rechtsbescherming, rechtseenheid en rechtsvorming in het individuele geval. Ook Vranken (2009, p.1082) voorspelt dat de Wpv ertoe zal leiden dat professionals steeds meer zullen kijken naar de maatschappelijke gevolgen van een zaak, dan naar de individuele belangen.

Ten derde kan de Wpv volgens Daalder en De Graaff (2015, p.332) tot staatsrechtelijke spanningen leiden; enerzijds tussen rechter en wetgever, anderzijds tussen verschillende hoge rechtsorganen (Daalder & De Graaff, 2015, p.332). De mogelijke spanning tussen rechter en wetgever was voor de Raad van State een fundamentele reden om een negatief oordeel te geven over het wetsvoorstel voor invoering van de Wpv (Raad van State, 2010). De Raad van State stelt onder andere dat de antwoorden van de Hoge Raad als “*pseudowetgeving*” kunnen werken en constateert dat: “*het mogelijk maken van een prejudiciële procedure voor deze categorie zaken maakt dat de positie van de rechter kan veranderen, nu deze kan besluiten dat een rechtsvraag beantwoording behoeft, zonder dat de wetgever tot de conclusie is gekomen dat daartoe aanleiding bestaat en zonder dat de wetgever heeft beslist welke afwegingen dienaangaande dienen te prevaleren*” (Raad van State, 2010, p.4).

Ten vierde waren er twijfels over de mate waarin de verschillende professionals bekwaam genoeg waren om met de Wpv om te gaan. Zo stelt de Jong (2016, p.62) dat het de kunst is voor raadsheren en Advocaten-Generaal van de Hoge Raad om de macro-informatie die zij aangereikt krijgen juist te interpreteren en een inschatting te maken van de macro-gevolgen die hun uitspraken hebben. Ook beschouwen Van Kampen en Giesen (2013, p.6) dat de prejudiciële procedure nieuwe vaardigheden

van feitenrechters vraagt, waarover zij wellicht nog niet beschikken. De vaardigheid om een goede prejudiciële vraag te herkennen en te formuleren is hiervan een voorbeeld (Van Kampen en Giesen, 2013; Giesen, 2011b). Ook stelt Giesen (2011b, p.61) dat de wet ervan uitgaat dat rechters bereid zullen zijn om vragen te stellen en dat: *“of de feitenrechters dat verlies aan autonomie, aan rechtsvormende kracht, aan werkplezier en aan reputatieverlies massaal zullen accepteren, valt te bezien”*.

Tot slot merkt de Raad van State (2010, p.4) op dat de toevoeging van artikel 1, lid b (rechtsvraag doet zich voor in talrijke andere zaken) onvoldoende gemotiveerd is. De argumentatie van de regering was namelijk dat indien enkel artikel 1, lid a (massaschadezaken) als grondslag zou mogen worden gebruikt voor het stellen van prejudiciële vragen er een te klein aantal vragen zou worden gesteld om op korte termijn de werking van de wet te kunnen evalueren (Raad van State, 2010; Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2011). De Raad van State (2010) stelt dat deze argumentatie leidt tot het vermoeden dat het gaat om een experiment. Deze motivering acht de Raad van State (2010) onvoldoende. De minister verwierp deze kritiek en legde het wetsvoorstel ongewijzigd voor aan de Tweede Kamer (WODC, 2016).

2.7 Evaluaties Wet prejudiciële vragen

Ondertussen is de Wpv in twee fases geëvalueerd (WODC, 2016; Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2017). De bevindingen van deze analyses kunnen een achtergrond zijn voor de empirische resultaten van dit onderzoek.

Uit de tussentijdse evaluatie bleek dat de Wpv als een *“onverdeeld succes”* kan worden beschouwd (WODC, 2016, p.161). De wet wordt voldoende gebruikt en is bekend bij de benodigde juridische professionals. Bovendien is de wet makkelijk te gebruiken en wordt de wet goed beoordeeld door juridische professionals. De WODC (2016, p.161) concludeert dan ook: *“dat de [Wpv] aan de eigen doelstelling voldoet: in die gevallen waarin de behoefte aan een richtinggevende uitspraak gevoeld wordt, lukt het om vroeg in een civiele procedure en op korte termijn het antwoord op een prangende rechtsvraag te verkrijgen van de Hoge Raad.”* Als succesfactor van de wet benoemt de WODC (2016) het feit dat de Hoge Raad zeer welwillend is in het beantwoorden van vragen en daarmee haar leiderschap toont.

Wel benoemt de WODC (2016, p.164-169) vijf kleine kritiekpunten op de Wpv. Ten eerste heerst er de angst dat op den duur het aantal vragen dat wordt gesteld aan de Hoge Raad te groot wordt en dat de Hoge Raad deze werklast niet meer aan kan (WODC, 2016). Tevens constateert de WODC (2016) dat vrijwel alle gestelde vragen beantwoord worden, terwijl niet al deze vragen van groot belang zijn voor de maatschappij. De Hoge Raad dient daarom ten tweede een strenger toelatingsbeleid te hanteren. Ten derde trekt de WODC (2016) in twijfel of het verplicht zou moeten zijn dat partijen die (bij toeval) betrokken zijn bij een prejudiciële procedure een cassatieadvocaat in moeten huren (indien zij in willen spreken). De WODC (2016) geeft als mogelijke oplossing dat de proceskosten die procespartijen maken, wellicht vergoed kunnen worden uit een cassatiefonds. Tot slot stelt de WODC (2016) dat er gekeken dient te worden naar mogelijk grotere transparantie over het overleg dat tussen rechters plaatsvindt over het stellen van een prejudiciële vraag, over de uitspraken die over prejudiciële procedures worden gedaan en over de opmerkingen die derden binnen de procedure maken.

Ook uit de eindevaluatie van de Wpv kwamen enkel positieve geluiden (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2017). Opgemerkt werd dat op het gebied van transparantie al stappen zijn gemaakt (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2017, p.3). De overige kritiekpunten van de WODC werden enigszins afgezwakt, daar de aanwezige experts het nut van de inrichting van de wet laten prevaleren boven deze kritiekpunten (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2017).

Hoofdstuk 3. Overtuigingen en veranderbereidheid van professionals

In dit hoofdstuk wordt een antwoord geformuleerd op de drie theoretische deelvragen. Allereerst wordt ingegaan op de keuze die binnen de veelheid aan stromingen met betrekking tot verandering gemaakt is voor de verandermanagementliteratuur. Vervolgens wordt inzicht gegeven in welke kenmerken van de professionaliteit van juridische professionals een aanvulling kunnen bieden op deze verandermanagementliteratuur. Daarna wordt ingegaan op twee modellen over veranderbereidheid in de private sector en een model over beleidsvervreemding en de invloed daarvan op veranderbereidheid van publieke professionals. De verschillende cognitieve en affectieve overtuigingen uit de drie behandelde modellen worden vervolgens geïntegreerd beschreven met aandacht voor de kenmerken van de juridische professionaliteit. Dit leidt tot een conceptueel model over de veranderbereidheid van publieke professionals. Afgesloten wordt met enkele verwachtingen in het kader van het empirisch onderzoek.

3.1 Veranderliteratuur: een keuze binnen een veelheid aan stromingen

Rafferty, Jimmieson en Armenakis (2013, p.111) stellen dat veranderprocessen in veel organisaties mislukken. Een complexe organisatieomgeving zorgt er echter vaak voor dat verandering noodzakelijk is (Armenakis & Harris, 2009, p.128). Organisatieverandering is een veelvuldig bediscussieerd concept en kent verschillende literatuurstromingen. De in dit onderzoek gekozen stroming betreft de verandermanagementliteratuur, waarin gezocht wordt naar factoren die de veranderbereidheid en weerstand tegen verandering van medewerkers kunnen verklaren. Auteurs binnen de verandermanagementliteratuur hebben zich met name gebaseerd op onderzoek in private organisaties (o.a. Armenakis & Harris, 2009; Holt & Vardaman, 2013; Metselaar, 1997). Bovendien is het opvallend dat in veel artikelen geen aandacht wordt besteed aan de publieke dan wel private aard van een organisatie (Kuipers, Higgs, Kickert, Tummers, Grandia & Van der Voet, 2014, p.30; Kickert, 2010, p.490). De contextuele verschillen tussen publieke en private organisaties kunnen namelijk van belangrijke invloed zijn op het veranderproces (Kuipers et al., 2014, p.31). Hameed, Karim Khan, Sabharwal, Ali Arain en Hameed (2017) stellen dat de inzichten over veranderbereidheid in de private sector ook van waarde kunnen zijn voor onderzoek binnen publieke organisaties. Voor Tummers (2011) vormt deze *gap* in de literatuur reden om de inzichten over verandermanagement middels zijn theorie over beleidsvervreemding met de bestaande inzichten over overtuigingen ten aanzien van verandering in de publieke sector te verbinden.

Naast de literatuur over verandermanagement zijn er literatuurstromingen die zich richten op specifieke soorten veranderingen in de publieke sector. Zo is er een literatuurstroming die ingaat op de invoering van standaarden en routines voor professionals en wat dit betekent voor het werk van professionals (Kuiper, 2018; Feldman & Pentland, 2003). Routines kunnen worden gedefinieerd als “*recognizable, repetitive patterns of interdependent action carried out by multiple actors*” (Feldman, Pentland, D’Adderio, & Lazaric, 2016, p.505). Ook is er een stroming die een verklaring probeert te vinden voor het geconstateerde verschil tussen de kennis over *best practices* en de professionele praktijk. Deze implementatietheorie heeft betrekking op de processen die zich afspelen bij de implementatie van veranderingen in het werk van professionals (Godin, Bélanger-Gravel, Eccles & Grimshaw, 2008; Grol & Wensing, 2004). In de praktijk blijkt namelijk anders te worden gehandeld dan de *best practices* die uit wetenschappelijk onderzoek blijken, voorschrijven (Grol & Wensing, 2004).

De routinetheorie en implementatietheorie richten zich direct op het veranderen van de inhoud van de werkzaamheden van de uitvoerende professional, terwijl binnen de verandermanagementliteratuur ook aandacht wordt besteed aan bredere veranderingen in de doelstellingen van de organisatie of de invoering van een nieuw soort werkzaamheden (Feldman et al., 2016; Godin et al., 2008; Armenakis &

Harris, 2009). In het vervolg van dit onderzoek wordt de verandermanagementliteratuur als uitgangspunt genomen, omdat deze toepasselijker is op de veranderingen die zich afspelen binnen het civiele rechtssysteem en bovendien volgens Hameed et al. (2017) ook van toepassing is binnen publieke contexten. Wel worden in dit onderzoek twee stappen gezet met als doel om niet enkel recht te doen aan de *publieke context*, maar ook de context van de *publieke professionaliteit*. Ten eerste worden in de volgende paragraaf de kenmerken van professionaliteit besproken en wordt ingegaan op de voor de veranderbereidheid van professionals relevante professionele kenmerken. Deze kenmerken worden geïntegreerd in de bespreking van de verschillende overtuigingen uit de verandermanagementliteratuur. Ten tweede vindt integratie plaats van de inzichten van Tummers (2011) over beleidsvervreemding onder publieke professionals met de verandermanagementliteratuur.

3.2 Professionals in verandering

3.2.1 Kenmerken van professionaliteit

Freidson (2001, p.17) beschrijft professionaliteit als: “*a set of institutions which permit the members of an occupation to make a living while controlling their own work*”. Freidson (2001) gaat dus uit van het idee dat professionals beschikken over bepaalde middelen om hun beroep vorm te geven, waardoor hun beroep bestaansrecht heeft op professioneel niveau. Noordegraaf (2015) beschrijft twee karakteristieken die professionals onderscheiden: *content* en *control*. De mate waarin professionals over *content* en *control* beschikken is bepalend voor wat voor soort professional zij zijn (Noordegraaf, 2015).

Onder *content* verstaat Noordegraaf (2015) dat professionals beschikken over rationaliteit en ideologie. Enerzijds hebben zij kennis, vaardigheden en attitudes die zij kunnen inzetten in individuele cases. Dit gaat om aangeleerde kennis die moeilijk vast te leggen en te reproduceren is, ook wel *tacit knowledge* genoemd (Noordegraaf, 2015). De kennis die professionals opdoen wordt waardevol door ervaring, vaardigheden en attitudes (Noordegraaf, 2015). Freidson (1994) en Wilensky (1964) beschrijven dat professionals middels deze kennis een terrein van exclusieve jurisdictie verkrijgen. Zij creëren een afgebakend terrein van gespecialiseerde kennis en vaardigheden. De Jonge (2015) benoemt dat professionele expertise gebonden is aan de persoon en de praktijk van de professional en met name tot uiting komt in het door de professional nemen van oordeelkundige beslissingen, ook in complexe en urgente situaties. De professional moet de ruimte krijgen om dit te doen. Daarvoor is volgens De Jonge (2015) discretionaire ruimte nodig, wat hij definieert als “*enerzijds de afwezigheid van externe bemoeienis en anderzijds de grofmazigheid of zwakke structurering van de professionele werkzaamheden en de professionele expertise*” (De Jonge, 2015, p. 44).

Anderzijds beschikken professionals over een gedeeld ideaal (Noordegraaf, 2015). Zij hebben een gedeelde moraal die tot ethisch gedrag leidt (Noordegraaf, 2015). Wilensky (1964) stelt dat dit gedeelde ideaal bovengeschied is aan het eigen belang van de professional. De Jonge (2015, p.34) benoemt het bijdragen aan de professionele missie als ‘het hart van professionaliteit’. Noordegraaf, Schiffelers, van de Camp en Bos (2014) beschrijven dat kenmerkend is voor professionals dat zij enerzijds dienstverlenend werken voor individuele burgers, en anderzijds maatschappelijke waarden vervullen (bijvoorbeeld: veiligheid).

Waar *content* dus gaat over de inhoud van de kennis waarover professionals beschikken, gaat *control* volgens Noordegraaf (2015) over de geïnstitutionaliseerde controle van de grenzen van de inhoud. De mate van *in control* zijn duidt Noordegraaf (2007) middels vijf aspecten: het beschikken over beroepsorganisaties die de professionele praktijk reguleren, het hebben van eigen rechtsbevoegdheid, waardoor zij zelf de inhoud van hun kennis en de selectie van hun beroepsgroep kunnen bepalen, het

organiseren van kennisoverdracht middels conferenties, onderzoeksprogramma's en tijdschriften, het beschikken over inhoudelijke en ethische codes waaraan alle professionals zich moeten conformeren en tot slot het organiseren van interne toezichtsorganen binnen de beroepsgroep (Noordegraaf, 2007). Freidson (2001) benoemt *control* als onderscheidend kenmerk voor het verschil tussen een beroep en een professie. Hij onderscheidt controle op de uitvoering, kwaliteitsbewaking en regulering. Wilensky (1964) geeft aan dat geprofessionaliseerde beroepsgroepen beschikken over een ultieme vorm van autonomie; de vrijheid om zichzelf te reguleren. Deze vrijheid zorgt er ook voor dat van professionals wordt verwacht dat zij de belangen van de professie bewaken en de professionele ontwikkeling van de beroepsgroep stimuleren (Freidson, 2001). Professionals beschikken dus over autonomie zowel in het uitvoeren van hun werk als in het vormgeven van hun beroepsgroep.

3.2.2 Juridische professionals en verandering

De juridische professionals die in dit onderzoek centraal staan, beschikken over grote mate van *control* en *content* en zijn dus een professional in de klassieke zin van het woord (Noordegraaf, 2015). Het beschikken over professionele status leidt volgens Noordegraaf (2015) tot drie complexiteiten waar managers rekening mee moeten houden bij het implementeren van een verandering. Ten eerste benoemt Noordegraaf (2015) dat de professionele kennis niet gebonden is aan een organisatie, maar aan de beroepsgroep. Ten tweede is de professionele kennis niet alleen functioneel, maar vormt dit voor de professional ook een bijdrage aan de sociale en persoonlijke status (Noordegraaf, 2015). Deze twee complexiteiten leiden ertoe dat professionals veel loyaliteit tonen aan hun professie en in mindere mate aan hun organisatie (Noordegraaf, 2015; Freidson, 2001). Dit doet zich ook voor binnen de rechtspraak. Het NSOB (2014) constateert dat de professionaliteit van rechters ertoe kan leiden dat zij niet veel rekening houden met de belangen van de organisatie, zij voelen zich meer verbonden met hun professie.

Ten derde benoemt Noordegraaf (2015) dat de kennis van professionals diepgeworteld zit. Zij voelen zich een professional, gedragen zich naar de professionele routines en creëren bovendien een eigen professionele habitat (Noordegraaf, 2015). De Bruijn (2011) omschrijft dat de *tacit knowledge* waarover de professional beschikt de manager voor uitdagingen kan stellen. Bij het willen organiseren van een verandering dienen managers daarom volgens De Bruijn (2011) altijd in interactie te treden met de professional, omdat zij anders het gevoel krijgen dat hun autonomie wordt aangetast. Als zij het idee hebben dat hun autonomie wordt aangetast door controle vanuit de manager, vertonen zij doorgaans weerstand tegen deze controle (De Bruijn, 2011; Noordegraaf, 2015). Ook dit speelt binnen de rechtspraak. De NSOB (2014) stelt dat er veel discussie heerst over de verdeling van geld en verantwoordelijkheden, mede door de dominantie van professionaliteit. De professionals binnen de rechtspraak hebben namelijk in veel gevallen een autonome instelling; zij willen zelf kunnen bepalen hoe zij rechtspreken en willen geen inmenging van buitenaf (NSOB, 2014). Noordegraaf et al. (2014) stellen dat autonomie en onafhankelijkheid een constitutioneel basisbeginsel is en daarmee fundamenteel voor de rechtspraak. Rechters en raadsheren zijn er daarom op gebrand om deze autonomie te beschermen (Noordegraaf, Schiffelers, van de Camp & Bos, 2014). Een verandering die hun autonomie beïnvloedt, kan in de regel tot veel weerstand leiden onder rechters en raadsheren.

De sterke identificatie met de beroepsgroep en het grote belang dat aan autonomie wordt gehecht, worden in het vervolg van dit hoofdstuk meegenomen en geïntegreerd met theorieën over verandermanagement en beleidsvervreemding. In de beschrijving van de verandermanagementliteratuur wordt de term 'medewerker' gebruikt en niet de term 'professional', omdat de verandermanagementliteratuur met name is toegepast op reguliere medewerkers en in mindere mate op professionals.

3.3 Verandermanagementliteratuur: weerstand versus veranderbereidheid

Binnen de verandermanagementliteratuur wordt veelal uitgegaan van een bekend model van Lewin (1951, in Kickert, 2010) over de drie fases die een veranderproces kan doorlopen. De drie fases zijn: *unfreeze*, *move* en *refreeze*. In de *unfreeze* fase moeten medewerkers ervan worden overtuigd dat een verandering nodig is. De medewerkers moeten bereid zijn om een verandering te ondersteunen (Lewin, 1951, in Kickert, 2010, p.493). In de *move* fase moet de verandering worden doorgevoerd en in de *refreeze* fase moet de verandering worden geïnstitutionaliseerd en moeten de nieuwe patronen in het gedrag van medewerkers worden vastgelegd (Lewin, 1951, in Kickert, 2010, p.493). Om tot de *move* fase te komen is veranderbereidheid van medewerkers een noodzakelijke voorwaarde (Bernerth, 2004).

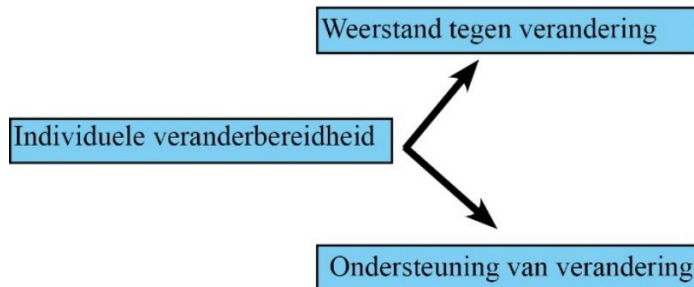
Oreg, Vakola en Armenakis (2011) concluderen in hun literatuurreview dat het aantal onderzoeken binnen de verandermanagementliteratuur groot is, maar dat een veelheid aan definities wordt gebruikt met betrekking tot wat de 'reacties op een verandering' zijn. Auteurs gebruiken onder andere *commitment* aan een verandering, openheid voor een verandering, weerstand tegen een verandering en veranderbereidheid (Oreg et al., 2011). De vele definities komen soms overeen terwijl ze andere conceptnamen hebben en in andere gevallen verschillen de definities enorm voor hetzelfde concept (Oreg et al., 2011). Bouckenoghe (2010) stelt in zijn literatuurreview dat overtuigingen ten aanzien van een verandering vanuit twee perspectieven kunnen worden onderzocht: weerstand tegen verandering en veranderbereidheid/openheid voor verandering. Het verschil tussen deze denkwijzen schuilt volgens hem in een negatief dan wel positief uitgangspunt (Bouckenoghe, 2010). Auteurs die de weerstand tegen verandering proberen te duiden, gaan ervan uit dat medewerkers van nature weerstand bieden tegen verandering en dat het cynisme van deze medewerkers dient te worden verholpen (Bouckenoghe, 2010; Oreg, 2003).

Piderit (2000, p.784) stelt dat de volgende definitie van het concept weerstand tegen verandering zeer gangbaar is: "*a restraining force moving in the direction of maintaining the status quo*". Piderit (2000) stelt dat vanuit drie benaderingen naar weerstand tegen verandering kan worden gekeken: als cognitieve weerstand, als emotionele weerstand en als gedrag. Deze drie benaderingen kunnen worden vertaald naar drie attitudes ten opzichte van verandering; cognitieve attitudes, emotionele attitudes en intentionele attitudes (Piderit, 2000). Cognitieve attitudes kunnen volgens Piderit (2000) worden gezien als de overtuigingen van een medewerker ten aanzien van een verandering: een negatieve of positieve evaluatie van een verandering. Emotionele attitudes betreffen de gevoelens van een individu in relatie tot een verandering (Piderit, 2000). Over de intentionele attitudes verschillen volgens Piderit (2000) de meningen in de wetenschappelijke literatuur. Niet alleen meten auteurs dit concept op verschillende wijzen, sommige auteurs kiezen er ook voor om dit concept volledig los te behandelen van de cognitieve en emotionele attitudes (Piderit, 2000).

Auteurs die het concept 'veranderbereidheid' analyseren gaan uit van het idee dat medewerkers niet enkel negatieve, maar ook positieve attitudes kunnen hebben ten aanzien van een verandering (Bouckenoghe, 2010; Metselaar, 1997; Rafferty et al., 2013). Bouckenoghe (2010) stelt dat deze positieve benadering de laatste jaren toegenomen is, maar dat de inzichten over weerstand tegen verandering niet uit het oog verloren mogen worden. De literatuurstromen vullen elkaar aan, zeker omdat bepaalde auteurs weerstand tegen verandering hebben onderzocht op een manier die raakvlakken vertoont met het concept veranderbereidheid (Oreg et al., 2011; Bouckenoghe, 2010).

Armenakis, Harris en Mossholder (1993, p.682) maken een belangrijk onderscheid tussen weerstand tegen verandering en veranderbereidheid. Zij stellen dat veranderbereidheid voorafgaat aan het ontstaan van ofwel weerstand tegen verandering ofwel ondersteuning van verandering. Veranderbereidheid zien

zij als cognitieve staat die voorafgaat aan daadwerkelijk gedrag. Veranderbereidheid en weerstand tegen verandering dienen daarom niet als tegenovergestelde concepten te worden behandeld, maar als in elkaar voortvloeiende concepten (Armenakis, Harris & Mossholder, 1993, p.682). Deze denkwijze wordt ook in dit onderzoek gehanteerd en is weergegeven in figuur 1.

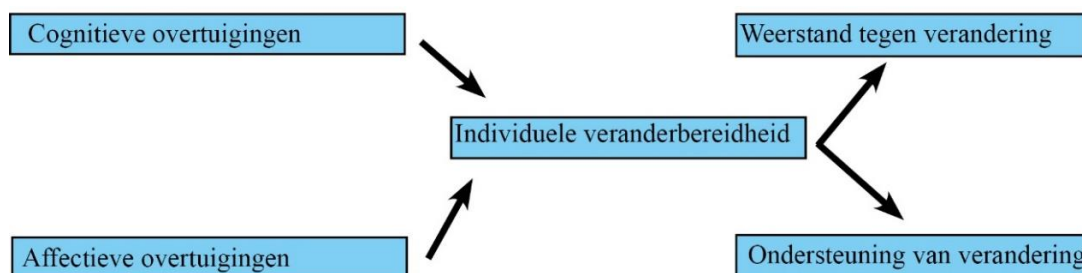


Figuur 1. Verhouding veranderbereidheid tot weerstand tegen verandering

3.3.1 Veranderbereidheid

De veranderbereidheid van medewerkers ten opzichte van een verandering is cruciaal voor een succesvolle organisatieverandering (Miller, Johnson & Grau, 1994, in Rafferty, et al., 2013; Holt, Helfrich, Hall & Weiner, 2010). Als medewerkers geen medewerking verlenen aan een gewenste verandering, is de kans op succes klein (Holt et al., 2010). Volgens Bernerth (2004, p.40) zorgt veranderbereidheid ervoor dat de verschillende fases van de theorie van Lewin (*unfreeze, move en refreeze*) doorlopen kunnen worden.

Veranderbereidheid kan als volgt worden gedefinieerd: “*organizational members’ beliefs, attitudes and intentions regarding the extent to which changes are needed and the organization’s capacity to successfully make those changes*” (Armenakis et al., 1993, p. 681). Deze definitie hebben vele auteurs volgens Rafferty et al. (2013) overgenomen of als inspiratiebron gebruikt voor hun eigen definitie. Opgemerkt dient te worden dat veranderbereidheid in deze definitie wordt gevormd door zowel overtuigingen als intenties. Rafferty et al. (2013) stellen dat het niet gepast is om intenties op hetzelfde niveau te scharen als overtuigingen, omdat intenties betrekking hebben op motivaties die gedrag beïnvloeden en indicatoren zijn van hoe hard iemand bereid is om bepaald gedrag te vertonen. Intenties hebben dus direct betrekking op de veranderbereidheid. Dit is volgens Rafferty et al. (2013) een ander soort indicator dan emotionele (ofwel: affectieve) en cognitieve overtuigingen, die van invloed zijn op de veranderbereidheid (Rafferty et al., 2013). Rafferty et al. (2013) stellen dat het belangrijk is om het concept veranderbereidheid als een los meetbaar concept te zien ten opzichte van de verschillende overtuigingen ten aanzien van een verandering. Rafferty et al. (2013, p.113) hebben een eigen model gecreëerd waarin zij cognitieve en affectieve overtuigingen als de twee overtuigingen benoemen die samen tot veranderbereidheid leiden. Deze gedachtegang wordt voor dit onderzoek ook gehanteerd en leidt tot de relaties zoals weergegeven in figuur 2.



Figuur 2. Verhouding overtuigingen ten opzichte van veranderbereidheid en gedrag

Omdat in de veelgebruikte definitie van Armenakis et al. (1993) overtuigingen gelijkgeschaard worden met intenties, is voor dit onderzoek gezocht naar een andere definitie van veranderbereidheid. Hiervoor is het werk van Metselaar (1997) gebruikt. Metselaar (1997) beschrijft in zijn proefschrift de ‘wil om te veranderen’ van middelmanagers. Wil om te veranderen definieert hij (vertaald) als volgt: *een positieve gedragsintentie ten aanzien van de implementatie van aanpassingen in een organisatiestructuur of werk- en administratieve processen, die resulteert in inspanningen van de medewerker om een veranderproces te ondersteunen of te versterken* (Metselaar, 1997, p.34). Deze definitie concentreert zich met name op gedragsintenties en zet daarmee de overtuigingen die ten grondslag liggen aan de wil om te veranderen los van het concept zelf. Daarmee voldoet deze definitie aan het onderscheid dat Rafferty et al. (2013) stellen dat noodzakelijk is. Bovendien is in de definitie al opgenomen dat de wil om te veranderen leidt tot gedrag dat een verandering ondersteunt (Metselaar, 1997). Daarmee bouwt de definitie van Metselaar (1997) voort op de eerder behandelde inzichten van Armenakis et al. (1993) die stellen dat veranderbereidheid kan leiden tot weerstand tegen verandering of ondersteuning van een verandering.

Hoewel de definities van Armenakis et al. (1993) en Metselaar (1997) dus verschillen, zijn in de modellen die door de auteurs gebruikt worden veel overeenkomsten te herkennen (zie hiervoor paragraaf 3.4 en 3.5). Dit leidt tot de veronderstelling dat de auteurs met de concepten ‘veranderbereidheid’ en ‘wil om te veranderen’ dezelfde gedachte hadden. Beide concepten bespreken de cognitieve staat die voorafgaat aan gedrag in het kader van een verandering (Armenakis & Harris, 2009; Metselaar, 1997). Voor dit onderzoek is gekozen om verder te werken met de conceptnaam ‘veranderbereidheid’, maar bij de definitie hiervan inspiratie op te doen uit het concept ‘wil om te veranderen’. Voor de conceptnaam ‘veranderbereidheid’ is gekozen, omdat deze meer acceptatie geniet binnen wetenschappelijke kringen.

Bij het onderzoeken van veranderbereidheid moet een *multi level perspective* worden gehanteerd: veranderbereidheid is een concept dat op zowel individueel niveau als op organisatieniveau onderzocht dient te worden (Rafferty et al., 2013; Holt & Vardaman, 2013). In interactie tussen individuen binnen een organisatie ontstaan gedeelde overtuigingen. Dit vormt de veranderbereidheid op organisatieniveau (Rafferty et al., 2013; Holt & Vardaman, 2013). Bovendien geven Holt, Helfrich, Hall en Weiner (2010) en Burnes (2015) aan dat veranderbereidheid niet enkel voortkomt uit individuele karakteristieken, maar ook uit de karakteristieken van een organisatie. Volgens Burnes (2015) ontstaat veranderbereidheid als een samenspel van beide typen karakteristieken. Vanwege praktische overwegingen is ervoor gekozen in dit onderzoek enkel individuele karakteristieken van medewerkers te onderzoeken in relatie tot hun individuele veranderbereidheid. De doorwerking hiervan op de veranderbereidheid op organisatieniveau, maar ook de invloed die organisatiekenmerken hebben op de veranderbereidheid van medewerkers, is echter wel belangrijk om in het achterhoofd te houden.

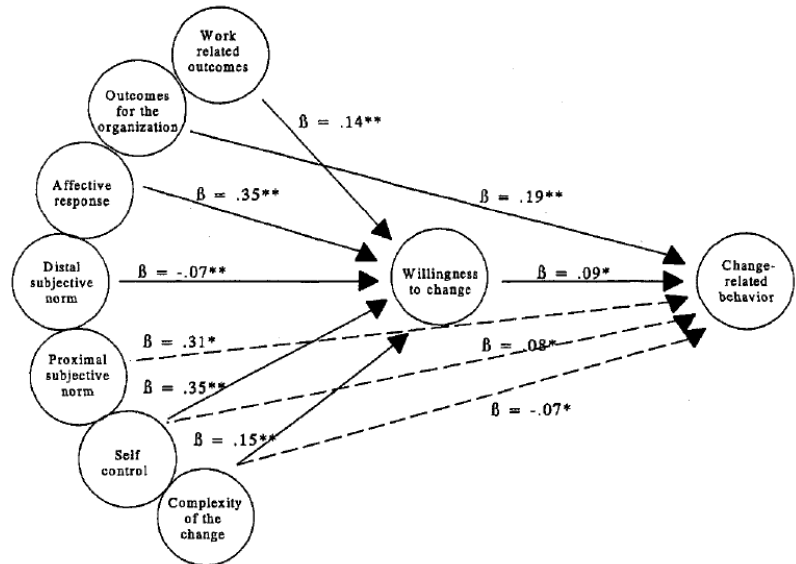
3.4 Theorieën over overtuigingen

In deze paragraaf wordt ingegaan op de theorieën van Armenakis en Harris (2009), Metselaar (1997) en Tummers (2011). Deze theorieën behandelen meerdere soorten overtuigingen ten aanzien van een verandering die van invloed kunnen zijn op veranderbereidheid.

3.4.1 Theorie van Metselaar

Metselaar (1997) tracht in zijn proefschrift om een methode te ontwikkelen waarmee de ‘wil om te veranderen’ van medewerkers kan worden onderzocht in relatie tot verschillende soorten overtuigingen. Deze methode en bijbehorend model (figuur 3) heeft hij gebaseerd op inzichten van Ajzen en Madden (1986, in Metselaar, 1997) over gepland gedrag. De overtuigingen van Ajzen en Madden (1986, in Metselaar, 1997, p.32) zijn in te delen in drie categorieën. Ten eerste is er de categorie ‘attitudes ten

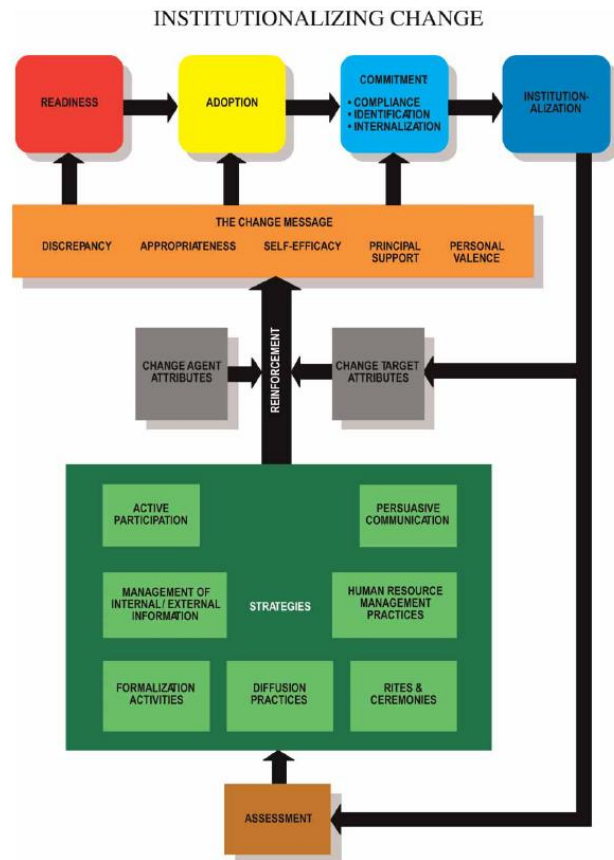
aanzien van een verandering': de mate waarin een medewerker een verandering positief of negatief evalueert (Metselaar, 1997). Binnen deze categorie onderscheidt Metselaar (1997, p.45) de gevolgen van een verandering voor het werk van een medewerker, de gevolgen van een verandering voor de organisatie waarin een medewerker werkzaam is en de gevoelens die een verandering oproept bij een medewerker. Ten tweede is er de categorie 'subjectieve norm' (Metselaar, 1997, p.46). Hiermee doelen Ajzen en Madden (1986, in Metselaar, 1997) op de ervaren sociale druk om wel of niet mee te werken aan een verandering. Metselaar (1997, p.46-47) onderscheidt hierin de sociale druk vanuit collega's en de privéomgeving en de sociale druk vanuit leidinggevenden binnen de organisatie. Ten derde onderscheiden Ajzen en Madden (1986, in Metselaar, 1997, p.47) de categorie 'ervaren gedragscontrole'. Hiermee doelen zij op het ervaren gemak of de moeilijkheid waarmee de verandering wordt uitgevoerd (Metselaar, 1997). In deze categorie schaaft Metselaar (1997) de overtuigingen dat de medewerker controle heeft over zijn eigen handelen en dat de medewerker het gevoel heeft de complexiteit van een verandering onder controle te kunnen krijgen.



Figuur 3. Model van Metselaar (1997)

3.4.2 Theorie van Armenakis en Harris

Op basis van de eerdergenoemde definitie van Armenakis et al. (1993) komen Armenakis en Harris (2009) tot het model dat is weergegeven in figuur 4. Vele auteurs hebben met dit model verder gewerkt (o.a. Holt et al., 2010; Gondo, Patterson & Palacios, 2013; Holt & Vardaman, 2013). In het model laten Armenakis en Harris (2009) zien hoe volgens hen de veranderbereidheid van medewerkers kan worden vergroot. Daarvoor maken zij onderscheid tussen sleutelovertuigingen van medewerkers over verandering en strategieën die de inhoud van deze overtuigingen kunnen beïnvloeden. Hiermee is hun model breder dan dat van Metselaar (1997) wiens model enkel ingaat op de overtuigingen van medewerkers. Armenakis en al. (1993) stellen dat de sleutelovertuigingen onder andere kunnen worden beïnvloed door een *change message* te hanteren die medewerkers overtuigt van het belang en de positieve aspecten van de verandering. Bovendien geven Armenakis en Harris (2009) aan dat de context waarin een

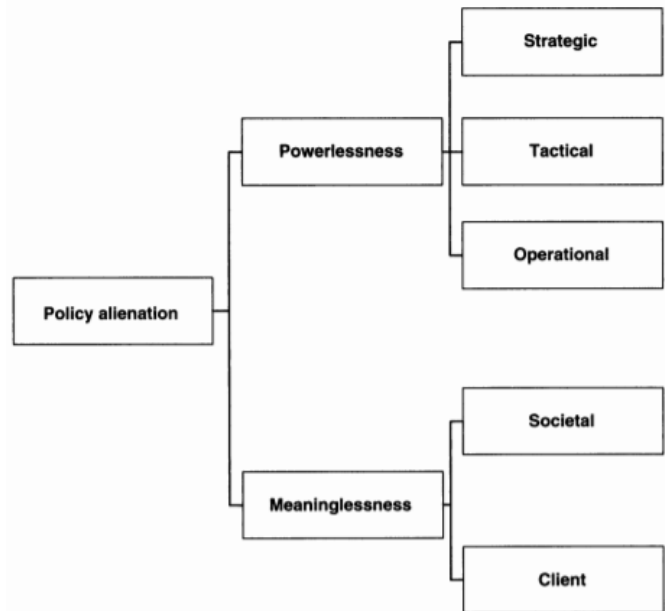


Figuur 4. Model van Armenakis & Harris (2009)

verandering plaatsvindt het hele veranderproces beïnvloedt. Armenakis en Harris (2009) benoemen als sleutelovertuigingen de volgende cognitieve overtuigingen: *discrepancy* (discrepantie), *appropriateness* (geschiktheid), *self-efficacy* (persoonlijke effectiviteit), *principal support* (ondersteuning van leidinggevend) en *personal valence* (persoonlijke valentie). Op wat deze overtuigingen inhouden wordt later teruggekomen. Armenakis et al. (1993) benoemen dat naast cognitieve, ook emotionele overtuigingen van invloed kunnen zijn op veranderbereidheid, deels via een invloed op de cognitieve overtuigingen. Hier is volgens hen aanvullend onderzoek naar nodig. De emotionele / affectieve overtuigingen zijn daarom niet opgenomen in het model van Armenakis en Harris (2009).

3.4.3 Theorie van Tummers

Ook in de publieke sector spelen de overtuigingen van medewerkers een belangrijke rol bij het al dan niet slagen van een verandering (Hameed, Karim Khan, Sabharwal, Ali Arain & Hameed, 2017). Tummers (2014, p.50) constateert dat de meeste literatuur over overtuigingen ten aanzien van verandering geen bewust onderscheid maakt tussen publieke en private organisaties. Voor Tummers (2013) vormt dit aanleiding om verbinding te zoeken tussen theorie over overtuigingen in de publieke sector en de wil om te veranderen, dit doet hij via het concept beleidsvervreemding. Tummers (2013) verbindt het concept beleidsvervreemding vanuit de bestuurskundeliteratuur met het concept wil om te veranderen, waarvoor hij de definitie van Metselaar (1997) gebruikt. Zijn veronderstelling is dat beleidsvervreemding een verklaring kan vormen voor de wil om te veranderen van professionals binnen de publieke sector (zie figuur 5) (Tummers, 2013). Beleidsvervreemding definieert hij als volgt: *“a general cognitive state of psychological disconnection from the policy program being implemented, in this instance by a public professional who regularly interacts directly with clients”* (Tummers, 2013, p.6). Het is opvallend dat Tummers (2011; 2012; 2013) nauwelijks gebruik maakt van de inzichten van Armenakis en Harris (2009). Tummers (2013, p.20) benoemt wel dat zijn model onderzocht dient te worden in verhouding tot andere modellen uit de verandermanagementliteratuur.



Figuur 5. Model van Tummers (2012)

Tummers (2012) maakt onderscheid tussen machteloosheid en zinloosheid. Machteloosheid verwijst hierbij naar de ervaren invloed die een professional heeft op het beleid. Tummers (2012) onderscheidt drie vormen van machteloosheid op verschillende momenten in het veranderproces: strategische machteloosheid (invloed op het ontwerpen van beleid), tactische machteloosheid (invloed op de manier waarop beleid wordt geïmplementeerd) en operationele machteloosheid (invloed op de uitvoering van beleid). In het model van Armenakis en Harris (2009) kunnen de strategische machteloosheid en tactische machteloosheid worden geplaatst binnen het vlak ‘*strategies*’ en specifiek binnen het aspect *active participation*. Het ervaren van deze vormen van machteloosheid is daarmee niet zozeer een overtuiging ten aanzien van de inhoud van een verandering, maar een overtuiging ten aanzien van het veranderproces. Deze twee soorten machteloosheid worden daarom verder niet meegenomen in dit onderzoek. Operationele machteloosheid beschrijft Tummers (2011) als het ervaren van weinig invloed op de uitvoering van beleid. Met zinloosheid doelt Tummers (2012) op hoe professionals het beleid

inhoudelijk evalueren. Het gaat hierbij om de perceptie die professionals hebben van de doelen van het beleid. Tummers (2012) maakt onderscheid tussen zinloosheid voor de samenleving en zinloosheid voor de cliënt. Hoe deze drie concepten zich tot de theorieën van Armenakis en Harris (2009) en Metselaar (1997) verhouden, komt later ter sprake.

Tummers relateert ervaren zinloosheid aan het concept weerstand tegen verandering (Tummers, 2011; 2013). Aangezien in dit onderzoek vanuit een positief perspectief wordt gekeken (veranderbereidheid in plaats van weerstand tegen verandering) is ervoor gekozen de positieve tegenovergestelde term van zinloosheid te gebruiken. In het vervolg van dit onderzoek wordt daarom gesproken over de overtuigingen zinvolheid voor de samenleving en zinvolheid voor de cliënt.

3.5 Overtuigingen ten aanzien van een verandering

Hoewel Metselaar (1997) en Tummers (2011) niet spreken over ‘overtuigingen’, vertonen hun concepten overeenkomsten met de verschillende overtuigingen die Armenakis en Harris (2009) in hun model benoemen. Daarom worden in het vervolg van dit hoofdstuk de verschillende overtuigingen die door Armenakis en Harris (2009), Metselaar (1997) en Tummers (2011) worden benoemd gezamenlijk besproken aan de hand van de overtuigingen van Armenakis en Harris (2009). Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen cognitieve en affectieve overtuigingen (Armenakis et al., 1993; Piderit, 2000).

3.5.1 Cognitieve overtuigingen

3.5.1.1 Discrepantie en geschiktheid

De overtuiging discrepantie betreft de overtuiging dat een verandering noodzakelijk is; er is een verschil tussen de huidige situatie en de gewenste situatie (Armenakis & Harris, 2009, p.129). Geschiktheid betreft de overtuiging dat de voorgestelde verandering de juiste is om de gewenste situatie te bereiken (Armenakis & Harris, 2009, p.129). De overtuigingen geschiktheid en discrepantie kunnen samen vergeleken worden met de overtuiging ‘*outcomes for the organization*’ van Metselaar (1997). Die overtuiging heeft namelijk betrekking op de gevolgen die een verandering heeft voor de organisatie als geheel en gaat daarmee net als geschiktheid en discrepantie over de gepercipieerde betekenis van een verandering voor de organisatie (Metselaar, 1997). Tummers (2011) stelt dat professionals de invoering van een verandering moeten begrijpen in het licht van maatschappelijke doelstellingen en de belangen van hun cliënt. Dit laat zien dat de concepten zinvolheid voor de samenleving en zinvolheid voor de cliënt raakvlakken vertonen met de concepten discrepantie en geschiktheid (Tummers, 2011). Het begrip van de zinvolheid van een verandering voor de samenleving en de cliënt leidt namelijk volgens Tummers (2011) redenering tot het ervaren van geschiktheid van de verandering door een professional. Hoe deze overtuigingen zich precies tot elkaar verhouden is nog niet verder onderzocht.

3.5.1.2 Persoonlijke valentie

Persoonlijke valentie betreft de overtuiging dat een verandering positieve gevolgen heeft voor (de positie van) de medewerker (Armenakis & Harris, 2009, p.129). Dit kan gaan over financiële beloning, carrièreperspectief, persoonlijke relaties, status en werktevredenheid (Armenakis & Harris, 2009). Dit aspect kan worden vergeleken met de *work-related outcomes* uit het model van Metselaar (1997). Dit betreft namelijk de gevolgen die een verandering heeft voor de werkzaamheden van een medewerker. Daarbij veronderstelt Metselaar (1997) dat als een verandering negatieve invloed heeft op een belangrijk werkkenmerk dit de wil om aan een verandering mee te werken negatief beïnvloedt.

Zoals uit paragraaf 3.2.2 bleek, is voor professionals de professionele autonomie een belangrijk werkkenmerk en zullen rechters vanuit de constitutionele kaders waarbinnen zij hun autonomie hebben

gekregen, zich inspinnen om deze autonomie te beschermen (Noordegraaf et al., 2014). Als een verandering dus inbreuk maakt op de autonomie van juridische professionals, zorgt dit naar verwachting voor een negatieve ervaren persoonlijke valentie. Dit effect wordt versterkt doordat de autonomie kan worden gezien als een belangrijk onderdeel van de professionele identiteit (NSOB, 2014) en uit paragraaf 3.2.2 bleek dat professionals zich in sterke mate identificeren met hun professie. Een professional die zich sterk identificeert met de beroepsgroep kan bij een inbreuk op de autonomie het gevoel hebben dat inbreuk gemaakt wordt op zijn eigen identiteit (Schilling, Werr, Gand & Sardass, 2012). Het ervaren van een inbreuk op de eigen identiteit kan vervolgens volgens Drzensky en van Dick (2013) negatieve invloed hebben op de veranderbereidheid van medewerkers. Schilling, Werr, Gand en Sardass (2012) stellen dan ook dat strategische veranderingen in professionele contexten vaak leiden tot een negatieve houding van professionals ten aanzien van een verandering als deze verandering tot een aantasting van de professionele autonomie leidt.

Dit beeld komt overeen met enkele onderzoeken naar veranderingen binnen professionele contexten. Zo concludeert een onderzoek binnen de gezondheidszorg dat zorgprofessionals minder bereid zijn om noodzakelijke capaciteiten in het kader van een innovatie te ontwikkelen, als de innovatie hun professionele identiteit en autonomie aantast (Nembhard, Alexander, Hoff, & Ramanujam, 2009). Bovendien wordt binnen de literatuur over het conformeren aan nieuwe routines aangegeven dat een belangrijke invloed uit kan gaan van de algemene overtuiging die professionals hebben ten aanzien van routines (Cabana et al., 1999). Professionals kunnen in het algemeen nieuwe routines wantrouwen, omdat zij vrezen dat deze routines een aantasting van de autonomie van de professional zijn (Cabana et al., 1999). Bovenstaande sluit aan bij het concept operationele machteloosheid van Tummers (2011), wat inhoudt dat professionals het gevoel hebben dat zij in de uitvoering van het beleid weinig invloed kunnen uitoefenen. De ervaren aantasting van de autonomie, die zich kan uiten in operationele machteloosheid kan dus worden gezien als onderdeel van de ervaren persoonlijke valentie.

3.5.1.3 Persoonlijke effectiviteit

Persoonlijke effectiviteit betreft de overtuiging dat de medewerker en de organisatie in staat zijn om een gewenste verandering te implementeren (Armenakis & Harris, 2009, p.129). Ook Holt en Vardaman (2013, p.12) benoemen het belang van de *alignment* van kennis, vaardigheden en capaciteiten van medewerkers met wat de gewenste verandering van de medewerker vraagt. Hoewel zij dit niet benoemen als een factor voortkomend uit het individu, maar een zogenaamde structurele factor, kunnen hun inzichten toch worden vergeleken met de inzichten van Armenakis en Harris (2009) over persoonlijke effectiviteit. Metselaar (1997) benoemt deze overtuiging '*self-control*', de mate waarin medewerkers over de benodigde kennis, ervaring en vaardigheden beschikken om een verandering door te voeren. De persoonlijke effectiviteit van professionals komt voort uit de *tacit knowledge* waarover de professional beschikt (De Bruijn, 2011; Noordegraaf, 2015). De door ervaring aangeleerde gespecialiseerde kennis en vaardigheden van de professional dienen dus als toereikend te worden ervaren om de verandering te bewerkstelligen.

De overtuiging '*complexity of the change*' (Metselaar, 1997) vormt een aanvulling op de overtuiging 'persoonlijke effectiviteit'. *Complexity of the change* betreft namelijk de mate waarin de medewerker het gevoel heeft de complexiteit van een gewenste verandering onder controle te kunnen krijgen (Metselaar, 1997). Dit voegt aan de overtuiging persoonlijke effectiviteit toe dat niet enkel naar individuele capaciteiten moet worden gekeken, maar ook naar de perceptie van een verandering ten opzichte van het vertrouwen in eigen kunnen (Metselaar, 1997). Armenakis en Harris (2009) vestigen in hun definitie van persoonlijke effectiviteit ook aandacht op de overtuiging dat 'de organisatie' in staat is om een gewenste verandering te implementeren. Hierop gaan zij verder in hun artikel niet in. Holt en

Vardaman (2013, p.13) stellen dat indien een verandering systeemwijde impact heeft het ook belangrijk is dat men het gevoel heeft dat de actoren binnen het systeem gezamenlijk in staat zijn om een verandering te implementeren. Daarvoor is het belangrijk dat medewerkers overtuigd zijn van de effectiviteit van collega's.

3.5.1.4 Ondersteuning van omgeving

Armenakis en Harris (2009) stellen dat de uitgesproken ondersteuning aan een verandering van formele leidinggevenden en andere informele belangrijke personen binnen de organisatie van invloed kan zijn op de veranderbereidheid van medewerkers. De medewerker dient ervan overtuigd te zijn dat een verandering niet één van de vele pogingen is, maar daadwerkelijk kans van slagen heeft (Armenakis & Harris, 2009, p.129). Deze overtuiging kan vergeleken worden met de overtuiging '*distal subjective norm*' van Metselaar (1997). *Distal subjective norm* betreft namelijk de mate waarin het management / leidinggevenden achter een verandering staan. Metselaar (1997) gaat daarbij, meer dan Armenakis en Harris (2009), in op de sociale druk die kan ontstaan en de medewerker kan beïnvloeden. Opvallend is echter dat blijkt dat deze factor een negatieve invloed heeft op de wil om te veranderen (Metselaar, 1997). Mogelijke verklaring hiervoor is dat de steun vanuit de top door medewerkers ook kan worden ervaren als onwenselijke druk om te conformeren aan ideeën (Metselaar, 1997). De '*proximal subjective norm*' (de mate waarin collega's en het thuisfront achter een verandering staan) heeft echter volgens Metselaar (1997) wel positieve invloed op het gedrag ten aanzien van een verandering. Er was alleen geen significante relatie met de wil om te veranderen (Metselaar, 1997). Deze overtuiging is niet terug te vinden in het model van Armenakis en Harris (2009). In de context van professionals kan wel verwacht worden dat de ondersteuning van collega's van invloed kan zijn, omdat de identificatie van professionals met de beroepsgroep sterker is dan de identificatie met de organisatie (Noordegraaf, 2015; Freidson, 2001) en de opvattingen binnen de beroepsgroep daarom van belang kunnen zijn voor de overtuigingen van de professional. De houding van collega's en het thuisfront worden daarom meegenomen in dit onderzoek. Het aspect 'ondersteuning van leidinggevenden' uit het model van Armenakis en Harris (2009) wordt aangepast naar de overtuiging 'ondersteuning van omgeving'.

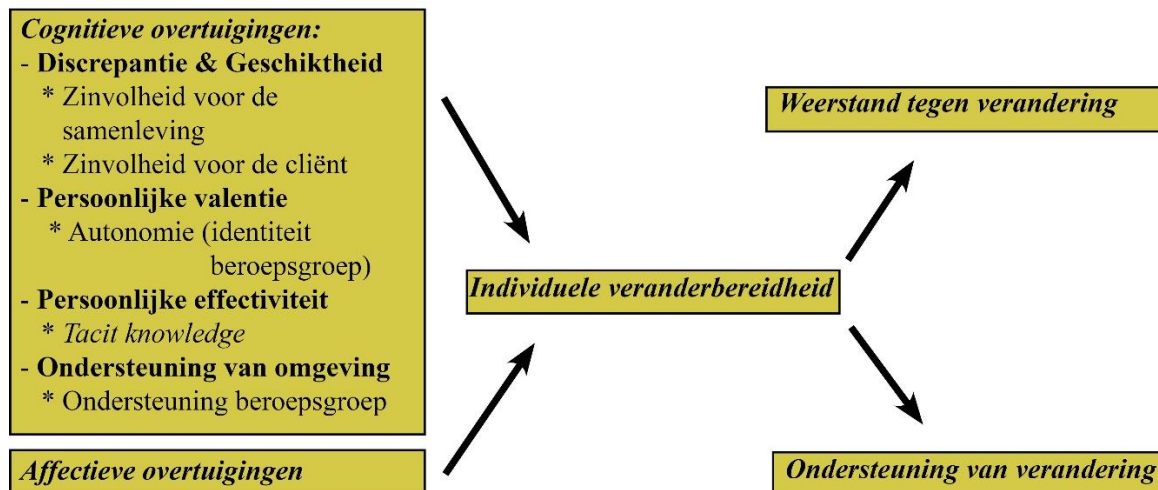
3.5.2 Affectieve overtuigingen

Rafferty et al. (2013) bespreken het model van Armenakis en Harris (2009) en concluderen dat dit model enkel ingaat op cognitieve overtuigingen. Rafferty et al. (2013) stellen dat ook aan affectieve overtuigingen een belangrijke rol moet worden gegeven in het licht van de veranderbereidheid. Ook Breckler en Wiggings (1987) achten het onderscheid tussen affectieve en cognitieve overtuigingen van belang. Waar affectieve overtuigingen refereren aan emoties die worden opgewekt door een bepaalde verandering, verwijzen cognitieve overtuigingen naar de gedachte over en beoordeling van de verandering (Rafferty et al., 2013). Breckler en Wiggings (1987) zien cognitieve overtuigingen daarom als evaluatieve gedachten, en affectieve overtuigingen als emoties. Affectieve overtuigingen kunnen als volgt worden gedefinieerd: "*discrete, qualitatively different emotions such as love, hate, delight, sadness, happiness, annoyance, calmness, excitement, boredom, relaxation, anger, acceptance, disgust, joy, and sorrow*" (Crites, Fabringar & Petty, 1994, in Rafferty et al., 2013, p.114). Metselaar (1997) benoemt affectieve overtuigingen als '*affective response*' en beschrijft dit als de gevoelens met betrekking tot een verandering (Metselaar, 1997). Uit onderzoek van Egaly, Mladinic en Otto (1994, p.133) blijkt dat cognitieve overtuigingen een iets grotere invloed op veranderbereidheid hebben dan affectieve overtuigingen. Breckler en Wiggings (1987, p.268-269) constateren daarnaast dat indien een persoon meer ervaring heeft met het uitvoeren van een verandering, de invloed van affectieve overtuigingen in verhouding tot cognitieve overtuigingen afneemt. Rafferty et al. (2013, p.126) komen tot de voorspelling dat affectieve overtuigingen een grotere invloed hebben dan cognitieve overtuigingen als veranderingen heftige emoties oproepen en in vroegere fases van een verandering. Met betrekking

tot professionals is geen theorie gevonden over mogelijke bijzondere emoties ten aanzien van veranderingen.

3.6 Tot slot

Veranderbereidheid wordt in dit onderzoek gezien als “een positieve gedragsintentie ten aanzien van de implementatie van aanpassingen in een organisatiestructuur of werk- en administratieve processen, die resulteert in inspanningen van de medewerker om een veranderproces te ondersteunen of te versterken”. De veranderbereidheid van een medewerker komt volgens onder andere Armenakis en Harris (2009) tot stand als gevolg van cognitieve en affectieve overtuigingen ten aanzien van een verandering. Het onderscheid in vijf soorten cognitieve overtuigingen dat Armenakis en Harris (2009) maken, vormt het uitgangspunt van het conceptueel model dat in figuur 6 is weergegeven. Dit model is aangevuld met inzichten uit de theorie van beleidsvervreemding van Tummers (2011) en de kenmerken van professionaliteit die Noordegraaf (2015), Freidson (2001) en Wilensky (1964) benoemen. De uit de professionele context voortvloeiende aspecten van de verschillende overtuigingen zijn onder elke overtuiging in het model weergegeven.



Figuur 6. Conceptueel model veranderbereidheid professionals

Op basis van dit hoofdstuk kunnen enkele theoretische verwachtingen worden opgesteld ten aanzien van de centrale onderzoeksvraag. Ten eerste is de verwachting dat zowel cognitieve overtuigingen (discrepantie, geschiktheid, zinvolheid voor de samenleving, zinvolheid voor de cliënt, persoonlijke effectiviteit, persoonlijke valentie en ondersteuning van omgeving) als affectieve overtuigingen van invloed zijn op de individuele veranderbereidheid van juridische professionals ten aanzien van de Wpv. De verwachting is dat de invloed van cognitieve overtuigingen groter is dan de invloed van affectieve overtuigingen, zeker bij professionals die al betrokken zijn geweest bij een prejudiciële procedure. Er kan op basis van de literatuur nog geen verwachting worden opgesteld over hoe de verschillende overtuigingen de veranderbereidheid beïnvloeden, positief dan wel negatief. Dit kan niet, omdat er binnen de juridische civiele sector nog geen onderzoek gedaan is naar overtuigingen ten aanzien van verandering. Wel is de verwachting dat de ervaren zinvolheid voor de samenleving en zinvolheid voor de cliënt gerelateerd zijn aan de overtuigingen discrepantie en geschiktheid. Bovendien kan de verwachting worden uitgesproken dat de overtuiging persoonlijke valentie van negatieve invloed zal zijn op de veranderbereidheid indien juridische professionals ervaren dat de Wpv inbreuk maakt op hun autonomie en daarmee hun professionele identiteit.

Hoofdstuk 4. Methoden & Technieken

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de methode van onderzoek, de (selectie van de) respondenten en de gebruikte technieken. Bovendien worden de theoretische kernconcepten geoperationaliseerd. Tot slot worden de gevolgen van deze keuzes voor de kwaliteit van het onderzoek beschreven.

4.1 Kwalitatief onderzoek

Doel van dit onderzoek was om diepgaand inzicht te verkrijgen in de wijze waarop de cognitieve en affectieve overtuigingen van juridische professionals in de civiele sector ten aanzien van de Wpv en de hieruit voortvloeiende veranderende rol van de Hoge Raad van invloed zijn op de individuele veranderbereidheid van deze juridische professionals. Dit is een verklarende doelstelling, aangezien op basis van theorie relaties tussen meerdere variabelen worden onderzocht (Van Thiel, 2010). Hoewel dit onderzoek een verklarende doelstelling had, was de empirische insteek van het onderzoek exploratief (Van Thiel, 2010). Er is namelijk nog weinig onderzoek gedaan waarbij de inzichten uit de verandermanagementliteratuur worden onderzocht in de context van een publieke organisatie waarin (juridische) professionals werkzaam zijn. Middels dit onderzoek is een eerste verkenning gedaan naar de overtuigingen die verschillende juridische professionals hebben ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad en de wijze waarop deze overtuigingen van invloed zijn op hun individuele veranderbereidheid. De focus op verschillende beroepsgroepen juridische professionals binnen de civiele sector in hun context, maakt dit onderzoek een interessante en relevante verkenning.

Om inzicht te krijgen in de individuele juridische professional in zijn of haar context, is gekozen voor kwalitatief onderzoek. Middels kwalitatief onderzoek kon begrip worden verkregen van de specifieke overtuigingen die juridische professionals hebben en de veranderbereidheid die hieruit voortvloeit. Kwalitatief onderzoek maakt het mogelijk de overtuigingen van juridische professionals ten aanzien van de Wpv uit te diepen. Een kwalitatieve onderzoeksmethode biedt namelijk inzicht in de betekeniswereld die zich bevindt achter sociale processen, overtuigingen, gevoelens en ervaringen (Boeije, 2006). Bryman (2012) benoemt dit als het leren begrijpen van sociale fenomenen en gedrag. De hoofdvraag van dit onderzoek “*Hoe beïnvloeden de overtuigingen van juridische professionals ten aanzien van de Wet prejudiciële vragen de individuele veranderbereidheid van deze professionals?*” heeft baat bij deze verdiepingsslag. Overtuigingen van professionals zijn namelijk persoonlijk en hebben interpretatieruimte. Door gebruik te maken van kwalitatief onderzoek is het mogelijk om de manier waarop de verschillende overtuigingen zich tot elkaar en tot veranderbereidheid verhouden te exploreren. Doel van dit onderzoek is dus niet om generalistische kennis te vergaren. Er wordt getracht het onderzoeksthema te verkennen en de overtuigingen achter het handelen van juridische professionals te doorgronden.

4.2 Onderzoeksstrategie: multiple case study

Dit onderzoek is uitgevoerd als *multiple case study*. Dit is een onderzoeksstrategie waarbij de onderzoeker ervoor kiest meerdere individuen/verbanden van het onderzoekssubject in zijn of haar natuurlijke omgeving te onderzoeken (Van Thiel, 2010). Yin (2003, p.13) definieert een *case study* als een “*empirical inquiry that 1. investigates a contemporary phenomenon within its real-life context, especially when 2. the boundaries between phenomenon and context are not clearly evident*”. Middels een *case study* kan inzicht worden verkregen in de complexiteit van een fenomeen (Bryman, 2012). Onderzoeksvragen die beginnen met ‘hoe’, betrekking hebben op de huidige situatie en waarbij de onderzoeker geen controle uitoefent op het gedrag van de onderzochte eenheid zijn het meest geschikt voor een *case study* (Yin, 2017). De onderzoeksvraag van dit onderzoek voldoet aan alle criteria.

In dit onderzoek worden twintig juridische professionals als individuele cases onderzocht. Elke professional heeft namelijk zijn eigen overtuigingen ten aanzien van de Wpv die voort kunnen komen uit de persoonlijke context waarin de professional zich bevindt. Er is daarom sprake van een holistisch meervoudig *case design* (Yin, 2003). Het design is meervoudig, omdat sprake is van een veelheid aan cases, en holistisch, omdat de context van elke case expliciet meegenomen wordt in het onderzoek (Yin, 2003). De overtuigingen en de invloed daarvan op de veranderbereidheid zijn lastig te generaliseren, omdat de context van de bevindingen zeer belangrijk is (Van Thiel, 2010). De verschillende individuele cases worden vervolgens naast elkaar gelegd en gekeken wordt naar overeenkomsten en verschillen in de overtuigingen waarover de juridische professionals beschikken en de wijze waarop dit hun individuele veranderbereidheid beïnvloedt. Op deze manier kunnen relevante patronen worden ontdekt.

4.3 Casusselectie

Volgens Yin (2003) moet elke casus binnen een *multiple-case design* zorgvuldig worden uitgekozen op een van de volgende twee criteria: 1) de casussen voorspellen gelijke resultaten, 2) de casussen voorspellen contrasterende resultaten, maar vanwege voorspelbare redenen. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van beide criteria. Ten eerste is na afstemming met de onderzoeksorganisatie binnen de groep juridische professionals in de civiele sector onderscheid gemaakt tussen vijf relevante beroepsgroepen: raadsheren bij de Hoge Raad, Advocaten-Generaal bij de Hoge Raad, rechters bij rechtbanken, raadsheren bij hoven en cassatieadvocaten. Voor deze vijf beroepsgroepen is gekozen, omdat professionals van deze doelgroepen allen een eigen invloed op de prejudiciële procedure hebben en hun veranderbereidheid voor de effectiviteit van de Wpv dus van groot belang is. De verschillende beroepsgroepen hebben allemaal een andere taak binnen de prejudiciële procedure (tabel 1).

Beroepsgroep	Taken
Raadsheren	Formuleren het arrest op een prejudiciële vraag op basis van de conclusie van de Advocaat-Generaal en reacties daarop van partijen. Arresten worden altijd besproken binnen de voltallige civiele kamer. Het antwoord wordt voorbereid door vijf van de elf raadsheren.
Advocaten-Generaal	Op basis van de schriftelijke reacties van partijen en derden en bronnenonderzoek schrijft de Advocaat-Generaal een conclusie voor de raadsheren van de Hoge Raad.
Cassatieadvocaten	Zij vertegenwoordigen de procespartijen bij de procedure bij de Hoge Raad. Cassatieadvocaten zijn aangesloten bij de cassatiebalie. Dat betekent dat zij een vooropleiding tot cassatieadvocaat hebben. Cassatieadvocaten kunnen zowel procespartijen bijstaan bij het indienen van schriftelijke opmerkingen als derden bijstaan.
Rechters rechtbanken	Dit zijn rechters in eerste aanleg. Zij kunnen een prejudiciële vraag stellen aan de Hoge Raad. Hierover moeten zij overleggen met de procespartijen. Zij dienen een vraag te formuleren en te beoordelen of aan de criteria voor de Wpv is voldaan.
Raadsheren gerechtshoven	Dit zijn rechters in tweede aanleg. Voor hen geldt dezelfde taak als voor rechters in eerste aanleg, alleen is dit later in een rechtsproces (nadat een hoger beroep is ingesteld).

Tabel 1. Taken juridische beroepsgroepen binnen prejudiciële procedure

Er is dus gekozen voor doelgroepen waarbij verschillende resultaten worden verwacht: elke doelgroep ondergaat een andere verandering en zal daarom eigen overtuigingen ten aanzien van de Wpv hebben. Zoals in het vervolg van dit onderzoek zal blijken, is dit ook daadwerkelijk het geval. Yin (2003) benoemt het maken van subgroepen als een mogelijkheid binnen *multiple-case design*, maar waarschuwt dat deze onderzoeksstrategie moeilijker is, omdat binnen elke subgroep meerdere individuen moeten worden gesproken. In dit onderzoek is daarom getracht van elke beroepsgroep vier professionals te spreken. Het criterium ‘casussen die gelijke resultaten voorspellen’ (Yin, 2003) is hierop van toepassing. Wel dient daarbij opgemerkt te worden dat dit niet betekent dat tussen de verschillende professionals

binnen elke beroepsgroep geen verschillen kunnen bestaan. Elke professional blijft namelijk zijn eigen context en overtuigingen houden.

Binnen de vijf gekozen beroepsgroepen werd bij aanvang van het onderzoek geprobeerd *purposive sampling* (Bryman, 2012) toe te passen. *Purposive sampling* houdt in dat de onderzoeker bewust, gebaseerd op argumentatie, bepaalde personen/casussen kiest (Bryman, 2012). Het idee was om een spreiding te krijgen binnen elke beroepsgroep tussen professionals die positieve overtuigingen en negatieve overtuigingen hebben ten aanzien van de Wpv. Dit bleek echter niet haalbaar. Wel is getracht om een verscheidenheid aan professionals in het onderzoek te betrekken, zodat verschillen tussen professionals zichtbaar worden en de patronen die hieruit voortvloeien een goede verkenning weergeven van de professionals in de civiele sector. Bij elke beroepsgroep is dit verschillend tot stand gekomen.

In samenspraak met de contactpersoon van de onderzoeksorganisatie is besproken welke raadsheren en Advocaten-Generaal zijn geïnterviewd. Nadeel van deze manier van casusselectie is dat er sprake kan zijn van vooringenomenheid, waardoor de representativiteit van het onderzoek minder groot wordt (Seawright & Gerring, 2008). De cassatieadvocaten, raadsheren van hoven en rechters van rechtbanken zijn geselecteerd via *snowball sampling*. Deze manier van selectie houdt in dat aan de in eerste instantie geselecteerde professionals van de Hoge Raad is gevraagd of zij de onderzoeker in contact konden brengen met professionals uit de andere beroepsgroepen (Bryman, 2012). Dit heeft geleid tot drie contacten met cassatieadvocaten en drie contacten met raadsheren van hoven. Via deze raadsheren is vervolgens contact gelegd met twee rechters van rechtbanken. Hierbij is specifiek gevraagd naar contacten met rechters buiten de randstad, omdat is gebleken dat er buiten de randstad minder prejudiciële vragen worden gesteld (WODC, 2016; Hoge Raad, 2018b). Via de rechters zijn vervolgens de laatste rechters en raadsheren van hoven benaderd, ook daarbij is gelet op spreiding door het land heen. De laatste cassatieadvocaat is door de onderzoeker zelf benaderd via de ledenlijst van de Vereniging voor Civiele Cassatieadvocaten. Ook hierbij is specifiek gelet op diversiteitskenmerken. De verschillende kenmerken van professionals zijn weergegeven in tabel 2. Vanwege anonimiteits-overwegingen wordt dit niet per professional weergegeven, maar per beroepsgroep.

Beroepsgroep	Diversiteitskenmerken	
Raadsheren Hoge Raad (R1 t/m R4)	Werkzaam bij Hoge Raad sinds Arbeidsverleden (incl. dubbelingen)	1 werkzaam vóór 1 juli 2012, 3 werkzaam na 1 juli 2012 3 werkzaam in rechtspraak, 2 werkzaam in wetenschap en 2 werkzaam in (cassatie)advocatuur
Advocaten-Generaal Hoge Raad (R5 t/m R8)	Werkzaam bij Hoge Raad sinds Arbeidsverleden (incl. dubbelingen)	3 werkzaam vóór 1 juli 2012, 1 werkzaam na 1 juli 2012 3 werkzaam in rechtspraak, 3 werkzaam in wetenschap en 1 werkzaam in (cassatie)advocatuur
Cassatie-advocaten (R9 t/m R12)	Geografische spreiding	1 Noord-Brabant, 1 Noord-Holland en 2 Zuid-Holland
	Werkzaam als cassatieadvocaat sinds	3 werkzaam vóór 1 juli 2012, 1 werkzaam na 1 juli 2012
	Betrokken geweest bij aantal prejudiciële procedures	0 procedures, 2 procedures, 5 procedures en meer dan 10 procedures
Raadsheren gerechtshoven (R13 t/m R16)	Geografische spreiding	2 Gelderland, 1 Noord-Holland en 1 Zuid-Holland
	Werkzaam als raadsheer sinds	3 werkzaam vóór 1 juli 2012, 1 werkzaam na 1 juli 2012
	Betrokken geweest bij aantal prejudiciële procedures	2 betrokken geweest bij 1 procedure, 2 nog niet betrokken geweest

Rechters rechtbanken (R17 t/m R20)	Geografische spreiding	1 Friesland, 1 Gelderland, 1 Noord-Brabant en 1 Noord-Holland
	Werkzaam als rechter sinds	4 werkzaam vóór 1 juli 2012
	Betrokken geweest bij aantal prejudiciële procedures	1 betrokken geweest bij 1 procedure, 3 nog niet betrokken geweest

Tabel 2. Diversiteitskenmerken geïnterviewde professionals per beroepsgroep

4.4 Interviews

De onderzoeksdata zijn verkregen middels interviews. Hiervoor is gekozen, omdat dit de mogelijkheid gaf tot het opdoen van diepgaande inzichten in de persoonlijke overtuigingen van de professionals en de (gevolgen voor de) individuele veranderbereidheid. Dit is passend bij het onderzoeksdoel. De interviews zijn semigestructureerd vormgegeven (Bryman, 2012). Het in het theoretisch kader opgestelde model heeft daarbij gefungeerd als kaderstellend voor het interview, maar vanwege de vernieuwende context van dit onderzoek was vooraf de verwachting dat de interviews tot nieuwe theoretische inzichten zouden kunnen leiden. Daarom is getracht in de interviews ruimte open te laten voor de eigen inbreng van respondenten. De interviews zijn open van start gegaan door aan de respondent te vragen welke interpretatie hij of zij geeft aan de invoering van de Wpv. Afhankelijk van de vraag of de respondent hierbij zelf de veranderende rol van de Hoge Raad aankaarte, is vervolgens gevraagd hoe de respondent hiernaar kijkt. Door deze eerste antwoorden kon al een goede indicatie worden verkregen van de belangrijkste overtuigingen die respondenten hebben ten aanzien van de Wpv. Na deze open vragen, volgde een semigestructureerde vragenlijst, waarbij gebruik werd gemaakt van het invullen van een papieren vragenlijst door de respondent. De antwoorden die de respondent gaf in de vragenlijst werden vervolgens gestructureerd besproken. De combinatie van open en gestructureerde vragen is volgens Bryman (2012) wenselijk bij kwalitatief onderzoek, omdat dit ervoor zorgt dat de onderzoeker bij de start van het interview nog niet teveel de antwoorden van de geïnterviewde stuurt.

Voor aanvang van de interviewfase zijn op basis van het literatuuronderzoek en de hieruit voortvloeiende operationalisering drie *topic-lists* opgesteld. Hoewel de inhoud van elke *topic-list* op hoofdlijnen hetzelfde was, is ervoor gekozen per beroepsgroep een eigen *topic-list* op te stellen (zie bijlage 1). Middels een proefinterview met een raadsheer van de Hoge Raad is getest in hoeverre de *topic-list* logisch en bruikbaar was en aansloot bij het referentiekader van de geïnterviewde (Boeije, 2006). Na dit proefinterview is ervoor gekozen om twee van de stellingen die in de papieren vragenlijst waren opgenomen samen te voegen. Dit gaat om de volgende twee stellingen (op een schaal van zeer oneens tot zeer eens): ‘in 2012 was een verandering noodzakelijk in de organisatie/werkzaamheden van de Hoge Raad’ en ‘de Wpv was een geschikt instrument om in te spelen op de noodzakelijke verandering van de Hoge Raad’. Het bleek dat de ervaring van een ‘noodzaak’ te veel invloed had op beide stellingen en daardoor geen goed beeld gaf van de door de respondent ervaren ‘geschiktheid’. Daarom is ervoor gekozen deze stellingen als volgt samen te voegen: ‘de Wpv is een goed/geschikt instrument om in te spelen op de in 2012 noodzakelijke verandering van de organisatie/werkzaamheden van de Hoge Raad’. Hoewel deze stelling alsnog veel vragen opriep bij respondenten, bleek de stelling een goed middel te zijn om te spreken over zowel de ervaren noodzaak als geschiktheid van de Wpv. Tijdens de interviewfase zijn nog enkele aanpassingen gedaan aan de *topic-lists*. Zo is ervoor gekozen minder stil te staan bij de door de professionals gepercipieerde doelstellingen van de Wpv, omdat bleek dat dit vrij veel tijd van de interviews in beslag nam en ook via de overige interviewvragen duidelijk kon worden.

De interviews vonden plaats bij de organisaties waar de respondenten werken. De interviews vonden plaats in de werkruimte van de respondent of in een openbare, rustige, ruimte en duurden tussen de 45 en 75 minuten. Voorafgaand aan de interviews is aan alle respondenten toegelicht wat het doel is van

het onderzoek. Bovendien is hen toegezegd dat de interviews anoniem worden verwerkt en is hen toestemming gevraagd om het interview op te nemen. Elk interview is getranscribeerd en opgestuurd naar de respondenten. Enkele respondenten hebben hierna aangegeven bepaalde passages te willen nuanceren of liever niet geciteerd te worden. Deze wens is gerespecteerd. Aan twee van de cassatieadvocaten is tijdens de analysefase via mail de vraag gesteld of zij een aanvullende vraag wilden beantwoorden, die helaas tijdens het gesprek niet gesteld is. Eén cassatieadvocaat reageerde hierop.

4.5 Data-analyse

Na het woordelijk transcriberen van alle interviews, startte de analysefase. In deze fase is gebruik gemaakt van codering middels NVivo. Coderen kent verschillende fases: open coderen, axiaal coderen en selectief coderen (Bryman, 2012). Aangezien het model dat in het theoretisch hoofdstuk is opgesteld een leidende rol vormde binnen dit onderzoek, is ervoor gekozen de fase van open coderen over te slaan en direct axiaal te coderen (Bryman, 2012). Dit betekent dat de kernconcepten die in het theoretisch hoofdstuk zijn beschreven hebben gediend als codes en dat al bij de start van het coderen een codeboom is opgesteld (Bryman, 2012) (zie bijlage 2). Bovendien zijn codes gebruikt voor de beschreven veranderingen in werkzaamheden en capaciteiten, kennis en vaardigheden die de Wpv vraagt van de verschillende beroepsgroepen professionals en de toekomstvisie op de Wpv. Tijdens het axiaal coderen werd ervaren dat er veel uitspraken waren over de doelstellingen van de Wpv die niet makkelijk in de overtuigingen in te delen waren. Daarom is ervoor gekozen twee codes toe te voegen: ‘sneller/meer zaken naar de Hoge Raad’ en ‘rechtsontwikkeling’. Nadat het grootste deel van de interviews axiaal gecodeerd was, zijn de interviews selectief gecodeerd. Hierbij kijkt de onderzoeker nog kritischer naar de noodzakelijkheid van verschillende codes, mogelijke overlap, relaties en waarde voor de onderzoeksvraag (Bryman, 2012). Tijdens het selectief coderen is de code ‘sneller/meer zaken naar de Hoge Raad’ toegevoegd aan de codes ‘discrepantie’ en ‘geschiktheid’. Op basis van de codering is inzicht verkregen in de terugkerende thema’s en overtuigingen in de interviews.

4.6 Operationalisering

Verschuren en Doorewaard (2015) stellen dat operationalisering van kernbegrippen zorgt voor afbakening van het onderzoek en duidelijkheid over waar de onderzoeker gedurende de dataverzameling en literatuurverzameling naar moet kijken. Inspiratie voor de operationalisering is opgedaan uit de gevalideerde vragenlijsten die zijn opgesteld door Holt, Armenakis, Feilt en Harris (2007), Metselaar (1997) en Tummers (2011). Per concept wordt de theoretische definitie weergegeven en de indicatoren op basis waarvan in de interviews data verzameld zijn. In de laatste kolom worden de van toepassing zijnde interviewvragen weergegeven, waarbij ingegaan is op de professionele context van de respondenten. Hiervoor is inspiratie opgehaald onder andere het rapport van de WODC (2016).

4.6.1 Veranderbereidheid

Op basis van het contextonderzoek konden verwachtingen worden uitgesproken over welke nieuwe werkzaamheden de Wpv van professionals vraagt. In de interviews is hierop ingegaan na behandeling van de door de respondent genoemde veranderingen. De operationalisering van veranderbereidheid en de verwachte veranderingen zijn per beroepsgroep weergegeven in tabel 3.

Concept	Definitie	Indicator	Interviewvragen
Veranderbereidheid	Een positieve gedragsintentie ten aanzien van de implementatie van aanpassingen in	1. Bereidheid om energie te steken in het bereiken van de	In hoeverre bent u bereid energie en tijd te steken in het tot een succes maken van de Wpv? Op welke manier uit zich dat? → In hoeverre bent u bereid energie en tijd te steken in het ontwikkelen van de nieuwe capaciteiten? Op welke manier uit zich dat? → In hoeverre bent u bereid collega’s te

	<p>een organisatie-structuur of werk- en administratieve processen, die resulteert in inspanningen van de medewerker om een veranderproces te ondersteunen of te versterken (Metselaar, 1997).</p>	<p>doelen van de verandering. 2. Bereidheid om tijd te maken om de verandering te implementeren. 3. Bereidheid om collega's ervan te overtuigen wat de voordelen van de verandering zijn. 4. Bereidheid om weerstand onder collega's tegenover de verandering te verminderen.</p>	<p>stimuleren tijd en energie te steken in het meewerken aan de doelen van de Wpv en aanleren van de nieuwe capaciteiten?</p> <p>Verwachte veranderingen n.a.v. contextonderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Raadsheren en Advocaten-Generaal van de Hoge Raad: antwoord formuleren op prejudiciële vraag dat van voldoende breedte is zodat het maatschappelijke impact heeft, het niet ontvankelijk verklaren van prejudiciële vragen die van onvoldoende maatschappelijke waarde zijn, het al op voorhand oriënteren op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en hun impact op het rechtssysteem en het omgaan met informatie die door derden wordt aangeleverd over het maatschappelijk vraagstuk. - Cassatieadvocaten: het aanleveren van informatie aan de Hoge Raad namens een procespartij met in afweging genomen het maatschappelijke belang van brede beantwoording van de vraag en het aanspreken van derden op de mogelijkheid informatie aan te leveren aan de Hoge Raad. - Feitenrechters: het inventariseren in hoeverre een rechtsvraag in meerdere zaken naar voren komt (via samenwerking met andere rechtbanken/hoven), het opstellen van een prejudiciële vraag en het consulteren van partijen over het indienen en de formulering van een prejudiciële vraag.
--	--	--	--

Tabel 3. Operationalisering veranderbereidheid

4.6.2 Cognitieve overtuigingen

Concept	Definitie	Indicator	Toegepast op Wpv
Discrepantie	De overtuiging dat een verandering noodzakelijk is; er is een verschil tussen de huidige situatie en de gewenste situatie (Armenakis & Harris, 2009).	Mening over de oude situatie; was er wel of geen verandering noodzakelijk?	2. De Wpv is een goed/geschikt instrument om in te spelen op de in 2012 gewenste noodzakelijke verandering van de organisatie / werkzaamheden van de Hoge Raad. → Waren er problemen? Hoe keek u aan tegen de toenmalige verhouding in de verschillende rollen van de Hoge Raad? Was een verandering noodzakelijk en waarom? <ul style="list-style-type: none"> o Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?
Geschiktheid	De overtuiging dat de voorgestelde verandering de juiste is om de gewenste situatie te bereiken (Armenakis & Harris, 2009).	Mening over de inhoud van de verandering in het belang van de organisatie; was de verandering nodig om de gewenste organisatie-doelstellingen te bereiken?	2. De Wpv is een goed/geschikt instrument om in te spelen op de in 2012 gewenste noodzakelijke verandering van de organisatie / werkzaamheden van de Hoge Raad. → Draagt de Wpv volgens u bij aan het beter bereiken van de organisatie-doelstellingen van de Hoge Raad? Draagt de Wpv volgens u bij

			aan een betere balans in de rollen van de Hoge Raad? Wat is deze balans? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?
Zinvolheid voor de samenleving	De perceptie over de toegevoegde waarde van het beleid voor de samenleving (Tummers, 2013).	Mening over de bijdrage van de verandering aan de maatschappelijke doelstellingen van de organisatie.	3. De doelstellingen en de uitvoering van de Wpv zijn in het belang van de maatschappij. → In hoeverre is de veranderde balans in de rollen van de Hoge Raad volgens u wenselijk voor de maatschappij? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?
Zinvolheid voor de cliënt	De perceptie over de toegevoegde waarde van het beleid voor de cliënten (Tummers, 2013).	Mening over de bijdrage van de verandering aan de mate waarin de belangen van de cliënt gediend worden.	4. De doelstellingen en de uitvoering van de Wpv zijn in het belang van de partijen die betrokken zijn bij de prejudiciële procedure. → Wat vindt u van de mogelijkheid dat een rechter een prejudiciële vraag kan stellen ook als partijen dit niet willen? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?
Persoonlijke valentie	De overtuiging dat een verandering positieve gevolgen heeft voor (de positie van) de medewerker (Armenakis & Harris, 2009).	Mening over de mate waarin uitvoering van de verandering gevolgen heeft voor de professioneel persoonlijk. Dit kan gaan over financiële beloning, carrièreperspectief, persoonlijke relaties, status, werktevredenheid en autonomie.	6. Uitvoering van de Wpv heeft positieve consequenties voor mijn werk. → Heeft het gevolgen voor uw carrièreperspectief als u eraan meewerkt? Geeft het u aanzien binnen juridische kringen om eraan mee te werken? Maakt het uw werk leuker/interessanter? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?
Persoonlijke effectiviteit	De overtuiging dat de medewerker en de organisatie in staat zijn om een gewenste verandering te implementeren. Hiervoor dient de medewerker te beschikken over de benodigde kennis, vaardigheden en capaciteiten om mee te werken aan een verandering (Armenakis & Harris, 2009)	- Mening over het eigen kunnen in relatie tot wat de verandering van de professioneel vraagt. - Mening over het kunnen van collega's en omgeving in relatie tot wat de verandering van hen vraagt.	5. Ik beschik over voldoende kennis, vaardigheden en capaciteiten om de Wpv op een waardevolle manier uit te voeren. → En heeft u het idee dat uw collega's en andere juridische beroepen hiertoe in staat zijn? Welke vaardigheden zou u nog beter onder de knie moeten krijgen? Wat is hiervoor nodig? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?
Ondersteuning	De overtuiging dat formele leidinggeven-	- Mening over de wil van formele leidinggevendenden om de	7. Binnen mijn organisatie is voldoende draagvlak voor de Wpv. → Onder wie is dit

ning van omgeving	den en andere informele belangrijke personen binnen de organisatie zich gecommitteerd hebben aan de verandering en deze tot een succesvol einde willen brengen en de overtuiging dat collega's en het thuisfront achter een verandering staan en de medewerker hierin willen steunen (Armenakis & Harris, 2009)	verandering succesvol te volbrengen. - Mening over de wil van informele belangrijke personen binnen de organisatie / omgeving om de verandering succesvol te volbrengen. - Mening over de wil van directe collega's / de beroepsgroep om de verandering succesvol te volbrengen. - Mening over de steun van familie/vrienden voor de verandering.	er wel en onder wie niet? Wordt het werken aan de Wpv volgens u voldoende gestimuleerd? Wat zijn de geluiden die u hoort vanuit uw juridische netwerk (ook in uw privéomgeving?) ○ Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?
-------------------	---	--	---

Tabel 4. Operationalisering cognitieve overtuigingen

4.6.3 Affectieve overtuigingen

Eagly et al. (1994) constateren dat destijds in de wetenschap affectieve overtuigingen veelal onderzocht werden door respondenten middels een vragenlijst te laten kiezen tussen verschillende emoties. De respondenten dienden de emotie te kiezen die het best hun affectieve overtuigingen ten opzichte van een object of gebeurtenis weerspiegelde (Eagly et al, 1994). Dit kan ertoe leiden dat respondenten te veel gestuurd worden in hun antwoord en niet hun werkelijke emotie kunnen kiezen (Eagly et al, 1994). Eagly et al. (1994) concluderen dat het betrouwbare data oplevert om respondenten simpelweg de vraag te stellen welke emoties zij voelen bij een bepaalde groep of bepaald beleid. Om ook in dit onderzoek respondenten zo min mogelijk te sturen, is ervoor gekozen om in de vragenlijst enkel de vraag op te nemen: 'wat zijn de eerste twee gevoelens die bij u opkomen als u denkt aan de Wpv en uw uitvoering daarvan?'. Tijdens de interviewfase bleek dat deze manier van het vragen naar emoties tot antwoorden leidde die niet kunnen worden gekwalificeerd als emoties (zoals de emotie 'innovatief'). Daarom is halverwege besloten de vragenlijst aan te passen en respondenten toch te laten kiezen uit een aantal voorgeschotelde emoties. Wel is hen hierbij de mogelijkheid gegeven een 'anders, nl' in te vullen.

Concept	Definitie	Indicator	Toegepast op Wpv
Affectieve overtuigingen	Discrete, kwalitatief verschillende emoties zoals liefde, haat, vreugde, verdriet, geluk, ergernis, kalmte, opwinding, verveling, ontspanning, woede, acceptatie, afkeer, vreugde en verdriet (Crites, Fabringar & Petty, 1994, in Rafferty et al., 2013, p.114).	Het gevoel ten aanzien van de verandering.	Aangepaste versie: als ik denk aan de Wpv en mijn uitvoering van de Wpv, voel ik mij... (noem 2 gevoelens): anders, nl: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gefrustreerd ○ Vernederd ○ Behaaglijk ○ Dankbaar ○ Trots ○ Benauwd ○ Waardevol ○ Vijandig ○ Ongeduldig ○ Plezierig ○ Hoopvol ○ Paniekerig ○ Sterk ○ Zelfverzekerd ○ Ontevreden ○ Onbezorgd ○ Onzeker ○ Schaamtevol ○ Gekwetst ○ Verraden ○ Woedend ○ Verbonden ○ Comfortabel ○ Energiëk ○ Bang ○ Vrolijk ○ Enthousiast ○ Tevreden ○ Blij ○ Boos ○ Vertrouwd ○ Verdrietig ○ Ontspannen ○ Bedreigd

Tabel 5. Operationalisering affectieve overtuigingen

4.7 Validiteit en betrouwbaarheid

Waar bij kwantitatief onderzoek veelal gesproken wordt over validiteit en betrouwbaarheid, is dit bij kwalitatief onderzoek een stuk minder gangbaar (Van Thiel, 2010). Bij kwalitatief onderzoek wordt veelal gesproken over *trustworthiness* en *authenticity* (Guba & Lincoln, 1989, in Bryman, 2012).

4.7.1 Trustworthiness

Trustworthiness omvat vier aspecten: *credibility*, *transferability*, *dependability* en *confirmability* (Bryman, 2012). *Credibility* betreft de vraag of daadwerkelijk inzicht verkregen is in datgene wat gepoogd werd te onderzoeken en in welke mate de realiteit van de respondenten op de juiste manier weergegeven wordt in het onderzoek (Bryman, 2012; Van Thiel, 2010). De *credibility* van dit onderzoek is vergroot door na afloop van elk interview het transcript naar de respondent te sturen met de vraag of de respondent het idee had middels dit interview een volledig beeld te hebben gegeven van zijn of haar overtuigingen en veranderbereidheid. Bovendien is aan de respondenten anonimiteit beloofd. Daarnaast zijn de theoretische concepten uit dit onderzoek geoperationaliseerd naar concepten die praktisch bevraagd konden worden en is hier met respondenten verder over gesproken. Zo zijn de theoretische concepten gewaardeerd door de respondenten en zijn de resultaten weergegeven aan de hand van de werkelijkheden van de respondenten. Ook is tijdens de interviews veelvuldig gebruik gemaakt van parafrasering, zodat bij de respondent kon worden gecheckt of de interpretatie van het antwoord van de respondent door de onderzoeker juist was.

Transferability heeft betrekking op de vraag in hoeverre de resultaten van het onderzoek overdraagbaar zijn naar andere contexten (Bryman, 2012). Van Thiel (2010) stelt dat generalisatie moeilijk kan zijn bij een *case study*, door de grote rol die context speelt. Door echter de context helder te beschrijven, kan het voor de lezer in ieder geval inzichtelijk worden op welke andere contexten de resultaten van dit onderzoek kunnen worden betrokken. Bovendien is in dit onderzoek geprobeerd in de data te zoeken naar terugkerende patronen van overtuigingen die van invloed zijn op de individuele veranderbereidheid. Door deze patronen en de context van de individuen die deze patronen lieten zien te benoemen, is getracht uitspraken te kunnen doen over veranderbereidheid van juridische professionals. Deze kennis kan theoretisch van waarde zijn voor andere verandervraagstukken in de juridische sector, zowel in de civiele, de straf, als de fiscale sector. Bovendien kunnen inzichten over de professionaliteit van juridische professionals ook van waarde zijn voor andere soorten zeer autonome professionals en hun veranderbereidheid (bijvoorbeeld artsen). *Dependability* gaat over de mate waarin het onderzoek herhaald kan worden in eenzelfde context. Hiervoor moet uitgebreid verslag worden gedaan van de methodische keuzes en gebruikte technieken (Bryman, 2012). Naast de verantwoording hiervan in dit onderzoeksrapport, is dit ook mogelijk gemaakt door de verschillende onderzoeksstappen gedurende het proces telkens op te schrijven en te bespreken met enerzijds de scriptiebegeleider en anderzijds een studiegenoot.

Tot slot heeft *confirmability* betrekking op de rol die de ideeën, vooroordelen en achtergrond van de onderzoeker hebben op het onderzoek. Een onderzoek heeft meer *confirmability* indien de resultaten van het onderzoek in grotere mate voortkomen uit de interpretaties van respondenten. De onderzoeker is zich tijdens het onderzoeksproces bewust geweest van haar eigen opinie ten opzichte van het onderzoeksvraagstuk en heeft hierover gesproken met studiegenoten en de scriptiebegeleider. Ook is tijdens de interviewfase in steeds mindere mate gevraagd naar de mening van respondenten over de gewenste rol van de Hoge Raad, als bleek dat respondenten hier geen sterke mening over hadden. De onderzoeker is zichzelf ervan bewust geworden dat zij zelf een mening heeft over deze rolverandering van de Hoge Raad, maar heeft getracht deze buiten beschouwing te laten bij het beschrijven van de verhalen van de verschillende professionals.

4.7.2 Authenticity

Authenticity betreft volgens Lincoln en Guba (in Bryman, 2012) de bredere politieke impact die een onderzoek maakt. Daarbij onderscheiden zij *fairness*, het op een eerlijke wijze weergeven van verschillende invalshoeken; *ontological authenticity*, het bijdragen aan het begrip van onderzoekssubjecten over hun eigen omgeving, *educative authenticity*, het bijdragen aan het begrip van onderzoekssubjecten over de perspectieven van anderen in hun omgeving; *catalytic authenticity*, de mate waarin het onderzoek leidt tot acties van onderzoekssubjecten om hun omgeving te veranderen en *tactical authenticity*, de mate waarin het onderzoek onderzoekssubjecten de kracht geeft om in actie te komen (Bryman, 2012).

In dit onderzoek is *authenticity* nagestreefd door een rijke beschrijving te geven van de overtuigingen van de verschillende juridische professionals in hun context en de veranderbereidheid die hieruit voortvloeit. De uitkomsten van dit onderzoek worden bovendien gedeeld met de respondenten, wat zou kunnen leiden tot onderling begrip over de overtuigingen van de verschillende beroepsgroepen. Bovendien zou dit actie kunnen genereren doordat de verschillende professionals zich bewust worden van de stappen die zij nog moet maken om professionals de capaciteiten aan te leren die zij nodig hebben om daadwerkelijk uitvoering te kunnen geven aan de Wpv. Ook worden de resultaten gedeeld met de opdrachtgever (de Hoge Raad) en kunnen de resultaten aanleiding zijn voor de Hoge Raad om op een andere manier haar *change message* of *strategies* te organiseren (zie hiervoor het theoretisch hoofdstuk waarin wordt ingegaan op de inzichten van Armenakis en Harris (2009)).

Hoofdstuk 5. Bereidheid om uitvoering te geven aan de Wpv

In dit hoofdstuk wordt een antwoord geformuleerd op de volgende twee empirische deelvragen: *‘welke nieuwe werkzaamheden vraagt de Wet prejudiciële vragen van juridische professionals in de civiele sector en welke nieuwe capaciteiten hebben zij hiervoor nodig?’* en *‘in hoeverre zijn juridische professionals binnen de civiele sector bereid om deze nieuwe werkzaamheden uit te oefenen en de benodigde capaciteiten hiervoor te ontwikkelen?’* Om de anonimiteit van de professionals te waarborgen is in hoofdstuk vijf en zes het geslacht van de professionals niet herkenbaar gemaakt. Met het oog op de leesbaarheid van de tekst is ervoor gekozen om alle professionals te benoemen als man. Waar dus de woorden ‘hij’ of ‘zijn’ gebruikt worden, kunnen tevens de woorden ‘zij’ of ‘haar’ worden gelezen.

5.1 Verandering in werkzaamheden en capaciteiten

De veranderingen die de Wpv vraagt van professionals worden hierna per beroepsgroep besproken. Het onderscheid tussen de beroepsgroepen is relevant, omdat elke beroepsgroep zijn eigen rol heeft binnen het rechtssysteem en de overtuigingen en veranderbereidheid ten aanzien van de Wpv enerzijds voortvloeien uit deze rolopvatting en anderzijds van invloed zijn op de uitoefening van hun rol. Hoewel in dit onderzoek specifiek is gezocht naar verschillen binnen de beroepsgroepen, bleek dat de veranderingen die de Wpv vraagt van professionals binnen de verschillende beroepsgroepen door professionals in grote mate hetzelfde werden gepercipieerd.

5.1.1 Raadsheren van de Hoge Raad

De raadsheren van de Hoge Raad ervaren de veranderingen waartoe de Wpv in hun werk leidt in grote mate hetzelfde. Zij geven aan dat Wpv-zaken niet fundamenteel verschillen van een deel van de partijcassaties die de Hoge Raad ook bereiken (R1 t/m R4). Daarvoor maken zij onderscheid tussen cassatiezaken waarin enkel wordt ingegaan op motiveringsklachten en cassatiezaken waarin een principiële rechtsvraag centraal staat (R1 t/m R4). Deze laatste categorie cassatiezaken lijkt volgens raadsheren op Wpv-zaken (R1 t/m R4). Bij beiden draait de zaak namelijk om de beantwoording van een rechtsvraag (R1 t/m R4). De mogelijkheid tot het inspreken van derden, een specifiek verschil tussen de Wpv-procedures en reguliere cassatieprocedures, is volgens de raadsheren veelal nuttig, maar vraagt geen bijzondere nieuwe werkzaamheden van raadsheren (R1 t/m R4).

Hoewel de Wpv door raadsheren dus niet als een grote verandering wordt ervaren in hun werkzaamheden, benoemen zij wel enkele graduele verschillen die de Wpv in hun werkzaamheden teweeg brengt. Alle raadsheren (R1 t/m R4) vinden dat een belangrijk kenmerk van de Wpv-zaken is dat deze zaken expliciet uitnodigen tot het breder nadenken over rechtsvragen. Zo zegt raadsheer R3: *“in een cassatiezaak kunnen we soms het antwoord “klein houden” [...]. Door [...] de zaak toe te spitsen [...]. Gelet op deze omstandigheden moet het zus en zo zijn. En in een prejudiciële procedure kun je dat minder makkelijk, omdat de vraag nou eenmaal algemeen luidt.”* De raadsheren geven bovendien aan dat prejudiciële vragen waarin een principiële rechtsvraag speelt, veel overwegingen met zich meebrengen (R1 t/m R4). Raadsheren richten zich niet alleen op de betreffende rechtszaak, maar vergelijken vele zaken en proberen de consequenties te overzien van de mogelijke keuzes die zij kunnen maken (R1 t/m R4). Hierover zegt raadsheer R1: *“en wat er dus nu gebeurt met die prejudiciële vragen is dat de Hoge Raad eigenlijk twintig stappen tegelijkertijd zet in één zaak. En die zetten [we] dus voor abstracte gevallen, [...] gevallen die er op dat moment helemaal niet zijn, maar die [we ons] proberen voor te stellen. [...] Dus in die zin vind ik dat dus iets meer op wetgeving gaan lijken. Het is helemaal geen wetgeving hoor, maar dat vind ik dus wel echt een verschil in het werk. En ik zie ook dat dat best wel een worsteling soms is [...]. Dan denk je [...] deze regel die we nu proberen op te schrijven, klopt die dan?”*

Ook geven alle raadsheren aan dat de individuele zaak waarover de vraag wordt gesteld, bij de behandeling van de zaak minder aandacht krijgt dan bij reguliere cassaties (R1 t/m R4). Zo zegt raadsheer R3: *“in cassatiezaken kijken we altijd wel [...] of [de uitkomst van een zaak] goed is of niet. In een prejudiciële procedure [zien we wel] wat de potentiële gevolgen zijn voor de uitkomst van ons antwoord. Maarja goed [...] daar speelt dat minder prangend. En houd je ook meer in het oog [dat je het doet] voor een heel scala aan zaken”*. Tot slot benoemt één raadsheer dat teamwork essentieel is bij het behandelen van prejudiciële vragen, omdat deze vragen samenwerking en uitwisseling van ideeën vereisen (R2): *“en zeker bij prejudiciële vragen die over belangrijke kwesties gaan, gaan we ook echt wel eens met zijn elven gewoon in een discussie. [...] En zo behoed je elkaar ook denk ik voor nouja als één iemand denkt dat 'ie het weet en dan vervolgens blijkt het niet goed te zijn”*.

5.1.2 Advocaten-Generaal

Ook de Advocaten-Generaal (hierna: AG's) hebben een sterk gedeeld beeld van de nieuwe werkzaamheden waartoe de Wpv in hun werk leidt. Uit de gesprekken met AG's kwam bovendien in grote mate hetzelfde beeld naar voren als uit de gesprekken met raadsheren van de Hoge Raad. De AG's geven aan dat hun werk voor Wpv-zaken niet fundamenteel verschilt van hun werk voor principiële cassaties (R5 t/m R8). Naast de kleine verschillen die raadsheren benoemen, valt het op dat AG's benadrukken dat het soms moeilijk voor hen is om alle consequenties van keuzes te kunnen overzien, omdat er soms vragen voorgelegd worden die nog weinig uitgekristalliseerd zijn (R5 t/m R8). Daarmee bedoelen de AG's dat zij normaliter hun conclusie schrijven op basis van de gerechtelijke uitspraken die door het hele land heen al gedaan zijn op het onderwerp, wetenschappelijke literatuur en andere soorten bronnen. Als deze bronnen ontbreken is het voor AG's moeilijker om vast te stellen wat de consequenties zullen zijn van bepaalde keuzes (R5 t/m R8). Hierover zegt AG R7: *“ook bij een gewone zaak moet je je natuurlijk altijd afvragen [...] van ja heeft dit consequenties voor andere gevallen, kan ik dat helemaal overzien? Maar bij een prejudiciële vraag heb je dat natuurlijk in nog veel sterkere mate, want die is per definitie bedoeld om een veelheid van zaken te omvatten. [...] En dat is soms ook voor ons het lastige hè, dat je [...] niet altijd precies weet hoe dingen financieel of economisch of praktisch zullen uitpakken”*. AG R8 geeft aan dat prejudiciële vragen vaak wat minder concreet geformuleerd zijn dan cassatiemiddelen en dat AG's daardoor zeker in de startfase meer bezig moeten zijn met het ontrafelen van de vraag ‘wat is het probleem?’

Ook zijn AG's door de Wpv genoodzaakt steeds eerder voorbereid te zijn op nieuwe wetgeving, waarvoor zij onder andere conferenties bezoeken. Wel geven de AG's aan dat zij dit met name doen op hun eigen expertisegebied en dat dit ook nodig is voor reguliere cassaties (R5 t/m R8). AG R6 geeft aan dat het verschil enkel is dat als de Hoge Raad een nieuwe ontwikkeling voorziet die binnenkort de Hoge Raad zal bereiken er soms voor wordt gekozen om een AG de opdracht te geven zich in dat thema te verdiepen. Tot slot geven de AG's allemaal aan dat de Wpv een nieuw tempo van hen vraagt en het vermogen om tijd vrij te maken binnen een krappe planning (R5 t/m R8), vanwege de doelstelling dat een prejudiciële vraag liefst binnen zes maanden afgerond dient te worden. Hoe AG's hiertegenaan kijken is divers en komt verder aan bod bij de overtuigingen ten aanzien van de Wpv.

5.1.3 Cassatieadvocaten

Ook voor de cassatieadvocaten geldt dat de uitvoering van de Wpv volgens hen geen nieuwe vaardigheden, capaciteiten en kennis van hen vraagt (R9 t/m R12), mede omdat zij sommige Wpv-zaken weinig vinden verschillen van sommige cassatiezaken (R9, R11, R12). Zo zegt cassatieadvocaat R12: *“nee ik geloof niet dat het iets anders vergt dan wat je al zou moeten kunnen. Of misschien het formuleren van die vraag [...], maar als het goed is, als je een goed cassatiemiddel kunt opstellen, dan zou je dat ook in principe moeten kunnen”*. Wel brengt de Wpv enkele kleine veranderingen met zich

mee in het werk van de cassatieadvocaten. De cassatieadvocaten maken daarvoor onderscheid tussen de fase voordat een prejudiciële vraag de Hoge Raad bereikt en de fase bij de Hoge Raad (R9 t/m R12).

In de fase voordat een prejudiciële vraag aan de Hoge Raad wordt gesteld, kunnen de cassatieadvocaten adviserend betrokken zijn bij een rechtszaak bij een rechtbank of een hof (R9 t/m R12). Voor invoering van de Wpv hadden cassatieadvocaten ook al een adviserende rol in de feitelijke instanties, maar de advisering omtrent de Wpv heeft andere aspecten (R9 t/m R12). Cassatieadvocaten kunnen ten aanzien van de Wpv op twee manieren adviseren. Ten eerste kunnen zij adviseren over de voor- en nadelen van het stellen van een prejudiciële vraag (R9 t/m R12). Zo zegt cassatieadvocaat R9: *“je kunt natuurlijk met je kennis en je blik meer zeggen over het belang van het stellen van zo'n prejudiciële vraag en daarmee bevorderen dat er ook meer prejudiciële vragen worden gesteld. En daarvoor is het nodig dat [je er] in een vroeg stadium al bij betrokken raakt”*. Ten tweede kunnen cassatieadvocaten adviseren over de formulering van de prejudiciële vraag (R9 en R11). Hierover zegt cassatieadvocaat R11: *“soms worden er dan al vragen geformuleerd en dan kan je becommentariëren. [...] En dan moet je goed nadenken over wat nou zinvolle vragen [zijn] en welke extra vragen [je] misschien nog [wilt] stellen”*.

In de fase dat de prejudiciële procedure zich afspeelt bij de Hoge Raad kunnen cassatieadvocaten namens cliënten schriftelijke opmerkingen indienen. Het indienen hiervan is volgens de cassatieadvocaten eigenlijk minder werk dan de cassatiemiddelen die zij moeten indienen voor reguliere procedures (R9, R11, R12). Zo zegt cassatieadvocaat R11: *“in de gewone cassatieberoepen gaat heel veel over de cassatietechniek en die prejudiciële procedure is wat dat betreft heel anders en [die gaat] puur om de rechtsvraag. Die cassatietechniek heeft [...] te maken met wat hebben partijen nou precies gesteld en hoe heeft het hof daar precies op gereageerd? [...] Die prejudiciële procedure [...] is gewoon een vraag en een antwoord van de Hoge Raad”*. Verder verschilt de wijze waarop de cassatieadvocaten het schrijven van schriftelijke opmerkingen aanpakken niet veel van de reguliere cassatiemiddelen (R9 en R11). Zo zegt cassatieadvocaat R9: *“[in cassatiemiddelen beschrijf je] hoe jij vindt [...] dat de vraag beantwoord zou moeten worden. [...] Dit gaat natuurlijk om het winnen van de zaak voor de cliënt. Maar je kijkt ook naar argumenten van ja dat is beter voor de consistentie van het systeem. Je probeert dat wel in een wat bredere context te presenteren en dat doe je bij zo'n prejudiciële vraag eigenlijk ook”*. Tevens kunnen cassatieadvocaten namens derden schriftelijke opmerkingen indienen bij de Hoge Raad (R9 t/m R12) en kunnen zij derden mobiliseren om in te spreken (R9 en R12).

5.1.4 Raadsheren gerechtshoven

Voor de raadsheren van hoven betekent de komst van de Wpv de komst van een nieuw instrument om te gebruiken in hun zaken (R13 t/m R16). De raadsheren vergelijken deze mogelijkheid met het stellen van een prejudiciële vraag aan het Hof van Luxemburg (R13 t/m R15). Het opstellen van vragen is voor raadsheren dus niet nieuw. Een van de raadsheren geeft aan dat de Wpv sowieso weinig nieuwe vaardigheden, capaciteiten en kennis vraagt van raadsheren (R15). Deze raadsheer zegt: *“je moet gewoon analyseren of er ergens een probleem zit, dat is een van de kerntaken die wij überhaupt hebben. Als wij dit middel niet hadden, dan hadden wij nog steeds die analyse moeten maken. [...] Nou als je dan hebt geanalyseerd wat het probleem is en of de vraag ooit al is beslist, dan ga je vervolgens nadenken, wat vind ik er nou eigenlijk van? Als je het dan met z'n drieën daarover eens bent, dan is hooguit de keuze van stellen we een vraag ook al zijn we het erover eens hè? Of beslissen we gewoon wat we zelf vinden en dan kunnen de partijen alsnog in cassatie?”* De andere raadsheren uiten zich wat voorzichtiger in hun beoordeling van de vernieuwingen waartoe de Wpv leidt in hun werk (R13, R14 en R16). Zo stelt raadsheer R13: *“bij het stellen van prejudiciële vragen moet je de boeken induiken en moet je de vragen goed formuleren. En als je het goed doet [...], geef je een totaaloverzicht van de verschillende opvattingen die er zijn”*. Raadsheer R16 stelt dat het met name belangrijk is om een

antenne te hebben voor het herkennen van zaken waarin prejudiciële vragen nuttig zouden kunnen zijn, zodat dit in de rechtszaak al besproken kan worden met partijen: Wel geven ook raadsheren R13, R14 en R16 aan dat het stellen van vragen geen fundamenteel andere vaardigheden vraagt van raadsheren. Zo zegt raadsheer R13: *“je zou kunnen zeggen dat prejudiciële vragen stellen weer een vakje apart is. [...] Maar dat is ook weer niet zo fundamenteel anders dat je daar extra cursus voor moet volgen denk ik”*.

Een andere verandering die de Wpv met zich meebrengt voor raadsheren is de weg naar het stellen van een prejudiciële vraag toe. Alle raadsheren geven aan het consulteren van collega's belangrijk te vinden (R13 t/m R16). Raadsheer R13 licht toe: *“voordat je [dan] zo'n vraag gaat stellen [...], leg je het wel in je team. Want dan geef je ook de collega's [...] de gelegenheid om nog input te leveren”*. Twee raadsheren geven aan enkel binnen hun eigen hof te vragen naar ervaringen met een bepaalde rechtsvraag (R13 en R15). Zo vertelt raadsheer R15 over een prejudiciële vraag waarbij hij betrokken was: *“toen hadden wij zelf twee zaken tegelijkertijd en dat hebben wij toen opgeschreven en dat was op dat moment voor de Hoge Raad voldoende, wat ik me ook had kunnen voorstellen dat ze het niet voldoende hadden gevonden. Het was denk ik een grensgeval. [...] We hebben niet met de andere hoven contact gezocht nee. Eigenlijk is dat ook niet in me opgekomen”*. Raadsheren R14 en R16 geven aan dat de Wpv ook besproken wordt binnen de samenwerkingsverbanden die er zijn binnen de rechtspraak: *“wij [overleggen] wel met elkaar van is er al iemand die daar een vraag over heeft gesteld? Zou dat moeten gaan gebeuren? [...] Of zijn we het eens? [...] Dus ook daar wordt dat neergelegd een probleem en rondgekeken”* (R14). Raadsheer R16 stelt dat de weg die wordt bewandeld voor het stellen van een prejudiciële vraag per onderwerp verschilt: *“dat hangt er een beetje vanaf of we landelijk gezien allemaal tegen problemen aanlopen of dat het meer zo'n wat kleinere zaak is waarvan iemand denkt nou daar moeten we misschien toch eens mee naar de [Hoge Raad]. En dat wordt dan soms wel via het LOV (Landelijk Overleg Vakinhoud) gespeeld en soms niet. Het is wel volgens mij in het familierecht de bedoeling dat het via de LOV's gaat, zodat niet iedereen maar wat aan het doen is. Maar dat gebeurt denk ik niet altijd”*.

5.1.5 Rechters

Ook voor rechters van rechtbanken betekent de komst van de Wpv de komst van een nieuw instrument dat volgens rechters R17 en R19 lijkt op het stellen van een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie in Luxemburg. Ook bij de rechters zijn er twee verschillende nieuwe werkzaamheden die de Wpv van rechters vraagt: het besluiten over de noodzaak van het stellen van een vraag en het formuleren ervan.

Waar twee van de vier raadsheren van hoven aangaven niet buiten hun hof te vragen naar input voor prejudiciële vragen, geven de rechters van rechtbanken allemaal aan het idee te hebben dat de Wpv zeker een rol speelt binnen de verschillende samenwerkingsverbanden binnen de rechtspraak (R17 t/m R20). Het stellen van een prejudiciële vraag wordt volgens hen regelmatig besproken in zogenaamde expertgroepen die zijn ingesteld door de LOV's (R17 t/m R20). Rechter R18 legt uit dat voordat een prejudiciële vraag door een expertgroep besproken wordt, hier eerst binnen de rechtbank overleg over plaatsvindt: *“wij hebben hier bijvoorbeeld intern overleg met alle rechters. Dan zou ik [die terugkerende rechtsvraag] daar neerleggen. Dat gaat inderdaad niet via zo'n expertgroep. Ja kan denk ik ook wel via zo'n expertgroep. Dan ben je al weer een stapje verder hè”*. Over de samenwerking via expertgroepen en LOV's zegt rechter R19: *“binnen het [LOV] waar alle teamleiders zitten, wordt dit buitengewoon gezien als opening. [Wij] proberen [...] te stimuleren dat rechters samenwerken”*. Rechter R20 vindt dat de LOV's daar nog meer op zouden kunnen inspelen: *“het is [...] voor de rechtbanken noodzakelijk om breder met elkaar te overleggen van wat speelt er nou eigenlijk. [...] Misschien dat het LOV [...] daar ook wel een rol zou kunnen hebben. Om beter te signaleren wat zijn nou algemene problemen waar*

we tegenaan lopen?” Wel ervaren rechters R17, R18 en R20 momenteel al een vergrote aandacht voor samenwerking tussen de rechtbanken. Hierover zegt rechter R17: “die van oudsher zo in eenzaamheid opererende rechters, die [overleggen] weinig. Maar dan opeens zie je van ja we gaan ons daaraan committeren. We gaan samen iets zoeken”.

Ook naar de tweede verandering, het formuleren van de prejudiciële vragen, kijken de rechters anders dan de raadsheren van hoven. Drie rechters geven aan dat zij het formuleren van een prejudiciële vraag een lastige klus vinden (R17, R19 en R20). Zo zegt rechter R17: “ik vind het een hell of a job, [...] het wordt bijna cassatieschriftuur wat je moet gaan opstellen. [...] Je gaat nu alle argumenten noemen en alle feiten. [...] En op basis daarvan moet je ook de rechtsvragen formuleren die er in den brede spelen. [...] In een [normaal] vonnis [...] [neem] je [enkel] de feiten op die van belang zijn voor de rechtsvraag [...]. Ja dat kun je bij de prejudiciële vragen niet doen. Dus het is veel uitgebreider. En je moet natuurlijk ook zorgen dat je de vragen zo stelt dat A. de Hoge Raad er wat mee kan. Dus niet puur feitelijke vragen. En B. dat het ook wel recht doet aan dit concrete geschil, maar tegelijkertijd C. ook bruikbaar is in andere vergelijkbare gevallen. Dus dat is nog even een zoektocht”. Toch merkt rechter R20 op dat het stellen van een prejudiciële vraag vooral oefening vergt, maar niet zozeer andere vaardigheden. Die moet een goede jurist al in zijn bagage hebben: “ik vind dat dat wel echt tot het werk van een rechter / jurist behoort. Ja je moet het wel een keer hebben gedaan, [...] je moet weten hoe de procedure loopt. En ik kan me ook wel voorstellen dat daar wel een soort [...] werkproces [voor] wordt gemaakt. [...] Maar, voor het analyseren van de problematiek, dat zou niet zo mogen zijn dat dat echt totaal nieuwe kennis vraagt van de rechter”.

5.1.6 Samenvatting verandering in werkzaamheden en vaardigheden

In tabel 6 wordt een samenvattend overzicht gegeven van de nieuwe werkzaamheden en vaardigheden die de Wpv van de verschillende beroepsgroepen vraagt.

Beroepsgroep	Veranderingen in werkzaamheden / vaardigheden, kennis en capaciteiten
Raads-heren Hoge Raad	<ul style="list-style-type: none"> - Prejudiciële procedures nodigen uit tot bredere beantwoording (cassaties kunnen ‘klein’ gehouden worden) - De consequenties van het antwoord op prejudiciële vragen kunnen groot zijn en dienen te worden overzien - De consequenties voor de individuele zaak spelen een minder grote rol bij de beantwoording van de prejudiciële vraag - Teamwork is essentieel
Advocaten-Generaal Hoge Raad	<p>Zelfde veranderingen als voor raadsheren van de Hoge Raad, met aanvullingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - AG’s hebben de beschikking over minder bronnen bij het samenstellen van hun conclusie - Prejudiciële vragen vergen meer probleemanalyse over de afbakening van het vraagstuk dat centraal staat - AG’s dienen al in eerder stadium voorbereid te zijn op maatschappelijke ontwikkelingen door het bezoeken van seminars en symposia - Het vermogen om binnen een drukke agenda tijd vrij te maken voor een snelle beantwoording van een prejudiciële vraag
Cassatie-advocaten	<ul style="list-style-type: none"> - Advies aan advocaten in eerste en tweede aanleg over de voor- en nadelen van het stellen van een prejudiciële vraag - Advies aan advocaten in eerste en tweede aanleg over de formulering van een prejudiciële vraag - Het mobiliseren van derden om schriftelijke opmerkingen te maken - Het indienen van schriftelijke opmerkingen van derden

Raads-heren gerechts- hoven	<ul style="list-style-type: none"> - Het formuleren van een prejudiciële vraag (incl. het geven van een totaaloverzicht over de huidige staat van het recht) - Het vroegtijdig herkennen van rechtsvragen - Bespreking van het stellen van een prejudiciële vraag en de formulering ervan in het team / binnen de rechtbank - Het bespreken van mogelijke prejudiciële vragen binnen LOV's en expertgroepen en het afstemmen van de keuze over welke zaak een prejudiciële vraag wordt gesteld.
Recht-ers recht- banken	<p>Zelfde veranderingen als voor raadsheren van gerechtshoven, met aanvullingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rechtsheren benadrukken samenwerking tussen rechtbanken in grotere mate dan raadsheren - Rechtsheren ervaren het formuleren van prejudiciële vragen als een grotere verandering in gevraagde vaardigheden dan raadsheren

Tabel 6. Nieuwe werkzaamheden, capaciteiten, kennis en vaardigheden voor de verschillende beroepsgroepen

5.2 Individuele veranderbereidheid

In het theoretisch hoofdstuk is het concept veranderbereidheid als volgt gedefinieerd: een positieve gedragsintentie ten aanzien van de implementatie van aanpassingen in een organisatiestructuur of werk- en administratieve processen, die resulteert in inspanningen van de medewerker om een veranderproces te ondersteunen of te versterken (Metselaar, 1997). Allereerst dient te worden opgemerkt dat, zoals uit de vorige paragraaf blijkt, de verschillende professionals de Wpv niet als een fundamentele verandering ervaren voor hun werkzaamheden en benodigde vaardigheden. Gedurende de interviews is daardoor gebleken dat de term 'veranderbereidheid' niet goed aansluit op de leefwereld van de professionals. Daarom is ervoor gekozen om het concept veranderbereidheid te herformuleren naar 'bereidheid om mee te werken aan een verandering'. Dit sluit beter aan bij de leefwereld van professionals omdat professionals niet het gevoel hebben dat zij zelf moeten veranderen, maar dat zij enkel de keuze hebben om wel of niet mee te werken aan een verandering die plaatsvindt in de mogelijkheden van de civiele rechtspraak. De term is dus minder persoonlijk en meer feitelijk. De bereidheid mee te werken aan de Wpv wordt hierna per beroepsgroep besproken. Daarbij worden de raadsheren en AG's van de Hoge Raad gezamenlijk besproken, evenals de raadsheren van hoven en rechtsheren van rechtbanken. Hiervoor is gekozen omdat deze beroepsgroepen vanuit hetzelfde perspectief naar de prejudiciële procedure kijken en daardoor veel overeenkomsten vertonen. Daarbij is wel getracht om onderlinge verschillen binnen en tussen de beroepsgroepen te benoemen.

5.2.1 Raadsheren en AG's

Alle raadsheren en AG's geven aan mee te willen werken aan de prejudiciële procedure (R1 t/m R8). De mate waarin zij uitkijken naar een prejudiciële vraag verschilt. Voor hen is het niet zozeer de vraag óf zij mee willen werken aan de Wpv, maar hoe graag zij mee willen werken aan de Wpv. Zo geeft raadshere R3 aan graag ingedeeld te worden op een prejudiciële vraag en zegt AG R5 op de vraag of hij al aan het uitkijken is naar de volgende prejudiciële vraag die hij mag behandelen: *"ja een beetje wel ja. Ik zag er eentje die ik heel interessant vond en die mag een collega van mij doen. [...] Dan denk je toch hmmm, had ik best willen doen"*. Vier raadsheren en AG's geven daarentegen aan geen specifieke voorkeur te hebben in een keuze tussen reguliere cassaties en Wpv-zaken (R2, R4, R6 en R8). Ook geven één raadshere en één AG aan bereid te zijn, maar tegelijkertijd terughoudend te zijn (R1 en R7). Zo zegt AG R7 dat de grote tijdsbesteding die prejudiciële vragen met zich meebrengt, ertoe leidt dat de AG er *"een beetje ambivalent in [zit]"*. Hoewel er dus kleine verschillen zijn te ontdekken in de bereidheid om mee te werken aan de Wpv, is uit de interviews helaas niet gebleken welke keuzes raadsheren en AG's daadwerkelijk maken ten aanzien van de Wpv. Doordat raadsheren en AG's de prejudiciële procedure niet als een fundamentele verandering ervaren, was het niet mogelijk om met hen te spreken over concrete acties waaruit hun bereidheid om mee te werken aan de Wpv bleek.

5.2.2 Cassatieadvocaten

Ook alle cassatieadvocaten geven aan zeker bereid te zijn mee te werken aan de Wpv, al zien zij dit vooral als hun werk en niet zozeer als een keuze (R9 t/m R12). Cassatieadvocaten R11 en R12 geven dan ook aan dat ze het niet als hun rol zien om de Wpv tot een succes te maken. De cassatieadvocaten stellen allemaal dat zij enkel stimuleren om een prejudiciële vraag te stellen als dit in het belang is van hun cliënt (R9 t/m R12). Cassatieadvocaat R11 legt deze overweging uit: *“is het in deze zaak voor mijn cliënt handig om nu al naar de Hoge Raad te gaan? Of is het in deze zaak verstandiger om te wachten tot het hof arrest [wijst] en dan eventueel cassatieberoep in te stellen? Dat zijn eigenlijk de vragen waar ik mee bezig ben. [...] En als de andere partij zegt, ik wil graag vragen. [...] En ik denk dat dat tactisch voor onze kant niet handig [is], dan ben je daar tegen”*. Bij drie cassatieadvocaten is hun bereidheid om mee te werken ook te zien aan hun activiteiten. Zij zijn bij meerdere prejudiciële vragen betrokken geweest (R9, R11, R12). Cassatieadvocaat R10 is nog niet betrokken geweest bij een prejudiciële vraag, maar heeft wel in meerdere rechtszaken in feitelijke aanleg verzocht om een prejudiciële vraag te stellen. Ook hieruit blijkt bereidheid mee te werken aan de Wpv.

De wijze waarop cassatieadvocaten aankijken tegen hun rol in het mobiliseren van derden om in te spreken in een prejudiciële procedure verschilt, evenals hun bereidheid om zich daarvoor in te spannen. Cassatieadvocaten R10 en R11 geven aan nog nooit gekeken te hebben naar de prejudiciële vragen die gesteld zijn aan de Hoge Raad met de intentie op zoek te gaan naar een derde. Cassatieadvocaat R10 is niet op de hoogte van de publicatie van prejudiciële vragen op de website van de Hoge Raad. Cassatieadvocaat R11 zegt hierover: *“nou wel eens over nagedacht, maar nooit een concrete situatie nog gehad waarin dat echt heel erg voor de [...] hand lag. En het is niet zo dat ik de website zit bij te houden, kijken welke vraag nu en wie kan ik nu weer eens gaan benaderen?”*

De andere twee cassatieadvocaten (R9 en R12) zien hierin een grotere rol voor zichzelf weggelegd. Zo zegt cassatieadvocaat R9: *“en op die manier kun je natuurlijk de Hoge Raad van informatie voorzien en kun je het draagvlak voor het antwoord op zo'n vraag ook vergroten en daarmee aan het nut van het instrument bijdragen”*. Deze twee cassatieadvocaten zijn dan ook wat actiever dan de overige cassatieadvocaten, vooral vanuit commerciële overwegingen. Zo zegt cassatieadvocaat R9: *“als ik zo'n prejudiciële vraag zie, dan denk ik van goh waar zijn we dit eerder tegengekomen? [...] En het kan ook zijn dat ik gewoon [...] zeg van goh jullie hebben mij hier wel eens over geconsulteerd en toen kwam ik tot een negatief advies. [...] Maar weet wel het is nu toch bij de Hoge Raad en ik houd het voor je in de gaten. [...] En dan is dat natuurlijk ook [...] een soort service naar een relatie toe die [...] daardoor denkt van nou dat was heel attent. [...] Dus in die zin biedt het ook weer meer mogelijkheden”*.

5.2.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters

Onder feitenrechters is de bereidheid mee te werken aan de Wpv minder vanzelfsprekend dan onder de andere beroepsgroepen en zijn bovendien grotere verschillen waarneembaar. Er is een categorie feitenrechters die zichzelf terughoudend vindt en een categorie feitenrechters die juist zeer bereid is om mee te werken aan de Wpv en anderen daartoe ook stimuleert. Alleen rechter R20 is op een neutrale manier bereid. Rechter R20 zegt wel na te denken over het stellen van prejudiciële vragen, maar geeft aan dat andere hoven of rechtbanken tot nu toe altijd eerder zijn. Twee rechters en één raadsheer geven aan dat zij zeer bereid zijn om een prejudiciële vraag te stellen (R14, R17 en R19). Bij rechter R17 is dat ook zichtbaar, hij heeft een prejudiciële vraag gesteld. Rechter R19 en raadsheer R14 hebben nog geen prejudiciële vraag gesteld, maar geven aan dat zij actief bezig zijn met het stimuleren van anderen om prejudiciële vragen te stellen. Raadsheer R14 geeft als voorbeeld: *“ik [ben] naar de arbeidssectie gegaan van jongens zou je niet wat gaan doen? Terwijl ik daar niks te zoeken heb, maar wel wist dat de Wet Werk en Zekerheid grote problemen opleverde. Dat hoorden we wel in de gangen”*.

De andere raadsheren en rechter geven aan dat zij wat terughoudender zijn in hun bereidheid mee te werken aan de Wpv (R13, R15, R16 en R18). Zo zegt rechter R18: *“ik denk dat er wel wat terughoudendheid is [...]. Het is niet dat je er niet bereid toe bent, maar ik vraag me af in hoeverre je in de praktijk het zou doen”*. Raadsheren R13 en R15 zijn beiden betrokken geweest bij het stellen van een prejudiciële vraag, maar geven toch aan dat zij wat terughoudender zijn. Raadsheer R15 geeft zelfs aan dat hij de betreffende prejudiciële vraag eigenlijk niet op het juiste moment vond komen. In het algemeen vindt deze raadsheer: *“ik ben niet een tegenstander van het instrument, het is een aanvulling. Maar ik denk dat je er terughoudend mee om moet gaan”*. Hij vindt dat feitenrechters niet te snel een prejudiciële vraag moeten stellen, alleen *“echt in duidelijke omschreven gevallen”* (R15). Raadsheer R13 geeft aan dat hij in principe bereid is om een prejudiciële vraag te stellen als dat nuttig is. Tegelijkertijd zegt deze raadsheer ook: *“er zijn wel meer zaken geweest waarin we onszelf die vraag hebben gesteld. Maar we [kwamen] dan toch regelmatig tot de conclusie dat we hem maar lekker zelf afdeden”*. Ook raadsheer R16 noemt zichzelf wat terughoudender en geeft zelfs aan dat hij het stellen van prejudiciële vragen door collega's wel eens ontmoedigd heeft: *“die collega's [...] die een vraag hebben gesteld over die [noemt zaak], ja daar heb ik toen wel van gevraagd van ja [...] waarom kies je daar nou deze zaak voor? Waarom hak je niet gewoon de knoop door?”*

5.2.4 Samenvatting individuele veranderbereidheid

Uit deze paragraaf blijkt dat de mate waarin professionals bereid zijn actief mee te werken aan de Wpv verschilt. Er zijn professionals die zich terughoudend opstellen, professionals die op een neutrale manier bereid zijn en professionals die zeer bereid zijn. Een overzicht van de indeling in deze drie categorieën is weergegeven in tabel 7. De grootste verschillen in bereidheid zijn te herkennen tussen de feitenrechters. Dit is interessant, omdat juist hun bereidheid om prejudiciële vragen te stellen een fundamentele voorwaarde is voor het succes van de Wpv. Als feitenrechters geen vragen stellen, kunnen de andere beroepsgroepen ook niets doen. Dit leidt tot de veronderstelling dat de wijze waarop de Wpv momenteel wordt uitgevoerd, wellicht niet optimaal is, vanwege de afhankelijkheid van de (zeer variërende) bereidheid van feitenrechters om een prejudiciële vraag te stellen. In tabel 7 is een samenvattend overzicht weergegeven van de individuele bereidheid mee te werken aan de Wpv.

Stelling / beroepsgroep	Ik ben bereid mee te werken aan de Wpv		
	<i>Terughoudend</i>	<i>Bereid</i>	<i>Zeër bereid</i>
Raadsheren HR	R1	R2 R4	R3
Advocaten-Generaal HR	R7	R6 R8	R5
Cassatieadvocaten		R9 R10 R11 R12	(houdt bovendien derden in de gaten) (houdt bovendien derden in de gaten)
Raadsheren Hoven	R13 R15 R16		R14
Rechters Rechtbanken	R18	R20	R17 R19

Tabel 7. Individuele veranderbereidheid

Hoofdstuk 6. Overtuigingen ten aanzien van de Wpv

In dit hoofdstuk wordt een antwoord gezocht op de volgende empirische deelvraag: ‘*wat is de invloed van affectieve en cognitieve overtuigingen ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad op de individuele veranderbereidheid van juridische professionals binnen de civiele sector?*’. Dit wordt gedaan aan de hand van de acht overtuigingen die in het theoretisch hoofdstuk zijn onderscheiden: discrepantie, geschiktheid, zinvolheid voor de samenleving, zinvolheid voor de cliënt, persoonlijke valentie, persoonlijke effectiviteit, ondersteuning van omgeving en affectieve overtuigingen. Elke overtuiging wordt beschreven voor de onderscheiden beroepsgroepen: ⁷1. raadsheren en AG’s van de Hoge Raad, 2. cassatieadvocaten en 3. feitenrechters. Een overzicht van de verschillende overtuigingen van de professionals uit de vijf beroepsgroepen is te vinden in bijlage 4 van dit onderzoek.

6.1 Cognitieve overtuigingen

6.1.1 Discrepantie en geschiktheid

De overtuiging discrepantie is in het theoretisch hoofdstuk gedefinieerd als: de overtuiging dat een verandering noodzakelijk is; er is een verschil tussen de huidige situatie en de gewenste situatie (Armenakis & Harris, 2009). De overtuiging geschiktheid is gedefinieerd als: de overtuiging dat de voorgestelde verandering de juiste is om de gewenste situatie te bereiken (Armenakis & Harris, 2009). Zoals uit hoofdstuk 4 blijkt, volgde uit het onderzoek dat beide overtuigingen niet los van elkaar besproken kunnen worden, omdat de definitie van geschiktheid al uitgaat van een noodzaak. Daarom worden deze twee overtuigingen in één paragraaf besproken. Bij de ervaren geschiktheid, wordt zowel ingegaan op de geschiktheid van de concrete doelstellingen van de Wpv, als de geschiktheid van de achter de Wpv liggende gewenste versterking van de rechtsvormende rol van de Hoge Raad.

6.1.1.1 Raadsheren en AG’s

Discrepantie

Een groot deel van de raadsheren en AG’s geeft aan dat er volgens hen vóór 2012 een noodzaak was tot een verandering binnen het rechtssysteem (R1, R3, R5 t/m R8). Zij geven aan dat de maatschappelijke behoefte ontstond aan het creëren van de mogelijkheid dat de Hoge Raad eerder een uitspraak kan doen over een rechtsvraag die in meerdere zaken speelt en daarnaast ook in meer soorten zaken uitspraak kan doen, die anders de Hoge Raad nooit zullen bereiken (R1, R3, R5 t/m R8). AG R5 zegt hierover: “*de snelheid waarmee duidelijkheid geschapen kan worden over dingen waar onzekerheid bestaat over wat de juiste rechtspraak is, dat is natuurlijk een enorme winst. Het kon vroeger zo zijn dat héél lang onduidelijk bleef wat het antwoord was op een bepaalde vraag*”. Veel raadsheren en AG’s geven als voorbeeld de Dexia-affaire⁸ en vertellen dat deze affaire hen het belang heeft doen inzien van een vroegtijdige beantwoording van rechtsvragen door de Hoge Raad, wat vóór 2012 erg lastig was voor de Hoge Raad (R1, R3, R6 t/m R8). Raadsheren R2 en R4 zagen ten tijde van de invoering van de Wpv de noodzaak tot verandering nog niet concreet, omdat zij nog niet werkzaam waren bij de Hoge Raad.

Door meerdere raadsheren en AG’s wordt aangegeven dat het echte probleem waar de Hoge Raad vóór 2012 tegenaan liep, was dat zij overspoeld werd met zaken, waardoor de werkdruk te hoog kwam te liggen (R1 t/m R3, R6 t/m R8). De noodzaak om de werkdruk te verlagen was volgens hen groter dan de noodzaak om de Wpv in te voeren. AG R7 zegt hierover: “*de Hoge Raad [werd] op dat moment*

⁷ Enkele uitspraken zijn in deze publicatieversie verwijderd vanwege privacyoverwegingen.

⁸ In hoofdstuk twee wordt de Dexia-affaire als aanleiding voor de Wpv verder toegelicht.

overspoeld met héle kleine zaakjes die niet allemaal echt uitmunten in helderheid wat de cassatiemiddelen betreft. En waarvan toen dus eigenlijk werd gezegd [...deze] zaken moeten hier gewoon niet komen. [...] Die feitelijke achtergrond [speelt] op dit moment minder, omdat we inmiddels ook een cassatiebalie hebben gekregen en de kwaliteit van de cassatieberoepen aanmerkelijk omhoog is gegaan. Dus je moet dit zien als één onderdeel uit een pakket van dingen om de Hoge Raad z'n kostbare tijd te laten besteden aan meer belangrijke zaken in het algemeen”.

Geschiktheid doelstellingen

Alle raadsheren en AG's benoemen dat de Wpv ertoe leidt dat prangende rechtsvragen al in vroeger stadium de Hoge Raad kunnen bereiken (R1 t/m R8). Sommige raadsheren en AG's geven bovendien aan dat door de Wpv een bepaalde categorie zaken terecht komt bij de Hoge Raad, die anders de Hoge Raad nooit zou bereiken (R1 t/m R4, R8). Beide voordelen zorgen ervoor dat de Hoge Raad beter in staat is om de rechtseenheid te bevorderen en meer mogelijkheden heeft om aan rechtsvorming te doen (R1 t/m R8). De raadsheren en AG's zijn dus overtuigd van de geschiktheid van de doelstellingen van de Wpv. Zo zegt AG R6: *“maatschappelijk is er behoefte aan dat problemen die heel veel voorkomen snel doordringen tot de hoogste rechters, om snel een beslissing daarover te krijgen. En dat doel [...] kan beter worden bereikt met dit middel”*. Het benoemen van hun tevredenheid met de doelstellingen van de Wpv was in alle gevallen het eerste wat raadsheren en AG's deden als zij gevraagd werden naar hun mening over de Wpv (R1 t/m R8). De gepercipieerde geschiktheid van de Wpv heeft dan ook veel invloed op de bereidheid van professionals om mee te werken aan de Wpv (R1 t/m R8). Zo zegt raadsheer R2: *“ik vind het een project waarvan ik denk ik wil graag bijdragen aan het welslagen ervan. En het is denk ik al geslaagd, maar je moet het voortdurend opnieuw bewijzen”*.

Wel geven raadsheer R1 en AG R8 aan dat de verandering waarop de Wpv inspeelt ook op een andere manier bereikt had kunnen worden, namelijk door verruiming van het al bestaande instrument ‘cassatie in het belang der wet’⁹. Ook dit instrument zou kunnen volstaan om de rechtsvragen te beantwoorden die momenteel via de Wpv bij de Hoge Raad terecht komen. AG R8 zegt hierover: *“er waren twee andere kanalen. En je zou ook hebben kunnen denken dat het instituut van cassatie in het belang der wet zou worden geüpgraded. [...] Dan zou je misschien kunnen zeggen, we [...] gaan actief op zoek naar de vragen bij de gerechten. En dan gaan we uitgebreid met al die rechters overleggen, wat moet er nou aan de Hoge Raad worden voorgelegd? [...] Natuurlijk kon de Hoge Raad op de oude voet voortgaan en dan was het ook allemaal goed gegaan”*. Toch heeft de Wpv volgens AG R8 een meerwaarde boven cassatie in het belang der wet: *“ik denk dat het meerwaarde heeft boven cassatie in het belang der wet. Omdat dat naar mijn idee vooral nuttig is voor zaken die toch vrij specifiek typisch juridisch zijn. [...] En dat prejudiciële vragen ook heel nuttig zijn om te zeggen nou we hebben een bepaald type probleem en dat moeten we eens aan de Hoge Raad voorleggen”*.

Geschiktheid rechtsvorming

Zoals eerder al aangegeven, zien Raadsheren en AG's zeker het nut van de Wpv en dat maakt dat zij de Wpv een geschikt instrument vinden, ongeacht of zij wel of niet de noodzaak tot verandering zagen. Het is duidelijk dat er algemene overeenstemming heerst over dat de Wpv zich bewezen heeft als het gaat om het ‘eerder’ beantwoorden van ‘meer soorten’ zaken. De meningen verschillen echter over de achterliggende doelstelling van de hervormingen waar de Wpv deel van uitmaakte: het vergroten van de aandacht voor rechtsvorming door de Hoge Raad. Eén raadsheer moedigt deze gedachte expliciet aan (R2): *“[ik heb] altijd gevonden dat de Hoge Raad vooral vrij moest zijn om zich te concentreren op belangrijker zaken. [...de Wpv] is juist een instrument om te laten zien [dat] de Hoge Raad gewoon de*

⁹ Zie paragraaf 2.2 voor uitleg over dit instrument.

grote lijn [moet] uitzetten en dan kunnen rechtbanken en hoven weer verder. Niet ieder wissewasje moet helemaal tot de Hoge Raad komen, vind ik altijd". Twee andere raadsheren stippen echter juist het belang aan van blijvende aandacht voor de rechtsbeschermende rol van de Hoge Raad (R1 en R3). Zo zegt raadsheer R1: "ik [...vind] dat ook de rechtsbeschermingsfunctie van de Hoge Raad heel belangrijk is. [...dus] ik vind die rechtsontwikkelingsfunctie natuurlijk ontzettend belangrijk en tegelijkertijd vind ik ook dat ze moeten kijken naar de uitkomst van een individuele zaak, dat die klopt of niet. Marginaal weliswaar [...], maar je moet er wel toch serieus naar kijken en af en toe ook eens ingrijpen als het huiswerk niet goed gedaan is daar. [...]"

Voor de betreffende raadsheren is dit ook een belangrijk argument om wat terughoudender te zijn in hun bereidheid mee te werken aan de Wpv (R1 en R3). Ook voor de raadsheer die zeer positief is over de uitbreiding van de rechtsvorming door de Hoge Raad is deze overtuiging van belangrijke invloed voor zijn bereidheid mee te werken aan de Wpv (R2). Raadsheer R4 uit zich minder over de gewenste rolverhouding, maar stelt met name dat de Wpv weinig invloed heeft op de huidige balans in de rollen van de Hoge Raad, omdat de overige hervormingen die tegelijkertijd met de Wpv plaatsvonden het minder nodig hebben gemaakt om de aandacht voor de rechtsvorming te versterken. Dat is ook wat de AG's opmerken (R5 t/m R8). Zo zegt AG R7: "dat rapport Hammerstein had een heleboel dingen in zich. We moeten af van het prut [...] en we moeten toe naar de goede zaken. En hoe kunnen we dat doen? [...] Op verschillende manieren waarvan de Wpv er één was. Maar neemt niet weg dat we dat doel ook inmiddels op een andere manier bereiken". Volgens AG R8 is de Hoge Raad minder ver opgeschoven naar de rechtsvorming dan de Commissie Hammerstein beoogde en zorgt dit ervoor dat de aanwezige angst onder sommige juristen voor de gevolgen hiervan is weggeëbd. Omdat deze professionals de rechtsvormende invloed van de Wpv minder problematiseren, heeft dit weinig invloed op hun bereidheid mee te werken aan de Wpv.

6.1.1.2 Cassatieadvocaten

Discrepancie

Cassatieadvocaten R9, R11 en R12 geven aan dat zij vóór de invoering van de Wpv in 2012 inzagen, vooral door de Dexia-affaire, dat er een verandering nodig was binnen het rechtsbestel. Zo zegt R9: "in de jaren daarvoor had ik [...] wat Dexiazaken op deelvragen gedaan [...]. Ik zag natuurlijk wel dat het een massaclaim was [...] die ontwrichtend werkte, vooral ook in capaciteit. Dus [...] ik dacht wel toen al [...] jammer dat het [...] tien jaar moet duren". Cassatieadvocaat R10 was in 2012 nog geen cassatieadvocaat en kan daardoor niet goed beoordelen of een verandering noodzakelijk was.

Geschiktheid doelstellingen

De cassatieadvocaten die de Dexia-affaire benoemen, merken allemaal op dat hoewel de Dexia-affaire de noodzaak tot een verandering opriep, er hierna zich niet echt meer een vergelijkbare zaak heeft voorgedaan (R9, R11 en R12). Zij vragen zich daarom af of de Wpv werkelijk nodig was in de huidige vorm (R9, R11 en R12). Zo zegt R11: "was het nodig? Ja. Is dit de oplossing? Dat kan ik nog niet constateren". Daarbij merkt R11 wel op: "ik wil dus niet zeggen dat ik vind dat de wet z'n doel niet heeft, omdat er niet een massaschadezaak ten einde is gebracht. Maar ik geef alleen maar aan of ik het nou zo nodig vond, nou nee. [...] Maar de vragen die de Hoge Raad wel heeft beantwoord in andere zaken zijn ongetwijfeld nuttig". Cassatieadvocaat R12 heeft dezelfde visie op het nut van de Wpv: "als ik nu kijk welke vragen beantwoord worden, dan is dat zinnig [...]. Maar het aantal van dat soort zaken [waarvan] je nou zegt [...] als die niet inderdaad snel was beantwoord dan was het rechtelijke apparaat voor een deel [...] vastgelopen en we hebben hiermee een geweldig maatschappelijk probleem nu opgelost, ja dat [moet] je wel een beetje relativeren". Hij vraagt zich daarom af of het altijd terecht is dat

prejudiciële vragen binnen de Hoge Raad voorrang krijgen (R12): *“het is goed dat de Hoge Raad er ook enige voorrang aan geeft, maar [...] het moet niet ten koste gaan van de gewone cassatiezaken waarin [...] ook vaak belangrijke vragen spelen. [...] De focus moet [...] in ieder geval niet te veel doorslaan in de richting van, ik chargeer [...], we willen alleen nog maar leuke, interessante vragen beantwoorden die voor juristen vooral interessant zijn”*.

De Wpv is volgens de cassatieadvocaten dus niet direct het gepaste antwoord op de gevoelde noodzaak tot verandering (R9, R11 en R12). Toch geven alle cassatieadvocaten aan dat de Wpv volgens hen een nuttig instrument is, omdat het de mogelijkheid biedt om vragen eerder bij de Hoge Raad te krijgen (R9 t/m R12) en vragen die normaliter de Hoge Raad niet zouden bereiken toch te kunnen beantwoorden (R9 en R10). Ook cassatieadvocaat R10 die in 2012 nog niet werkzaam was als cassatieadvocaat, vindt de Wpv een geschikt instrument: *“het schept heel veel duidelijkheid en het scheelt enorm veel tijd als de Hoge Raad zich er al meteen over kan uitlaten en je niet die hele procedure door moet”*.

Geschiktheid rechtsvorming

De cassatieadvocaten denken verschillend over het achter de Wpv liggende streven naar versterking van de aandacht voor rechtsvorming door de Hoge Raad. Cassatieadvocaat R10 kan niet goed beoordelen wat hij hiervan vindt. Cassatieadvocaat R11 geeft aan dat de Wpv een middel is om meer te doen in bepaalde zaken, maar dat om écht een stap te maken ook de instroom van reguliere cassaties zou moeten worden verminderd: *“ik denk dat de Hoge Raad te veel zaken moet behandelen, die inderdaad weinig buiten die concrete zaak toevoegen [...]. De Hoge Raad moet wel al die zaken behandelen [...]. Al die tijd kan je dus niet aan andere dingen besteden”*. Over de Wpv zegt hij: *“[De Hoge Raad heeft] geen harde knip gemaakt van dat gaan we niet meer doen. Maar ze hebben zeg maar een route buitenom gecreëerd”* (R11).

Deze visie staat haaks op de ideeën van de twee overige cassatieadvocaten. Beiden geven aan bezorgd te zijn over de effecten die de Wpv heeft op de mate waarin de Hoge Raad aandacht besteedt aan haar rechtsbeschermingsfunctie (R9 en R12). Cassatieadvocaat R9 had deze zorg vooral rond de invoering van de Wpv en staat momenteel achter de toegenomen aandacht voor rechtsvorming: *“wij als cassatieadvocaten zeggen wel van ja Hoge Raad heel mooi rechtsontwikkeling. Maar wij komen ook met zaken waar wij voor cliënten rechtsbescherming vragen. Daar hebben we met bijeenkomsten natuurlijk wel op gehamerd en de Hoge Raad zegt nou dat doen we natuurlijk ook en dat is ook zo. [...] Ik ben het gewoon eens met dat dit een hele goede mogelijkheid is om minder afhankelijk te zijn van de aanvoer van zaken van onderop”*. Cassatieadvocaat R12 uit grotere bezwaren. Hij vindt dat de Hoge Raad sinds 2012 opvallend veel vaker artikel 81 RO (partieel¹⁰) is gaan toepassen en vindt dit niet altijd wenselijk, omdat ook in reguliere cassaties soms belangrijke vragen spelen en partijen recht hebben op meer motivering (R12). Hierover zegt hij: *“maar de niet slagende motiveringsklachten [worden] toch nu op hele grote schaal wel afgedaan met 81 [RO], waardoor je je wel kunt afvragen of de rechtsbeschermingsfunctie [...] niet toch wat in het gedrang komt. Het is duidelijk natuurlijk die taakopvatting, maar ook voorliefde om rechtsvragen te beantwoorden [...]. Maar ik heb soms wel eens het idee dat dat misschien iets wat doorschiet”* (R12). Hoewel cassatieadvocaat R12 dit een belangrijke opmerking vindt, geeft hij ook aan dat deze opmerking niet het gevolg is van de inhoud van de Wpv, maar van de bredere taakopvatting van de Hoge Raad. Leidend in zijn mening ten opzichte van de Wpv blijkt, net zoals voor de andere cassatieadvocaten, te zijn dat de Wpv nut heeft in bepaalde gevallen (R9

¹⁰ Hiermee bedoelt de cassatieadvocaat dat de Hoge Raad bepaalde motiveringsklachten afdoet met artikel 81 RO en enkel de geslaagde motiveringsklachten uitschrijft.

t/m R12). De kanttekeningen die sommigen maken bij de Wpv, zijn niet groot genoeg om hun steun voor de Wpv te laten vallen (R9, R11, R12).

6.1.1.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters

Discrepantie

Volgens raadsheren R13 en R15 was vóór 2012 een verandering niet echt noodzakelijk. Volgens raadsheer R13 was er wel een verandering noodzakelijk op het gebied van de werkdruk van de Hoge Raad, maar bood de Wpv daar geen antwoord op: *“ik heb meer de indruk [...] dat [de] noodzakelijke verandering [was dat] het dreigde dicht te slibben. Dus daar is [...] vooral 80a¹¹ en ook wat vaker toepassen van 81 RO gesuggereerd. En ik heb meer de indruk dat [de Wpv] meegenomen is, niet als een noodzakelijke verandering, maar als een vernieuwing die mooi mee kon”*. Volgens raadsheer R15 is de Wpv niet noodzakelijk om antwoorden te kunnen geven op maatschappelijk relevante vraagstukken: *“het is dus van groot belang dat er beslissingen komen over een hele moeilijke wet zoals de WWZ (Wet Werk en Zekerheid) op het hoogste niveau. Maar die beslissingen komen toch wel. [...] De Hoge Raad is continu bezig met beslissingen de wereld in te stuwen. Daar heeft de Wpv niet speciaal aan bijgedragen”*. Drie rechters zijn minder uitgesproken over het al dan niet noodzakelijk zijn van de Wpv. Rechters R18 en R20 zagen destijds de noodzaak van de Wpv nog niet, omdat zij slechts kort in het rechtersberoep actief waren. Rechter R19 geeft aan dat hij momenteel de noodzaak tot de Wpv meer begrijpt dan hij in 2012 deed. Hij was eerst wat sceptischer (R19). Raadsheren R14 en R16 en rechter R17 zijn daarentegen juist erg overtuigd van de noodzaak van de komst van de Wpv, vanwege de Dexia-affaire. Zo zegt Raadsheer R14: *“zeker was dat nodig. Als je ziet hoelang er gerotzoid is in die Dexiazaken. Daar was het echt zó heel erg mis. [...] Dat was heel vreselijk en daar moest natuurlijk gelijk iets aan gebeuren”*. Rechter R17 benoemt de gevolgen van de Dexia-affaire voor de rechtseenheid: *“eigenlijk deden we gewoon wat we zelf vonden hoe het zou moeten. En we deden dus ook uitspraken die gewoon contrair waren aan elkaar. Dat is niet goed. Dus toen in 2012 die wet kwam dacht ik van kijk dat hadden we eigenlijk eerder moeten hebben”*.

Geschiktheid doelstellingen

Hoewel de meningen dus verdeeld zijn over de noodzakelijkheid van de Wpv in 2012, vinden alle feitenrechters de Wpv een geschikt instrument (R13 t/m R20). Het ervaren van geschiktheid staat in veel gevallen dus los van het ervaren van noodzakelijkheid. Zo zijn er vijf feitenrechters die geen noodzaak hebben ervaren, maar wel het nut van de Wpv, tot op bepaalde hoogte, inzien (R13, R15, R18 t/m R20). Wel verschillen de meningen over de gewenste frequentie van prejudiciële vragen en de gevallen waarin de Wpv een geschikt instrument is. Enkele feitenrechters noemen het nut voor massaschadezaken (R14, R16, R17 en R19). Bovendien wordt veel aangegeven dat de Wpv ervoor zorgt dat de Hoge Raad sneller uitsluitsel kan geven over prangende rechtsvragen (R13, R14, R16 t/m R20). De feitenrechters hechten grote waarde aan de rechtseenheid (R13, R14, R16 t/m R20). Zo legt rechter R18 uit hoe hij de rechtseenheids-vormende functie van de Wpv ervaart: *“op een gegeven moment is er dan heel veel onduidelijkheid. [...] Je krijgt allerlei verschillende uitwerkingen daarvan. Elke rechtbank [...], soms zelfs elke rechter heeft dan weer zijn eigen ideeën erover. Dat zorgt ervoor dat er geen eenduidigheid is vanuit de rechtbanken. En [...] op het moment dat er dus prejudiciële vragen zijn gesteld en die worden beantwoord door de Hoge Raad, merk je dus dat er weer wat rust komt”*. Rechters R17 en R18 en raadsheren R13 en R16 denken daarbij ook specifiek vanuit het belang van snelheid voor de individuele burgers. Zo benoemt rechter R17: *“het duurt zo lang voor die mensen en die onzekerheid voor die mensen. [...] Op het moment waarop wij kunnen zeggen, kijk prejudiciële vraag aan de Hoge Raad*

¹¹ Zie voor meer informatie over dit artikel paragraaf 2.5.

gesteld en de Hoge Raad geeft deze richting aan. [...] De behoefte om verder te gaan procederen en de behoefte om de dingen nog langer uit te gaan stellen die zal er niet meer zijn. Dus sneller duidelijkheid voor de mensen". Raadsheer R15 heeft een afwijkende mening. Hij vindt de Wpv met name nuttig voor rechtsvragen die normaliter de Hoge Raad niet zullen bereiken, maar wel in veel verschillende zaken een rol spelen. Dit soort zaken wordt enkel ook door raadsheer R13 genoemd als zaak waarvoor de Wpv nut heeft. Raadsheer R15 vindt de Wpv minder geschikt om rechtsvragen snel bij de Hoge Raad te krijgen, omdat er volgens hem moet worden uitgekeken voor het te vroeg stellen van prejudiciële vragen (R15): "ik denk dat je er terughoudend gebruik van moet maken, omdat het [...] voor veel problemen van belang is dat er eerst wat rechtsontwikkeling van onder komt, voordat de Hoge Raad zich ergens over uit gaat laten. [...] De Hoge Raad heeft de neiging om college te gaan geven bij die prejudiciële vragen en dat kan voor sommige [zaken] nuttig zijn, maar er zijn denk ik ook [zaken] waarbij je dat gewoon als lagere rechter niet moet doen en dat [te vroeg] is".

Rechters benoemen naast de doelstellingen van de Wpv nog twee extra redenen waarom zij de Wpv een geschikt instrument vinden: de Wpv bevordert de samenwerking tussen de rechtbanken (R17 en R19) en de Wpv verkleint de afstand tussen de Hoge Raad en de rechtbanken (R19 en R20). Volgens rechters R17 en R19 is er al enkele jaren een tendens waarneembaar naar meer samenwerking tussen de rechtbanken en speelt de Wpv hier een versterkende rol in. Zo licht rechter R17 toe: *"kantonrechters [...] zijn natuurlijk allemaal kikkers in een kruiwagen die vinden dat zij zelf het beste weten hoe het recht toegepast moet worden. En dan zie je opeens dat die van oudsher zo eigenwijze [rechters], dat die opeens bereid zijn om met elkaar in overleg te treden. [...] Toen dacht ik van nou eigenlijk is dat wel een mooi [...] effect van deze wet [...], dat rechters zeggen van nou we [...] leggen de zaak even stil [...] en we gaan nu met z'n allen kijken welke prejudiciële vragen [we aan] de Hoge Raad [kunnen] voorleggen".* Volgens rechter R19 biedt de Wpv een uitkomst op momenten dat er verschillende meningen bestaan tussen de rechtbanken. Er kan namelijk binnen het LOV worden besloten dat een zaak naar de Hoge Raad wordt gebracht, en dat tot die tijd de rechtbanken allemaal dezelfde beslissing zullen maken. Dit bevordert volgens rechter R19 de rechtseenheid: *"[Middels de Wpv kan] rechtersbeleid ook snel ter [...] vernietiging worden voorgelegd aan de Hoge Raad. En dat weten de collega's ook en dat maakt dat ze bereid zijn om af en toe een minderheidspositie prijs te geven, wat je eigenlijk liever niet wil. Want je bent overtuigd dat je een goede uitleg geeft natuurlijk".* Dit nut van de Wpv is voor rechters R17 en R19 belangrijk voor hun bereidheid mee te werken aan de Wpv. Zo zegt rechter R19 hierover: *"dus dat is eigenlijk waardoor ik nu [...] eigenlijk heel enthousiast ben over dit instrument".*

Raadsheren R19 en R20 geven aan dat zij ervaren dat de Hoge Raad minder ver van de gerechten af staat, mede doordat de Hoge Raad contactraadsheren heeft aangesteld en vaker communiceert met de rechtbanken en hoven. Zo zegt raadsheer R19: *"de Hoge Raad is véél opener geworden naar ons. En dat was natuurlijk toch een bastion van hooggeleerde mensen. Ze komen nu het veld in. En ze hebben contactsraadsheren aangewezen voor [alle rechtbanken en hoven] die ook elk jaar bij ons langs komen. [Ze vragen] waar lopen jullie nou tegenaan? Wat zit jullie dwars? Wat vind je van ons? [...] Gewoon open debat. Nou dat is een maatschappelijke ontwikkeling, de lagen verdwijnen. Het is veel meer interdisciplinair omdat de kennisverschillen steeds kleiner worden. We zijn meer gewoon op egalitair niveau aan het werken".* Raadsheren R19 en R20 vinden dit vooral een mooi bijkomstig effect van de invoering van het instrument. Dit heeft geen grote invloed op hun bereidheid mee te werken aan de Wpv.

Geschiktheid rechtsvorming

Op de vorige pagina werd al beschreven dat raadsheer R15 vindt dat er moet worden uitgekeken met het te vroeg stellen van prejudiciële vragen, omdat er volgens hem eerst rechtsontwikkeling van onderop moet plaatsvinden. Daarmee stelt hij tevens de achter de Wpv liggende gedachte dat er meer aan

rechtsvorming moet worden gedaan door de Hoge Raad ter discussie. Ook raadsheren R13 en R16 benoemen het belang van de rechtsontwikkeling van onderop. Zij geven aan dat de Hoge Raad ook in cassatiezaken steeds vaker brede antwoorden op rechtsvragen formuleert. Raadsheer R13 zegt hierover: *“ze pakken die rol wat duidelijker en in het kader van de rechtseenheid is dat natuurlijk alleen maar goed. Of het altijd in het kader van de rechtsvorming goed is, dat vind ik een lastig te beantwoorden vraag. Als de Hoge Raad vaker zich deze rol aanneemt, komen feitenrechters minder aan hun trekken als het gaat om die rol”*. Raadsheren R14 en R16 zijn positiever, maar uiten wel hun bedenkingen over de rechtsvormende rol. Zo stelt raadsheer R14 dat de rechtsvorming wel eens doorschiet en vraagt raadsheer R16 zich af of de Hoge Raad de juiste keuzes maakt over wanneer zij wel en niet aan rechtsvorming doet: *“er zijn ook meer overzichtsuitspraken van de Hoge Raad [...] ja dat is nuttig. Maar ook daarvan [...] heb ik soms wel eens de vraag of de praktijk op sommige van die overzichtsuitspraken zit te wachten. En op andere, waar de praktijk wel op zit te wachten, zie ik dan wel eens dat een zaak met 81 RO wordt afgedaan”*.

De rechters zijn positiever gestemd over de versterking van de rechtsvorming (R17 t/m R20). Rechters R18 en R20 zien vooral voordelen van deze rol, waarbij rechter R18 dit uitlegt als het doen van *“praktische uitspraken”*. Rechter R17 gaat een stap verder en hecht minder waarde aan rechtsontwikkeling van onderop: *“dat is een kwestie van de put dempen nadat het kalf verdrongen is. En natuurlijk dan weet je dat de put gevaarlijk is, maar ja waarom zou je daarop wachten? [...] Waarom zou je eerst 25 verschillende beslissingen moeten hebben, voordat je kunt zeggen nou maar nummer 2 was de juiste? [...] Dan heb je dus [in] een heleboel zaken de boot gemist. Heb je mensen gedupeerd. [...] Waarom zou je daarop wachten?”* Enkel rechter R19 geeft aan rond de invoering van de Wpv bezorgd te zijn geweest over de inbreuk die de Wpv zou kunnen maken op de rechtsontwikkeling van onderop. Momenteel is hij tevreden met hoe de Wpv wordt uitgevoerd, omdat de Wpv volgens hem zodanig is ingericht dat dit vooral de rechtseenheid dient en niet echt schadelijk is voor de rechtsvorming (R19). Ook onder de feitenrechters verschillen de meningen dus duidelijk over de achter de komst van de Wpv liggende roep om meer aandacht voor rechtsvorming door de Hoge Raad. De visie die de raadsheren en rechters hierop hebben werkt door in hun bereidheid een vraag te stellen (R13 t/m R20).

6.1.1.4 Samenvatting

In tabel 8 wordt samenvattend weergegeven hoe de verschillende professionals zich uiten over de door hen ervaren discrepantie en geschiktheid in het kader van de Wpv.

Stelling / beroepsgroep	Er was in 2012 een noodzaak tot een verandering - discrepantie			De Wpv is een geschikt instrument – geschiktheid (doelstellingen)			De Wpv is een geschikt instrument – geschiktheid (rechtsvorming)		
	On-eens	Neutraal	Eens	On-eens	Neutraal	Eens	On-eens	Neutraal	Eens
Raadsheren HR		R2 R4	R1 R3			R1 R2 R3 R4	R1	R3	R2 R4
Advocaten-Generaal HR			R5 R6 R7 R8			R5 R6 R7 R8		R5 R6 R7 R8	
Cassatie-advocaten		R10	R9 R11 R12			R9 R10 R11 R12	R12	R10	R9 R11

Raadsheren Hoven		R13	R14			R13 R14	R13	R14	
		R15	R16		R15	R16	R15	R16	
			R17			R17			R17
Rechters Recht- banken		R18	R19			R18 R19			R18 R19
		R20				R20			R20

Tabel 8. *Ervaren discrepantie en geschiktheid*

6.1.2 Zinvolheid voor de samenleving versus zinvolheid voor de cliënt

In het theoretisch hoofdstuk is de overtuiging zinvolheid voor de samenleving als volgt gedefinieerd: de perceptie over de toegevoegde waarde van het beleid voor de samenleving (Tummers, 2013). De overtuiging zinvolheid voor de cliënt is gedefinieerd als: de perceptie over de toegevoegde waarde van het beleid voor de cliënten (Tummers, 2013). Deze twee overtuigingen worden in één paragraaf behandeld, omdat gedurende het onderzoek is gebleken dat in het kader van de Wpv door professionals vaak een afweging dient te worden gemaakt tussen de zinvolheid voor de samenleving en de zinvolheid voor de cliënt (R1 t/m R20). Hierop wordt later teruggekomen.

6.1.2.1 Raadsheren en AG's

Zinvolheid voor de samenleving

Alle gesproken raadsheren en AG's geven aan dat de geschiktheid van de Wpv deels voortvloeit uit haar nut voor de samenleving als geheel (R1 t/m R8). Zo zegt een AG (R8): *“het is op zich prettiger om een sneller antwoord te krijgen dan dat het heel lang duurt. [...] En als rechters in staat zijn om te zeggen nou we hebben een antwoord gekregen op een bepaalde vraag, we kunnen nu een x-aantal zaken op die en die manier afdoen. Daar zijn mensen beter mee geholpen, dan als ze in hun individuele oppie aldoor moeten doorprocederen over het algemeen”*. Ook geven meerdere raadsheren en AG's aan dat de concrete doelstellingen van de Wpv bijdragen aan bredere maatschappelijke waarden als rechtseenheid en efficiënte rechtspraak (R1 t/m R4, R6 en R8). Zo zegt raadsheer R2: *“[de] Hoge Raad moet zijn schaarse middelen voldoende efficiënt inzetten. Dan moet je dus concentreren op het soort zaken dat we via de prejudiciële procedure ontvangen. Dat past helemaal in het beeld van efficiënte inzet van je middelen op de fronten waar je het beste de oorlog kunt winnen”*.

Raadsheren R1 en R3 kaarten het belang aan van het op het juiste moment stellen van prejudiciële vragen, omdat de zinvolheid voor de maatschappij lager is als de vragen te vroeg worden gesteld. Volgens hen kan het soms nuttig zijn als er eerst uitspraken door feitenrechters worden gedaan, zodat er een helder beeld ontstaat van de diverse belangen die spelen en de consequenties die bepaalde keuzes kunnen hebben. Zo zegt raadsheer R1: *“soms moet een probleem een tijdje bestaan en moeten er [...] allerlei mensen wat over [...] gevonden hebben, verschillende rechterlijke uitspraken. [...] Argumenten de ene kant op de andere kant op. En pas na een jaar, of na twee jaar, kun je het speelveld overzien en zeggen oké [...] laten we dan maar dit kiezen. Terwijl als je meteen bij de eerste de beste zaak naar de Hoge Raad gaat [...], dan weet de Hoge Raad het vaak ook nog niet. [...]*

Hoewel de raadsheren en AG's allen aangeven dat de doelstellingen van de Wpv zinvol zijn voor de samenleving, kaarten meerdere AG's aan dat de uitvoering van de wet niet altijd tot grote maatschappelijke impact leidt (R5, R7 en R8). De ruimhartigheid van de Hoge Raad in het beantwoorden van prejudiciële vragen zorgt er volgens hen momenteel soms voor dat vragen worden beantwoord die niet in een groot aantal vergelijkbare zaken spelen en daarmee wellicht van minder

maatschappelijke waarde zijn. Hoewel de AG's dit als een serieus punt zien, heeft het weinig invloed op hun bereidheid mee te werken aan de Wpv (R5, R7 en R8). Zo zegt AG R7: *“de vraag waar ik nu mee bezig ben [...], dat is meer een specifiek probleem, waarvan je kunt denken dat zal zich misschien in de praktijk wel eens voor kunnen doen. Maar ik heb niet het idee dat [...] die vraag nou echt heel groot is in het veld op dit moment al. Maar goed dat hoeft denk ik [...] niet slecht te zijn”*. De raadsheren maken deze opmerking niet. Wel stelt raadshere R1 dat de Hoge Raad soms bredere antwoorden geeft dan de prejudiciële vraag oproept en dat dit ten koste kan gaan van het individuele belang van de partijen.

Zinvolheid voor de cliënt

Over de zinvolheid van de Wpv voor de partijen die betrokken zijn bij de prejudiciële procedure verschillen de meningen. Een belangrijke oorzaak hiervoor is dat de rechtszaak waarin de prejudiciële vraag gesteld wordt slechts een kleine rol speelt bij de beantwoording van de vraag. Zo zegt AG R6 (vgl. R5) over de betrokken partijen: *“wat je natuurlijk ziet in de prejudiciële procedure is dat soms partijen eigenlijk min of meer toevallig gekozen voorbeelden zijn van mensen waar zo'n probleem speelt. En dan gaat het helemaal niet meer over meneer A en mevrouw B. Dan gaat het over het probleem. Dan hebben zij dus het gevoel, althans het risico loop je, dat de juristen er met hun zaak vandoor gaan. Dat is natuurlijk ten opzichte van die mensen wat zuur”*. Toch zijn de meeste raadsheren en AG's van mening dat de prejudiciële procedure vanuit een bepaalde optiek ook in het belang is van de betrokken partijen (R1 t/m R4, R7 en R8). Zij stellen dat, hoewel partijen dat soms zelf niet door hebben, zij door de prejudiciële procedure een reguliere cassatiezaak (en eventueel hoger beroep) uitsparen, doordat de Hoge Raad vaak beslissingen neemt die een rechtszaak tot een hamerstuk maken. Zo zegt AG R7: *“[het is] met name denk ik een kwestie van tijdsbesparing. En dus besparen van stress en geld”*. Deze raadsheren en AG's denken niet echt aan de mogelijkheid dat sommige partijen wellicht een processtrategie hebben waarbij zij na een rechtszaak bij de rechtbank willen schikken (R1 t/m R4, R7 en R8). Een groot deel van de AG's en raadsheren geeft bovendien aan dat volgens hen het maatschappelijke nut boven het individuele belang van de partijen gaat, omdat de Wpv in dat kader is ingevoerd (R2, R3, R5 t/m R8). Zo zegt AG R8 op de vraag wat zijn mening is over de mogelijkheid van feitenrechters om een prejudiciële vraag te stellen zonder instemming van beide partijen: *“dat is absoluut noodzakelijk hier. Als het van partijen afhangt [...], dan is er al een grote kans dat er een is die zegt nou laat maar om privéredenen die heel honorabel kunnen zijn, maarja daar schiet je niks mee op.”* Raadsheer R3 stelt: *“dan weegt het algemeen belang zwaarder dan het belang van die twee partijen om het prejudicieel aan de Hoge Raad voor te leggen. En ja [...] dat moet soms kunnen, tegen hun zin in”*.

Raadsheren R1 en R4 kijken hier afwijkend naar. Zij geven aan dat hoewel de Wpv volgens hen zinvol is voor de samenleving, er afgewogen moet worden in welke mate de Wpv zinvol is voor de partijen die betrokken zijn bij de prejudiciële vraag. Zij stellen dat een prejudiciële procedure niet altijd in het belang is van de partijen. Zo zegt raadshere R4: *“een geschil is van partijen. Zo zit ons civiele recht in elkaar. Dus het is belangrijk dat vragen kunnen worden gesteld. [Dat] draagt bij aan het rechtsbestel. En daarmee is het indirect in belang van alle partijen die ooit moeten gaan procederen, [...maar] als partijen er echt last van hebben dan moet je maar een andere zaak uitzoeken”*. Hoewel de raadsheren en AG's dus variëren in hun zinvolheidsafweging voor de cliënt en de samenleving, is deze afweging niet invloedrijk op hun bereidheid om mee te werken aan de Wpv (R1 t/m R8). Volgens raadshere R3 komt dit doordat de keuze hierin niet aan de Hoge Raad is en zich vaak ook buiten het zichtveld van raadsheren en AG's afspeelt: *“wij kunnen vaak niet goed zien of partijen bezwaar hebben gemaakt. Soms zie je het wel hoor [...], maar misschien zien we niet altijd dat het tegen hun zin is. Maarja het is een gepasseerd station, daar gaan wij niet meer over”*. Raadsheren R1 en R4 hopen vooral dat feitenrechters het partijbelang zwaar meewegen in hun beslissing wel of niet een prejudiciële vraag te stellen.

6.1.2.2 Cassatieadvocaten

Zinvolheid voor de samenleving

Ook volgens de cassatieadvocaten zijn de doelstellingen en effecten van de Wpv in het belang van de samenleving (R9 t/m R12). Zij benoemen dat het sneller duidelijkheid krijgen over rechtsvragen waarover onenigheid bestaat binnen het rechtsbestel van grote waarde kan zijn voor burgers (R9 t/m R12). Zo zegt cassatieadvocaat R9: *“de maatschappij weet sneller hoe [een] bepaalde wettekst of een juridisch probleem moet worden uitgelegd. En mensen [weten dus] waar ze aan toe zijn, dat heet de schaduwwerking van het recht. Dat dus door jurisprudentie [...] het [duidelijk is] dat de één gelijk heeft en de ander niet [...]. Dat is natuurlijk maatschappelijk gezien een voordeel. Het heeft [ook] een voordeel dat het werkbelasting van de rechtspraak scheelt”*. De cassatieadvocaten geven aan dat de maatschappelijke zinvolheid van de Wpv van belang is voor hun eigen houding ten opzichte van de Wpv (R9 t/m R12). Zoals later zal blijken, bekijken de cassatieadvocaten in een rechtszaak wel altijd eerst het belang van hun cliënt (R9 t/m R12).

Hoewel de cassatieadvocaten de doelstellingen van de Wpv dus in het belang van de maatschappij vinden, geven drie van hen aan dat de prejudiciële vragen die beantwoord zijn niet altijd betrekking hadden op talrijke zaken en daardoor niet altijd de met de Wpv beoogde maatschappelijke impact hebben gehad (R9, R11 en R12). Zo zegt cassatieadvocaat R12: *“je kunt je wel [...] afvragen of alle vragen die [...] beantwoord worden [...] voldoen aan het criterium [...] zoals men dat voor ogen had. Of dat nou echt vragen zijn die echt van maatschappelijk belang zijn in de zin dat ze heel vaak voorkomen”*.

Zinvolheid voor de cliënt

Voor de cassatieadvocaten is het bovendien belangrijk dat het belang van de samenleving niet altijd overeenkomt met het belang van hun cliënten (R9 t/m R12). De cassatieadvocaten geven aan dat zij altijd werken voor hun cliënt en daarom het belang van hun cliënt zullen overwegen bij het bepalen of zij voor of tegen het stellen van een prejudiciële vraag zijn. Volgens cassatieadvocaat R11 is dat *“inherent aan de rol van de advocaat. We zitten er niet voor het maatschappelijk belang, we zitten er voor het belang van de cliënt”*.

Het stellen van een prejudiciële vraag is volgens de cassatieadvocaten niet altijd in het belang van hun cliënt (R9 t/m R12): *“soms kan je als partij het belang hebben dat toch de zaak meer feitelijk uit wordt gekristalliseerd [...]. Dan [...] heb je niet per se het belang dat die specifieke vraag direct wordt beantwoord. Dus er kunnen redenen zijn dat je als partij het liever niet hebt. Maar in z'n algemeenheid kun je natuurlijk wel zeggen dat het feit dat een vraag sneller en eerder in de procedure door de hoogste rechter wordt beantwoord in het algemeen in het belang is van partijen”* (R12). Drie cassatieadvocaten geven aan dat zij vinden dat de Wpv ertoe leidt dat er autonomie van de cliënt wordt weggenomen (R9, R10 en R12). Zo zegt cassatieadvocaat R10: *“je ontnemt wel de partijen een zekere autonomie. Terwijl het uiteindelijk de partijen zijn die de vordering instellen. Maar goed de rechter neemt een beslissing en als hij denkt dat het nodig is, ja daar heb je dan nou eenmaal voor gekozen. Maar ik denk niet dat partijen zich daarvan bewust zijn”*. De inbreuk op de partijautonomie is voor cassatieadvocaten R9 en R12 een argument om te stellen dat het belang van partijen voor feitenrechters zwaar zou moeten wegen ten opzichte van het maatschappelijk belang (R9 en R12). Zo zegt cassatieadvocaat R12: *“in principe ben ik altijd wel heel erg [...] voor partijautonomie in de procedure. Ik vind [...] dat het [soms] wel doorschiet. [...] Je hebt uiteindelijk toch gewoon een dienende functie [...] als rechter. Partijen hebben een geschil en die willen daaruit komen en natuurlijk moet het wel efficiënt gebeuren, dus partijen hebben ook niet recht om eindeloos gebruik te maken van algemene middelen. [...] Maar ik vind dat een rechter [...] daar wel terughoudend mee moet zijn”*.

De andere twee cassatieadvocaten zijn ruimhartiger over de mogelijkheid van feitenrechters om een vraag te stellen ondanks dat de partijen daar bezwaren tegen hebben (R10 en R11). Zij stellen dat het maatschappelijk belang in Wpv-zaken zwaarder weegt en dat partijbelangen anders een te groot obstakel kunnen vormen. Zo stelt cassatieadvocaat R11: *“dat vind ik op zich terecht natuurlijk dat de rechter dat zelf kan beslissen [...]. Omdat de partij wordt gedreven door z'n [...] opportunistische redenen. Dus er moet wel een rechter zijn die daarover mag beslissen”*. Ook voor de cassatieadvocaten geldt dat hun mening over of er een prejudiciële vraag moet worden gesteld als de partijen het hier niet mee eens zijn niet invloedrijk is op hun bereidheid mee te werken aan de Wpv. Deze keuze is namelijk aan de feitenrechter en de cassatieadvocaten kunnen enkel hopen dat de rechter hun bezwaren zwaar weegt. Het is vervolgens hun werk om hun cliënt bij te staan in de prejudiciële procedure, ook al had de cliënt dit eigenlijk niet gewild (R9 t/m R12).

6.1.2.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters

Zinvolheid voor samenleving

Ook de feitenrechters die de Wpv geschikt achten, stellen dat dit voortvloeit uit de zinvolheid voor de maatschappij (R13, R14, R16 t/m R20). Zo zegt raadshere R13: *“in z'n algemeenheid willen we toch dat mensen gelijk worden behandeld als het over gelijke gevallen gaat. Dus ja dan is het in het belang van de maatschappij. Want dat zie ik als één van de grote functies van prejudiciële vragen. Dat je snel duidelijkheid krijgt bij nieuwe rechtsontwikkelingen. Of eindelijk duidelijkheid krijgt over zaken die misschien al heel lang dooretteren maar nooit de Hoge Raad bereiken”*. Zoals eerder al aangegeven vindt één raadshere dat de Wpv vooral geschikt is voor zaken die de Hoge Raad anders nooit bereiken en tot op beperkte hoogte moet worden ingezet voor nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en nieuwe wetgeving (R15). Raadshere R15 vindt dan ook dat bij de wijze waarop de Wpv momenteel is georganiseerd, het stellen van een prejudiciële vraag niet altijd in het belang is van de maatschappij (R15): *“soms vind ik het in het belang [van de maatschappij] bijvoorbeeld bij die belangrijke [rechtsvragen] bij de WWZ, die toch wel boven komen drijven, dat er eerst eens even wat rechtsontwikkeling in de feitenrechtspraak plaatsvindt”*.

Hoewel de feitenrechters in het algemeen de Wpv dus zinvol vinden voor de maatschappij, komen wel drie opmerkingen naar voren die de zinvolheid voor de maatschappij afzwakken. Ten eerste worden er volgens raadsheren R14 en R15 momenteel soms te vroeg vragen gesteld. Deze raadsheren zijn van mening dat vragen soms nog niet volledig uitgekristalliseerd zijn, waardoor de Hoge Raad het veld en de consequenties van bepaalde keuzes nog niet voldoende kan overzien. Zo zegt raadshere R14: *“[de Hoge Raad krijgt] nu wel eens een beetje onrijpe zaken [...]. En dan komt er toch een snel antwoord waar misschien, [vanwege een] gebrek aan argumentatie en vanwege de snelheid niet zo heel goed alle dingen zijn bedacht. [...] De Hoge Raad heeft [bijvoorbeeld] niet volstaan bij de Dexiazaak van de oneerlijke bedinging met te zeggen het antwoord is: het is oneerlijk. Maar ze hebben ook precies gezegd wat er allemaal moet gebeuren. En dat is heel eng [...], hadden ze beter niet kunnen doen”*. Volgens deze raadsheren is de breedte van de uitspraken die de Hoge Raad doet, niet altijd in het belang van de maatschappij (R14 en R15). Dit sluit aan bij opmerkingen van rechter R17, die een voorbeeld geeft van een zaak waarin hij het idee had dat de Hoge Raad een uitspraak deed waarvan de maatschappelijke consequenties niet erg zinvol waren: *“[ik bespeur] wel enige afstand tot de werkelijkheid, laat ik het heel voorzichtig zeggen. Die telefoniekwestie [daar] hebben [we] het met elkaar over gehad, onbegrijpelijk wat de Hoge Raad daar gedaan heeft [...]. Dat je dan zomaar even gaat zeggen dat in beginsel alle mobiele telefonieovereenkomsten die in een bepaald kader vallen [...] vernietigbaar zijn. Ja, dat heeft nooit iemand gewild zelfs. Dat is ook nooit de vraag [geweest] die door de rechtzoekende*

aan ons voorgelegd [is]. [Dat antwoord is] onwerkbaar. [...] Is dat nou een kwestie van een stukje maatschappelijke onhandigheid van de Hoge Raad, omdat ze het niet gewend zijn? Of is dat nou gewoon een kwestie van nou nee dit is een principe en daarom schrijven we het zo op en praktijk, red je er maar mee?” Hoewel deze feitenrechters dus aangeven dat de inhoud van de arresten van de Hoge Raad niet altijd maatschappelijk zinvol is, zijn zij wel allen overtuigd van de zinvolheid van de Wpv voor de samenleving, vanwege de rechtseenheidsfunctie (R14, R15 en R17).

Ten tweede geeft rechter R20 een opvallend tegenovergesteld perspectief op de inhoudelijke zinvolheid voor de samenleving van de arresten van de Hoge Raad. Hij vindt namelijk dat de Hoge Raad vaak te kleine uitspraken doet, die ervoor zorgen dat er alsnog geen duidelijkheid is en er nog een vraag moet worden gesteld: *“er zijn volgens mij nu al drie of vier vragen over [het belanghebbende begrip] gesteld. [...] En het is dan steeds weer een heel klein stukje van [...] de duidelijkheid die de praktijk nodig heeft. En dan is het maar weer wachten op de volgende. En dat komt denk ik omdat de Hoge Raad ook wel weer gebonden is aan de kaders van de vraag die wordt gesteld. Maar ik denk zelf wel eens pak nou even door [...] en neem dan ook dat stuk vast mee, wat nog niet helemaal door de vraag wordt gedekt”*. Deze rechter blijft dan ook neutraal over de mate waarin de Wpv zinvol is voor de maatschappij (R20).

Ten derde stellen raadsheren R13, R14 en R16 dat de Hoge Raad erg toeschietelijk is in het toelaten van prejudiciële vragen. Deze raadsheren vinden dat de Hoge Raad strenger mag zijn, omdat er momenteel volgens hen soms vragen worden beantwoord die geen impact hebben voor een groot aantal zaken (R13, R14 en R16). Zo zegt raadsheer R16: *“het is bedoeld voor zaken met rechtsvragen die in een veelheid van zaken kunnen opkomen. En ik vind eerlijk gezegd dat dat criterium wel wordt opgerekt. [...] Wat is een veelheid zeg maar hè? [...] We zien nu wel eens prejudiciële zaken over bijvoorbeeld schadevergoeding in de BOPZ. En dan [...] denk [ik] ja dat kán ook in een andere zaak al aan de orde zijn, maar is dát nou waar [de Wpv] voor is bedoeld?”*

Ondanks de drie genoemde kanttekeningen, zijn de feitenrechters het er in het algemeen over eens dat de antwoorden die worden gegeven op prejudiciële vragen, vanwege de rechtseenheidsfunctie, zinvol zijn voor de maatschappij (R13 t/m R19). Dit is voor hen van belangrijke invloed op hun bereidheid een prejudiciële vraag te stellen (R13 t/m R19). Rechter R18 legt dit uit: *“ik denk omdat je vindt dat het resultaat wel inderdaad wordt behaald uiteindelijk, zorgt het er wel voor dat je meer bereid bent om bij te dragen. Kijk als je zou denken ja dan krijg ik een antwoord van de Hoge Raad en het heeft geen enkele zin want daar kan ik helemaal geen bal mee, dan zorgt dat ervoor dat je dus niet meer gaat vragen. [...] En nu denk je van nouja ik krijg antwoorden, daar kan ik wat mee en het zorgt [er] inderdaad weer voor dat er wat rust wederkeert, misschien ook weer wat nieuwe vragen opwerpt, maar goed”*. De opmerkingen die de feitenrechters dus plaatsen bij de maatschappelijke zinvolheid van de antwoorden, werken, met uitzondering van raadsheer R15, niet echt door in hun bereidheid vragen te stellen.

Zinvolheid voor de cliënt

De feitenrechters geven aan dat zij inzien dat een prejudiciële procedure in het belang van de partijen kan zijn, doordat relatief snel en goedkoop duidelijkheid wordt gecreëerd over een rechtsvraag (R13 t/m R17 en R19). Ook geeft rechter R20 aan dat de partijen belang hebben bij het krijgen van de ‘beste’ uitspraak. Rechter R18 is sceptischer over het belang van de Wpv voor partijen in het algemeen: *“ik kan me voorstellen dat het soms zo is, maar vaak heb ik het idee [...] dat het wat meer in het belang is van den landen en dat ik me afvraag of het dan inderdaad ook voor deze twee individuele partijen [...] ook zo is”*. Ook drie andere feitenrechters geven aan dat er mitsen en maren zijn bij de zinvolheid voor de partijen. Zij zijn neutraal over deze overtuiging (R15 t/m R17). De gepercipieerde zinvolheid voor de partijen, is van invloed op de bereidheid van feitenrechters om een vraag te stellen (R13 t/m R20).

Een groot deel van de feitenrechters geeft aan dat als het daadwerkelijk aankomt op het stellen van een prejudiciële vraag in een concrete zaak, de feitenrechters groot belang hechten aan de wensen en belangen van de individuele partijen die bij de zaak betrokken zijn (R13, R14, R16 t/m R18). De feitenrechters geven aan dat de prejudiciële procedure soms niet in het belang is van de partijen. Zo geven zij aan dat de procedure tijd en geld kost (R14 t/m R18 en R20). Rechter R18 geeft aan dat dat in familierechtzaken vaak onwenselijk is: *“daar hebben partijen eigenlijk helemaal geen zin in en heel veel zaken lenen zich niet voor die vertraging. Ik bedoel, beslissingen ten aanzien van kinderen en dergelijke, die moeten toch vrij snel genomen worden”*. Rechter R17 geeft bovendien aan dat partijen soms liever snel van de zaak af zijn: *“soms zijn partijen gebaat bij een schikking. Zijn ze er gauw van af, weten ze waar ze aan toe zijn. [...] Ja dat wordt wat lastig bij de prejudiciële vragen. Kost voor partijen meer tijd, meer geld”*. Drie raadsheren benoemen als extra overweging dat de afstand tussen een hof en de Hoge Raad zo klein is, dat de tijdswinst voor partijen afneemt en dat de raadsheren overwegen dat zij ook een vonnis kunnen wijzen en de keuze om naar de Hoge Raad te gaan aan de partijen over kunnen laten (R13 t/m R15). Zo zegt raadsheer R13: *“wij zitten natuurlijk al heel dicht tegen cassatie aan. Dus dan is de neiging toch wat groter om de zaak zelf te beslissen en het aan partijen over te laten of ze het nodig vinden om dat aan de Hoge Raad voor te leggen. Want je geeft natuurlijk wel de regie uit handen”*.

Hoewel de feitenrechters veelal dezelfde argumenten geven voor de zinvolheid van de Wpv voor partijen, verschilt onderling de invloed die dit heeft op de afweging die de feitenrechters maken om een prejudiciële vraag al dan niet te stellen (R13 t/m R20). Enkele feitenrechters geven aan dat zij het belang van de partijen zeer zwaar meewegen. Als een partij aangeeft een prejudiciële vraag niet wenselijk te vinden, zullen zij doorgaans op zoek gaan naar een andere zaak waarin de vraag ook speelt, tenzij de maatschappelijke belangen zeer groot zijn (R13, R14, R16 t/m R18). Zo zegt raadsheer R13: *“als partijen [...] zeggen ‘nee dit willen we niet, want dat duurt ons te lang’, dan weegt dat wel heel zwaar mee. Oké dan is dit misschien niet de zaak waarin ik de vraag moet stellen. Als het inderdaad een vraag is die in veel zaken zich voordoet dan komt er vast wel weer een. [...] Het is niet doorslaggevend, maar wel heel zwaarwegend”*. Raadsheer R16 geeft aan een keer geen prejudiciële vraag te hebben gesteld, omdat partijen dit niet wilden. Hij stelt: *“dus als die partijen, oneerbiedig gezegd, bereid zijn als proefkonijn te fungeren, [...] prima. Maar als ze dat niet willen, ja dan vind ik toch eigenlijk [...] dat je dat niet moet doen. [...] Laat ik het zo zeggen: ik vind niet dat alle partijen die op die manier naar [de Hoge Raad] gaan, proefkonijn zijn. Maar je moet niet omdat jij nou toevallig denkt kijk eens deze vraag moet nou eens opgehelderd worden, partijen tot proefkonijn maken [...]. Ze moeten er gewoon wel het belang van inzien”*.

Rechter R19 stelt daarentegen dat de rechtseenheid bij het stellen van een prejudiciële vraag boven het belang van de partijen gaat: *“als de rechter zegt ‘ik aarzel over deze rechtsvraag’, dat is een taak die de rechter heeft. Dat ‘ie zegt ja wat jullie er ook van vinden, ik ga het aan de Hoge Raad [vragen]. [...] Dit is een te grote vraag die te veel zaken raakt, de rechtseenheid is te zeer in [het] geding. Ik ga hem toch stellen. Dat is de verantwoordelijkheid van het instituut”*. De andere twee feitenrechters nemen een tussenpositie in. Zij geven aan dat zij het begrijpen dat de mogelijkheid er is om een prejudiciële vraag te stellen als de partijen het hier niet mee eens zijn, het ook zouden doen in bepaalde gevallen, maar het belang van partijen alsnog wel zouden meewegen bij hun keuze (R15 en R20). Raadsheer R15 benoemt bovendien dat de Wpv een wet is met een inherent belangenconflict: *“en als je dan de rechter de kans zou ontnemen om een vraag te stellen als partijen dat niet willen, of een van partijen dat niet wil, nou dan beperk je daarmee de regeling wel heel erg”*.

Voor de feitenrechters geldt dus dat de ervaren zinvolheid voor de samenleving en de cliënt, in hun kijk op de inhoud van de Wpv van groot belang is voor hun bereidheid een prejudiciële vraag te stellen. In een concrete rechtszaak is echter de afweging tussen beide zinvolheden van grote invloed op het wel of niet stellen van de prejudiciële vraag.

6.1.2.4 Samenvatting

In tabel 9 wordt samenvattend weergegeven hoe de professionals de zinvolheid voor de samenleving en zinvolheid voor de cliënt (ofwel: de partijen) beoordelen. In de derde kolom is weergegeven welke zinvolheid volgens de professionals door feitenrechters het zwaarst gewogen zouden moeten worden bij hun keuze wel of niet een prejudiciële vraag te stellen.

Stelling / beroeps-groep	De Wpv is zinvol voor de samenleving			De Wpv is zinvol voor de partijen in een procedure			Concrete afweging zinvolheid samenleving versus zinvolheid cliënt	
	On-eens	Neu-traal	Eens	On-eens	Neu-traal	Eens	Zinvolheid samenleving	Zinvolheid cliënt
Raadsheren HR			R1 R2 R3 R4			R1 R2 R3 R4	R2 R3	R1 R4
Advocaten-Generaal HR			R5 R6 R7 R8		R5 R6	R7 R8	R5 R6 R7 R8	
Cassatie-advocaten			R9 R10 R11 R12		R9 R11	R10 R12	R10 R11	R9 R12
Raadsheren Hoven			R13 R14 R15 R16		R15 R16	R13 R14	R15	R13 R14 R16
Rechters recht-banken		R20	R17 R18 R19		R17 R18	R19 R20	R19 R20	R17 R18

Tabel 9. Zinvolheid voor de samenleving en zinvolheid voor de cliënt

6.1.3 Persoonlijke valentie

Persoonlijke valentie is in het theoretisch hoofdstuk gedefinieerd als de overtuiging dat een verandering positieve gevolgen heeft voor (de positie van) de medewerker (Armenakis & Harris, 2009). Gebleken is dat de Wpv verschillende soorten gevolgen kan hebben.

6.1.3.1 Raadsheren en AG's

De raadsheren en AG's benoemen verschillende gevolgen van de uitvoering van de Wpv voor hun werk. Alle raadsheren en AG's geven aan dat het werken aan een prejudiciële vraag erg leuk en uitdagend is om te doen (R1 t/m R8). Zo zegt AG R6: *“dan kun je je als jurist wat meer uitleven, omdat je dan meer zelf moet nadenken over consequenties. Dat moet in een gewone zaak ook wel, maar hier is het nog iets meer toegespitst”*. De meeste raadsheren en AG's geven ook aan dat zij het leuker en uitdagender vinden om aan een prejudiciële vraag te werken dan aan een reguliere cassatie (R1 t/m R3, R5 en R6). Zo zegt raadsheer R3: *“wij gaan altijd als een stel gretige jonge honden weer op zo'n nieuwe kluit [af]”*. Ook zegt raadsheer R2 dat de uitdaging van de Wpv voor hem voortkomt uit de snelheid die de Wpv van

professionals vraagt: *“ik vind het ook leuk om die uitspraken dus te schrijven, omdat het vrij snel moet. Dat vind ik ook wel een soort uitdaging. Van nou [...het] moet liefst als we het vandaag hebben besproken, dat er dan volgende week een tekst ligt waarmee we verder kunnen”*. De overige raadsheren en AG's vinden Wpv-werk even leuk als het reguliere werk (R4, R7 en R8). Voor deze professionals heeft de mate waarin het werk als uitdagend wordt ervaren dus minder invloed op hun bereidheid mee te werken aan de Wpv dan voor de professionals die de Wpv positiever beoordelen (R4, R7 en R8).

Bovendien geeft de Wpv raadsheren en AG's het gevoel maatschappelijk nuttig werk te verrichten, omdat de doelstellingen van de Wpv sterk gericht zijn op het maatschappelijk belang (R2, R4 t/m R7). Zo zegt AG R7: *“dan is [het] natuurlijk een mooi idee dat je kunt helpen aan de oplossing van een probleem. En dat dan alle procedures weer verder kunnen. [...] Dat geeft wel een extra dimensie”*. Het maken van maatschappelijke impact is voor de raadsheren en AG's een belangrijke overtuiging (R1 t/m R8). Zo zegt raadsheer R2: *“het is toch belangrijk dat je denkt, het werk dat wij doen, dat doet ertoe. [...] [Bij de Wpv] heb je het gevoel van wij zijn bezig met dingen die voor een grote groep mensen van belang zijn en als wij daar nou gewoon ons best op doen [...], dan hoop je dat je daarmee weer een hoop conflicten hebt voorkomen.”*

Volgens raadsheren R2 en R3 leidt de Wpv tot een verruiming van de mogelijkheden van de Hoge Raad om zich te laten horen. Zo zegt raadsheer R2: *“het [is] goed dat je nu langs drie kanten zaken kan krijgen, partijen kunnen [het] doen, de rechtbanken en de hoven kunnen het doen en de procureur-generaal kan ook wel eens een keer als een zaak speelt, dat je zegt nouja oké de partijen hebben zich er verder bij neergelegd, toch moet de Hoge Raad zich daar nog eens over uiten [via cassatie in het belang der wet]. Dus dan kan je langs drie wegen [...] zaken krijgen. Nou dan heb je toch het hele terrein [...] in het vizier. En dat is mooi vind ik”*. Deze quote laat zien dat de Wpv voor de raadsheren een instrument is dat de speelbreedte van hun werkzaamheden vergroot en daarmee de reikwijdte van hun autonomie vergroot. De raadsheren zijn hierover positief. Dit vergroot hun bereidheid mee te werken aan de Wpv (R2 en R3).

Veel AG's en raadsheren kaarten echter aan dat uitvoering van de Wpv hen extra tijdsdruk oplevert die zij niet altijd als prettig ervaren (R2, R3, R6 t/m R8). Zij vinden het daarom belangrijk dat er afwisseling plaatsvindt in hun werkzaamheden. Bovendien maakt dit element vooral de AG's wat gematigder in hun bereidheid mee te werken aan de Wpv (R3, R6 t/m R8). Zo zegt AG R8 op de vraag of hij het leuk vindt om aan een prejudiciële vraag te werken: *“jawel hoor, mits met mate. [...] De agenda krijgt er een tik door hè”*.

6.1.3.2 Cassatieadvocaten

Ook de cassatieadvocaten geven allen aan het werken aan een prejudiciële vraag leuk te vinden (R9 t/m R12). Zij geven aan dat de prejudiciële procedures zich specifiek concentreren op een rechtsvraag en dat zij, zeker vergeleken met reguliere advocaten, extra geïnteresseerd zijn in juridische vraagstukken (R9, R10, R12). Dit is voor de cassatieadvocaten echter geen doorslaggevende overtuiging om mee te werken aan de Wpv (R9 t/m R12).

Ook geven enkele cassatieadvocaten aan dat het werken aan een prejudiciële vraag van positieve invloed kan zijn op hun status als cassatieadvocaat (R9, R10 en R12) en/of op hun onderneming (R9 en R10). Zo zegt cassatieadvocaat R9: *“zo'n prejudiciële vraag, ja dat is een mooie vraag, die krijgt ook veel aandacht. Het is ook een mooie manier om je meer te laten zien van kijk dit kan ik ook. Dus ja het is [...] ook voor cassatieadvocaten een aantrekkelijk iets om [aan] mee te werken”*. Cassatieadvocaat R10, die nog niet actief is geweest in een prejudiciële procedure, ziet ook de voordelen van werken aan de

Wpv: *“ik denk dat het goed is als je het op je CV erbij kan voegen hè dat je zegt van nou die ervaring hebben we. [...] Voor andere klanten is het weer fijn als je zegt van nou het is niet m'n eerste prejudiciële procedure”*. Het ondernemersbelang lijkt een belangrijke overtuiging ten aanzien van de Wpv te zijn, mede doordat deze overtuiging in tegenstelling tot de andere beroepsgroepen, bij de cassatieadvocaten meermaals op eigen initiatief in het interview is benoemd (R9, R10, R12).

Meerdere cassatieadvocaten geven tevens aan dat de Wpv hen het gevoel geeft maatschappelijk nuttig werk te verrichten en dat zij dit belangrijk vinden (R9, R11, R12). Zo geeft cassatieadvocaat R9 aan dat een prejudiciële procedure veel voldoening kan geven: *“toen dat arrest werd uitgesproken, [...] stond de hele hal van de Hoge Raad vol met journalisten. En ik ben toen ook door het NOS journaal geïnterviewd en dat item kwam [...] in het 8 uur journaal. En dan denk je ja [...] ik heb hier aan iets meegewerkt waar de maatschappij echt iets aan heeft”*. De cassatieadvocaten geven wel aan dat dit geen doorslaggevend argument is, zij zullen altijd het belang van de cliënt voorop stellen. Zo zegt cassatieadvocaat R12: *“het is uiteindelijk mooi dat je daardoor ook een bijdrage levert aan een hoger maatschappelijk doel zoals iedereen als het goed is wil in zijn werkende leven. Maar je bent er natuurlijk [...] in de eerste plaats ook voor je cliënten”*.

6.1.3.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters

Hoewel de meeste feitenrechters aangeven dat ze het leuk vinden om een prejudiciële vraag op te stellen, is dit voor hen niet het eerste waar zij aan denken als effect op hun werk (R13 t/m R15, R17 t/m R20). Zij praten hier pas over als hier door de onderzoeker naar gevraagd wordt en hechten hier weinig waarde aan. Zo zegt raadsheer R15 over zijn ervaring met de Wpv: *“ja ik vond dat wel leuk. Ik dacht van gaan we eens proberen, kijken wat er gebeurt. Maar meer dan dat was het [niet]”*. Wat belangrijker wordt gevonden door de feitenrechters is het nut van een antwoord op een prejudiciële vraag voor hun werk (R13, R15 t/m R20). Zij geven aan dat door antwoord op een prejudiciële vraag de praktijk weer verder kan en onduidelijkheid verdwijnt. Vooral rechters vinden dit erg waardevol (R17 t/m R20). Zo zegt rechter R18: *“je loopt tegen bepaalde dingen aan in de praktijk [...] en daar loop je dus elke keer tegenaan. Op het moment dat de Hoge Raad daar uitsluitel over geeft, dan is het klaar. [...] Je hoeft dan niet meer allemaal discussie te voeren [...] elke keer weer op zitting [...], want de ene advocaat neemt die kant [in] en de andere advocaat neemt die kant in”*. Slechts één rechter benoemt expliciet dat het kunnen leveren van een maatschappelijke bijdrage een overweging is om een vraag te stellen (R17): *“en ja [dan heb je] bijgedragen aan een stukje rechtsontwikkeling, stukje rechtseenheid. Dat is ook prettig als je daaraan kunt bijdragen. Dus ja ik vind dat eigenlijk wel positief”*. Ook rechters R19 en R20 benoemen dat het maatschappelijk belang voor hen een reden vormt een vraag te stellen, maar geven niet expliciet aan dat zij hier zelf ook voldoening uit halen.

Hoewel de feitenrechters praktijkknut dus erg op prijs stellen, geeft een deel van hen ook aan veel waarde te hechten aan hun autonomie en rechtelijke onafhankelijkheid (R13, R15 t/m R18). Zo zegt raadsheer R13: *“op het moment dat je een prejudiciële vraag stelt, conformeer je je er natuurlijk op voorhand aan dat je [in] je arrest vervolgens de zaak ook afdoet, volgens de beantwoording die de Hoge Raad dan heeft gegeven. Dus je geeft wat regie uit handen”*. Ook rechter R17 begrijpt deze opvatting: *“tegelijkertijd dacht ik ook wel een beetje van ja maar verdikkeme, wij zijn als rechters toch zelf opgeleid om op iedere vraag hoe moeilijk ook, gewoon het juiste antwoord te geven? Dus waarom moeten we dat dan nu eerst voorleggen?”* Raadsheren R15 en R16 zien het vooral als hun taak om in een zaak een beslissing te nemen. Zo zegt raadsheer R15: *“je moet ook niet wegduiken voor een beslissing. [...] Je kan niet al die vragen naar de Hoge Raad gaan sturen [...]. En als wij gewoon vinden dat we op deugdelijke gronde een bepaalde beslissing kunnen nemen, dan doen we dat. En dan gaan we niet ieder twijfelpuntje voorleggen”*. Raadsheer R16 vindt zelfs dat de Wpv negatieve invloed heeft op zijn werk:

“ik [ben] bang dat het teveel de rechtelijke creativiteit en de originaliteit van rechtsvinding belemmert. Eigenlijk [dat als] er teveel gebruik van wordt gemaakt, dat het ook een instrument is waarmee rechters gedwongen worden om in de pas te lopen in plaats van dat je ook eens een keer out of the box denkt”. Daartegenover staat dat rechter R19 het onbegrijpelijk vindt als feitenrechters het autonomie-argument geven: “maar in hoeverre wordt jouw autonomie dan aangetast? [...] Ik ken die geluiden. Krijg je nooit een goed antwoord op. Dan zeg ik, jij bent gewoon een eigenwijze knurft. Artikel 1 van de grondwet moet je nog eens ff lezen. Gelijke gevallen moet je gelijk behandelen. Is dat geen waarde? En ik weet heel goed, deze mensen, die willen niet eens overleggen met andere rechters. Echt tot m'n verbijstering. Dus ik vind het een non-argument. Ja ik ben autonoom, ja klopt. En? Is die autonomie in een luchtledig vacuüm? Nee, die is er ook in het kader van onze wettelijke bepalingen”. Tegenover de gedachte dat de Wpv de autonomie van de feitenrechter verkleint, staat tegelijkertijd dat de Wpv volgens sommige feitenrechters een aanvulling vormt op het instrumentarium van de feitenrechter en daarmee de speelruimte en autonomie van de feitenrechter vergroot (R13, R14, R16 en R17). Zo zegt raadsheer R14: “wij lopen altijd te rammelen met allerlei sleutels die we hebben om een casus aan te pakken. Soms denk je, ik moest maar gewoon eens met partijen gaan praten. Dit is zo heilloos. [...] Dat is een sleutel die je hebt en zo heb je [de Wpv] ook. [...] Dus ik vind het heerlijk om meer handgreepjes te hebben”.

De Wpv kan volgens de feitenrechters op twee manieren van invloed zijn op de status van een feitenrechter. Raadsheer R16 en rechter R18 geven aan dat het stellen van een prejudiciële vraag een feitenrechter in de kijker kan spelen en dat anderen daardoor de perceptie kunnen krijgen dat de feitenrechter ‘inhoudelijker’ is dan andere feitenrechters. Zo legt raadsheer R16 uit: *“ik sluit niet uit [...] dat [status] zeker in de beginfase een rol heeft gespeeld. Dat mensen dachten oh dat is leuk, dat gaan we eens doen, kijk mij eens, hè zo. [...] Als je dan als eerste of als één van de eersten van zo'n leuk instrument gebruik maakt, dan ben je daarna wel degene die dat als eerste heeft gedaan en waarbij mensen binnenlopen als ze het overwegen”.* Over de rol die status voor zichzelf speelt in het kader van de Wpv stelt raadsheer R16: *“in het begin heb ik er wel eens over nagedacht, van goh het zou wel leuk zijn om dat [...] eens te doen. [...] Maarja dat ga je natuurlijk niet doen [...] omdat het zo kicken is voor je status, terwijl partijen er niet bij gebaat zijn. [...] Ik denk dat dat (statusverhogende werking) nu niet meer uitmaakt. Het is [nu] gewoon [een] geaccepteerd middel”.* Tegelijkertijd stellen feitenrechters R14 t/m R16 en R18 dat de Wpv, zeker rond 2012, tot angst leidde om statusverlagend te werken. Feitenrechters waren bang dat de Hoge Raad de prejudiciële vragen die zij formuleerden zou afkeuren. Hierover zegt raadsheer R14: *“vrij snel nadat [de Hoge Raad ermee is] begonnen [...] is er een antwoord geweest op een prejudiciële vraag [...] waarin dat hof te horen [had gekregen] [...] dat de Hoge Raad die al lang had beantwoord. En toen is iedereen heel zenuwachtig geworden van jeetje, je zal [...] zo'n tik op je neus krijgen. [...] Niemand wil voor gek staan, maar wij als hof [...] hebben dan het idee [...] dat wij extra voor gek staan als dat gebeurt”.* Toch geven de feitenrechters aan dat de implicaties voor de status van feitenrechters momenteel weinig invloed meer hebben op de bereidheid om een vraag te stellen (R13 t/m R20).

Tot slot benoemen rechters R18 en R20 dat zij werkdruk ervaren en het stellen van een prejudiciële een extra tijdsinvestering vraagt. Zo zegt rechter R18: *“het formuleren van zo'n vraag en dergelijke, dat kost ook veel tijd. En het normale proces loopt ook door. Dus als je dat allemaal uit moet gaan zoeken, hoe dat allemaal werkt [...], ben je [daar] toch wel een tijdje mee bezig en dat wil je dan waarschijnlijk langs meer mensen laten gaan enzo. En ja tijd is er eigenlijk niet in de eerstelijns”.*

6.1.3.4 Samenvatting

In tabel 10 wordt samenvattend weergegeven hoe de verschillende professionals zich uiten over de door hen ervaren persoonlijke valentie.

Stelling / beroeps-groep	De Wpv heeft positieve consequenties voor mijn werk – persoonlijke valentie											
	Positief								Neutraal	Negatief		
	Leuk	Uitdagend	Extra mogelijkheden	Snelheid	Maatschappelijke impact	Omzet	Statuswinst	Nuttige antwoorden	Geen bijzondere effecten / neutraal	Tijdsdruk	Statusverlies	Regieverlies
Raads-heren HR	R1 R2 R3 R4	R1 R2 R3 R4	R2 R3	R2	R2 R4				R4	R2 R3		
Advo-caten-Ge-ne-raal HR	R5 R6 R7 R8	R5 R6 R7			R5 R6 R7				R7 R8	R6 R7 R8		
Cassa-tieadvoca-ten	R9 R10 R11 R12	R9 R10 R11	R10	R11	R9	R9 R10	R9 R10		R10			
Raads-heren Hoven	R13 R14 R15		R13 R14 R16				R13 R15 R16				R14 R15 R16	R13 R15 R16
Rech-ters Recht-banken	R17 R18 R19 R20		R17		R17		R17 R18 R19 R20			R18 R20	R18	R17 R18

Tabel 10. Persoonlijke valentie

6.1.4 Persoonlijke effectiviteit

De overtuiging persoonlijke effectiviteit is in het theoretisch hoofdstuk als volgt gedefinieerd: de overtuiging dat de medewerker en de organisatie in staat zijn om een gewenste verandering te implementeren. Hiervoor dient de medewerker te beschikken over de benodigde kennis, vaardigheden en capaciteiten om mee te werken aan een verandering (Armenakis & Harris, 2009; Holt & Vardaman, 2013). Deze overtuiging beslaat dus enerzijds de beoordeling van het eigen kunnen en anderzijds de beoordeling van het kunnen van collega's. In dit onderzoek worden onder collega's ook andere juridische beroepsgroepen geschaard, omdat de Wpv een effect heeft op de hele civiele rechtspraktijk.

6.1.4.1 Raadsheren en AG's

Individuele effectiviteit

Ten aanzien van het eigen kunnen geven alle raadsheren en AG's aan dat zij over de benodigde capaciteiten, vaardigheden en kennis beschikken, omdat de Wpv van hen geen nieuwe vaardigheden vraagt (R1 t/m R8). Zo zegt raadshere R4: "ik denk dat als je hier kunt functioneren in de civiele kamer, dat je ook die prejudiciële vragen kunt beantwoorden. Dat vraagt denk ik niet andere kennis en vaardigheden en capaciteiten dan 't werk in het algemeen". Wel wordt door enkele raadsheren en AG's aangegeven dat door de wijdere strekking van de Wpv, bij de beantwoording van prejudiciële vragen opgepast dient te worden voor de breedte van de uitspraak van de Hoge Raad, met name doordat het soms moeilijk is om de consequenties van een arrest volledig te overzien (R2, R3, R5, R7, R8). Zo zegt

raadsheer R3: *“nou daar moet je dus mee oppassen, dat je je niet laat verleiden door een algemene vraagstelling. Dat je dus antwoorden geeft waarvan je naderhand moet terugkomen. Omdat die te algemeen zijn voor alle soorten van gevallen”*. Toch is deze kanttekening van weinig invloed op de bereidheid van raadsheren en AG’s om aan de Wpv mee te werken. Zij hebben er vertrouwen in dat zij voldoende in staat zijn om antwoorden te formuleren (R1 t/m R8).

Effectiviteit andere beroepsgroepen

Alle raadsheren en AG’s geven aan dat cassatieadvocaten volgens hen over voldoende capaciteiten beschikken om mee te werken aan prejudiciële procedures (R1 t/m R8). Wel vindt raadsheer R2 dat cassatieadvocaten in een prejudiciële procedure meer aandacht zouden kunnen hebben voor de maatschappelijke context van een vraagstuk. Al erkent hij enkele beperkingen (R2): *“wat ik wel eens mis [...], in die schriftelijke opmerkingen, is [...] harde gegevens over hoe het in die wereld [eraan] toegaat. Advocaten [...] schrijven vanuit een juridisch perspectief van ik heb gelijk. [...] Dus dan schrijven ze een heel geleerd juridisch betoog. Dan denk ik van ja, dat kunnen we zelf ook wel bedenken. [...] Het gaat [er] ons nou juist [om] als wij dit zeggen, wat betekent dat voor de wereld van de verzekeringen? [...] Maar daar kun je advocaten niet echt een verwijt van maken, want die zijn ook niet zo opgeleid en hun achterban wil niet het geld besteden om dat [...] te laten uitzoeken”*.

Ten aanzien van het kunnen van feitenrechters ontstaat een wat verdeelder beeld. Een deel van de raadsheren en AG’s geeft aan dat feitenrechters over voldoende capaciteiten beschikken om goede vragen te stellen (R1, R3, R5, R6). Zo zegt AG R5: *“rechters [...] zijn gewend om zich af te vragen ‘wat is nu precies hier de rechtsregel?’ Wat kan ik uit dit arrest afleiden? [...] Dus zijn ze ook in staat om een goede vraag te stellen”*. De overige raadsheren en AG’s geven aan dat hun ervaring is dat er een verschil is in de kwaliteit van de prejudiciële vragen die worden voorgelegd en dat het volgens hen voor rechters nog oefening vergt om goede prejudiciële vragen te stellen (R2, R4, R7 en R8). Zo zegt raadsheer R2: *“zo zal het ook voor rechtbanken en hoven [...] moeilijk zijn om precies de goede vragen aan ons voor te leggen. Dat wij achteraf wel eens denken van [...] waarom vraag je nou dit, maar niet dat? [...] Dus dat is eigenlijk wel lastig en daar is eigenlijk geen training voor. Je moet het gewoon doen en maar het beste van maken. Dus ik heb geen reden tot klagen, maar soms denk ik wel eens, ze hadden misschien beter de vraag wat algemener kunnen stellen en niet opgedeeld in tien subvragen”*. Toch is de beoordeling van het kunnen van de andere beroepsgroepen van weinig invloed op de bereidheid van de raadsheren en AG’s zelf om mee te werken aan de Wpv (R1 t/m R8). De overtuiging werd vaak pas genoemd nadat hiernaar was gevraagd en veel raadsheren en AG’s zien het als een mogelijke verdere ontwikkeling van de Wpv (R1 t/m R8).

6.1.4.2 Cassatieadvocaten

Individuele effectiviteit

De cassatieadvocaten zijn eensgezind over het idee dat prejudiciële procedures van hen geen nieuwe vaardigheden, capaciteiten en/of kennis vragen (R9 t/m R12). Dit komt mede doordat zij aangeven dat er geen fundamentele verschillen zijn tussen prejudiciële vragen en cassaties waarin rechtsvragen centraal staan (R9 t/m R12). Zo zegt de nog niet in een prejudiciële procedure actieve cassatieadvocaat (R10): *“ik denk dat we als cassatieadvocaten juist dat kunnen, om die context te schetsen en om [...] input te geven voor wat de vraag zou moeten zijn. Daarvoor is het natuurlijk wel van belang dat je [een] goede rechtsvraag kunt stellen. En dat is juist iets waar je in getraind bent als cassatieadvocaat”*.

Effectiviteit andere beroepsgroepen

De cassatieadvocaten geven wel enkele punten van feedback op de effectiviteit van de andere beroepsgroepen. Zo geven twee cassatieadvocaten aan dat advocaten die in feitelijke instanties betrokken zijn zich nog kunnen ontwikkelen op het doorgronden en abstraheren van problematiek (R9 en R12). Ook geven cassatieadvocaten aan dat advocaten en/of rechters nog niet heel bekend zijn met de Wpv en daar beter gebruik van zouden kunnen maken (R9, R10 en R12). Zo stelt cassatieadvocaat R9 dat een prejudiciële vraag zich voor meer zaken leent. Cassatieadvocaat R12 geeft aan het idee te hebben dat er weinig lijn is in de beslissingen van rechters om al dan niet een prejudiciële vraag te stellen. Hij zegt hierover (R12): *“ik kan me soms voorstellen dat [het] als rechter [...] toch ook leuk [is] om hem zelf te beantwoorden in eerste instantie. [...] Je merkt misschien wel iets van willekeur in de zin van wat wil de rechter. Ik heb wel eens een zaak gehad waarin beide partijen hebben aangestuurd op het stellen van een prejudiciële vraag. Maar de rechter zegt van nou ik beantwoord hem lekker zelf”*.

Naast dat de keuze voor de prejudiciële vragen die gesteld worden, dus soms overkomt als enigszins toevallig, stellen cassatieadvocaten R10 en R12 dat de formulering van de prejudiciële vragen voor feitenrechters lastig kan zijn. Hierover zegt cassatieadvocaat R12: *“het vlak van het stellen van de vragen [is] natuurlijk wel een belangrijke. En ook het inschatten en het ermee rekening houden van in hoeverre staan de feiten nou voldoende vast en is er nog afhankelijkheid van de feiten? [Dat is wel iets wat] voor rechters en advocaten zonder cassatie-ervaring ook wel lastiger kan zijn”*. Cassatieadvocaat R9 geeft aan vertrouwen te hebben in het samenspel tussen de verschillende betrokken partijen bij het opstellen van een prejudiciële vraag: *“het veilen aan die vragen is altijd wel precisiewerk. Dus ik denk dat in zo'n gezamenlijke inspanning partijen met de rechter, de kennis voldoende is om, zeker als er een cassatieadvocaat bij betrokken is, die vraag goed te stellen”*.

Over het algemeen zijn de cassatieadvocaten tevreden met de uitspraken die de Hoge Raad doet voor prejudiciële procedures en de prioriteit die de Hoge Raad aan de Wpv geeft (R9 t/m R12). Wel hoopt cassatieadvocaat R11 dat de Hoge Raad zich nog verder gaat ontwikkelen en leert van haar eerdere arresten. Cassatieadvocaat R12 heeft bovendien aan dat de Hoge Raad uit moet kijken met de reikwijdte van haar arresten en *“wel moet uitkijken dat men op het gebied van controle van gemengde beslissingen [...] wel voldoende oog houdt en niet op een gegeven moment teveel alleen maar met name die partieel 81 RO [gebruikt]”*. Hoewel de cassatieadvocaten dus enkele opmerkingen hebben over het functioneren van de andere beroepsgroepen, heeft dit weinig invloed op hun bereidheid mee te werken aan de Wpv (R9 t/m R12). De cassatieadvocaten constateren het, maar het vormt voor hen geen reden om een andere intentie te hebben ten aanzien van de Wpv (R9 t/m R12).

6.1.4.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters

Individuele effectiviteit

De visies over de persoonlijke effectiviteit verschillen tussen rechters en raadsheren. Waar de rechters aangeven dat het formuleren van een prejudiciële vraag een vaardigheid is die zij onder de knie moeten krijgen (R17 t/m R20), stellen de raadsheren dat de Wpv geen nieuwe vaardigheden van hen vraagt (R13 t/m R16). Wel stelt raadsheer R14: *“je begint met één vraag en [je denkt steeds] máár misschien moet dat er ook nog even bij, dus het wordt steeds ingewikkelder [...]. Zo'n vraag stellen is geen sinecure. [...] Het ligt aan ons. Ik denk dat we dom bezig zijn, dat het eigenlijk makkelijker moet zijn”*.

Het is dan ook niet verrassend dat rechters R18 en R19 aangeven dat hun onervarenheid ervoor zorgt dat ze een drempel ervaren om een prejudiciële vraag te stellen. Zo zegt rechter R18: *“ja dat zorgt er wel voor dat ik wat terughoudender ben. [...] Ik denk dat als je wat meer ervaring hebt en weet wat je*

moet doen, dat je misschien eerder geneigd zal zijn om het te doen [...]. Het is wel een beetje zo'n bergje waar je overheen moet zeg maar". Door rechters wordt bovendien aangegeven dat er behoefte bestaat aan ondersteuning bij het stellen van een prejudiciële vraag (R17 t/m R20). Genoemde voorbeelden zijn interne werkprocessen, richtlijnen, modellen of een standaard vonnis (R17 t/m R20). Zo zegt rechter R20: *"[het is makkelijk] als er ook gewoon een redelijk standaard werkproces voor is. [...] Want vaak is het zo, ja ik wil het wel doen. Maar oh, ben ik dus degene die het wiel moet gaan uitvinden? En in de volgende kamer wordt het wiel een paar weken later weer opnieuw uitgevonden bij wijze van spreken"*. Raadsheer R16 vindt het belangrijk dat alle feitenrechters het idee hebben dat de Wpv een bruikbaar instrument is in hun gereedschapskist, maar is negatief over het opstellen van werkprocessen: *"dit soort werkprocessen hebben wel eens de neiging om een eigen leven te gaan leiden in die zin dat er dan nog meer gebruik van gemaakt gaat worden. [...] [en] daar ben ik gewoon geen voorstander van"*. Raadsheer R16 ziet daarom meer waarde in nascholing via cursussen en de Wikipagina van de rechtspraak. Rechter R19 vindt het bovendien belangrijk dat het opleidingsinstituut voor de rechtelijke macht, SSR, aandacht besteed aan de Wpv. Raadsheer R13 vindt dit enkel nuttig als er vanuit de Hoge Raad het geluid zou komen dat de vragen niet goed gesteld worden.

Effectiviteit andere beroepsgroepen

Bij de bespreking van de zinvolheid van de Wpv voor de samenleving (6.1.2.3) bleek al dat feitenrechters opmerkingen hebben over de maatschappelijke impact van de vragen die gesteld, en beantwoord worden. Ook maken zij opmerkingen bij de mate waarin de Hoge Raad voldoende overzicht heeft over een vraagstuk en daardoor beslissingen neemt die soms niet goed uitwerken in de praktijk of vooral nieuwe vragen oproepen. Daarnaast wordt door enkele raadsheren opgemerkt dat de Hoge Raad steeds meer geneigd is om grote overzichtsarresten te schrijven die overkomen als *"college geven"* (R13, R15 en R16). De raadsheren hebben hier verschillende meningen over. Zo zegt raadsheer R13: *"ik word daar op zich wel blij van als de Hoge Raad mooi op een rijtje zet hoe ze tot een oordeel komen en hoe je dat in bredere dogmatiek moet zien"*. Raadsheer R15 zegt echter: *"[die overzichtsarresten] zijn wel prettig, want die kunnen we natuurlijk gewoon gebruiken. Maar die arresten waarin ze eens even [heel breed]gaan neerzetten hoe het recht voor de toekomst is, ja daar heb ik toch de neiging van te denken dat ze daar voorzichtig mee moeten zijn. En dat ze daar soms te weinig voorzichtig mee zijn. [...] Omdat ik toch denk, je overziet niet volledig het veld. En je creëert dus problemen"*.

Hoewel feitenrechters meerdere opmerkingen hebben over de effectiviteit van de Hoge Raad blijkt dit voor hen niet heel belangrijk te zijn in hun bereidheid om vragen te stellen (R13 t/m R20). Zo zegt raadsheer R13: *"het is natuurlijk wel zo, maar dat geldt voor elk rechtsvormend arrest dat de Hoge Raad wijst, als ze een beetje pseudo-wetgever spelen, wat ze soms moeten doen, dat je direct ziet hoe moeilijk dat is. Dat [...] in de vakliteratuur al snel erop wordt gewezen wat de Hoge Raad dan vergeten is in zo'n arrest [...] Maar dat vind ik dan meer een kwestie van uitwerking in komende arresten, dan dat ik dat nou direct een bezwaar vind, dat in een arrest niet alles helemaal tot in detail onder ogen is gezien"*. Bovendien geven enkele feitenrechters expliciet aan dat zij tevreden zijn met bepaalde antwoorden op prejudiciële vragen (R13, R16 en R18). Zo zegt rechter R18: *"ik was wel onder de indruk van die uitspraak, omdat het een uitspraak was waar je wat mee kon in de praktijk"*. Ook de snelheid van de beantwoording van de vraag wordt door de meeste feitenrechters positief beoordeeld (R13 t/m R15, R17 t/m R19). Alleen rechter R20 geeft aan dat hij een half jaar erg lang vindt voor partijen en hoopt dat dit in de toekomst verkort wordt. Daarnaast geven meerdere rechters aan dat zij het als erg prettig hebben ervaren om vóór het stellen van een prejudiciële vraag nog contact te zoeken met de contactraadsheer van hun rechtbank (R17, R19 en R20). Zo zegt rechter R17: *"de raadsheer in kwestie vergaloppeerde [zich niet] van ja maar dat zit juridisch zo. [...] Het was wel prettig om dat gewoon*

eventjes af te stemmen en even te sonderen, van is het überhaupt mogelijk om hierover prejudiciële vragen te stellen. En wat zouden dan in z'n algemeenheid mogelijke vragen zijn”.

De feitenrechters zijn het erover eens dat veel advocaten in feitelijke instanties nog niet heel bekend zijn met de Wpv en een deel van hen nog niet voldoende geëquipeerd is om betrokken te zijn bij een prejudiciële procedure (R13 t/m R20). Zo zegt rechter R18: “ik denk dat zij ook weinig bekend zijn met deze wet en hoe ze daarmee om moeten gaan en of ze het zouden moeten doen. Dus [...] zijn ze ervoor geëquipeerd? Ja gelet op hun achtergrond en hun opleiding, zouden ze het wel moeten zijn. Of ze er heel veel van af weten [...] en of ze het zouden gaan doen? Ik denk het niet”. Rechter R20 vindt het belangrijk dat advocaten op dit gebied scholing krijgen, zodat zij hun cliënten beter kunnen bijstaan. Meerdere feitenrechters stellen bovendien dat zij zeker in overweging nemen om een prejudiciële vraag te stellen als advocaten hiernaar vragen (R13, R14, R16, R18 t/m R20). Groter bewustzijn van advocaten over de Wpv zou dus van effect kunnen zijn op het aantal prejudiciële vragen dat gesteld wordt.

6.1.4.4 Samenvatting

In tabel 11 wordt samenvattend weergegeven hoe de verschillende professionals zich uiten over hun persoonlijke effectiviteit en effectiviteit van andere beroepsgroepen. De grijze velden zijn niet bevraagd, omdat de betreffende professionals niet veel in contact komen met deze andere beroepsgroepen (Raadsheren van de Hoge Raad werken bijvoorbeeld niet samen met advocaten in feitelijke instanties).

Stelling/ beroeps- groep	Ik heb voldoende kennis, vaardigheden en capaciteiten voor de Wpv			Ik heb vertrouwen in de effectiviteit van de Hoge Raad			Ik heb vertrouwen in de effectiviteit van cassatieadvocaten			Ik heb vertrouwen in de effectiviteit van feitenrechters*			Ik heb vertrouwen in de effectiviteit van advocaten in feitelijke instanties*		
	Oneens	Neutraal	Eens	Oneens	Neutraal	Eens	Oneens	Neutraal	Eens	Oneens	Neutraal	Eens	Oneens	Neutraal	Eens
Raads-heren HR			R1 R2 R3 R4						R1 R2 R3 R4		R2 R3 R4	R1 R3			
Advo-caten-Generaal HR			R5 R6 R7 R8						R5 R6 R7 R8		R7 R8	R5 R6			
Cassa-tieadvocaten			R9 R10 R11 R12			R9 R10 R11 R12					R9 R10 R12			R9 R10 R12	
Raads-heren Hoven			R13 R14 R15 R16		R14 R15	R13 R16								R13 R14 R15 R16	
Rech-ters Recht-banken		R17 R18 R19 R20			R17 R19 R20	R18								R17 R18 R19 R20	

Opmerking: * R11 is niet gevraagd naar deze overtuiging

Tabel 11. Persoonlijke effectiviteit

6.1.5 Ondersteuning van omgeving

De overtuiging ondersteuning van omgeving is in het theoretisch hoofdstuk gedefinieerd als de overtuiging dat formele leidinggevend en andere informele belangrijke personen binnen de organisatie zich geïmmiteerd hebben aan de verandering en deze tot een succesvol einde willen brengen en de overtuiging dat collega's en het thuisfront achter een verandering staan en de medewerker hierin willen steunen (Armenakis & Harris, 2009; Metselaar, 1997).

6.1.5.1 Raadsheren en AG's

Alle raadsheren en AG's geven aan dat er binnen de Hoge Raad een grote mate van draagvlak bestaat. Zowel leidinggevend en collega's staan achter de Wpv en proberen dit ook uit te dragen (R1 t/m R8). Zo zegt raadsheer R3: *“ja iedereen is er blij mee binnen de organisatie en steunt het van harte en doet al het nodige om bij te dragen aan het blijvend succes [...]. Dus ja, dat wordt breed algemeen gedragen”*. Deze overtuiging staat bij de meeste raadsheren en AG's niet op de voorgrond, de professionals vertellen hier pas over nadat hiernaar is gevraagd (R1 t/m R8). De overtuiging is dus niet van grote invloed op de bereidheid mee te werken aan de Wpv. Wel wordt door raadsheren en AG's aangegeven dat het draagvlak binnen de organisatie een voorwaarde is om bereidheid te gaan tonen (R2, R3, R6 t/m R8). Zo zegt AG R8: *“als je [het] er eigenlijk allemaal met elkaar over eens bent dat het wel een goed idee is dan heb je afwezigheid van, ‘ben ik nou gekke Henkie die [zich hier] mee bemoeit, terwijl de rest het allemaal overbodig vindt?’ [...] Je enthousiasme zou [dan] kunnen afnemen. [...] Maar dat doet zich allemaal niet voor omdat we hier eigenlijk allemaal denken van ja dat doen we”*.

In hun familie-, vrienden- en kennissenkring spreken raadsheren en AG's weinig over de Wpv, mede omdat hun omgeving daar vaak geen sterke mening over heeft (R1 t/m R8). De invloed van draagvlak van de persoonlijke omgeving op de bereidheid mee te werken aan de Wpv is dan ook volgens de raadsheren en AG's gering (R1 t/m R8). Zo zegt raadsheer R2 over zijn gezin: *“daarvoor is het te juridisch technisch om er thuis [...] over te vertellen. Als je geen jurist als partner hebt, dan zullen ze misschien denken, het zal allemaal wel”*. AG R7 zegt daarnaast over zijn bredere netwerk: *“ik heb natuurlijk een heleboel mensen die ik ken uit de wetenschap en daar [...] leeft het iets minder. [...] Laat ik het zo zeggen, komt het niet aan de orde”*.

6.1.5.2 Cassatieadvocaten

Alle cassatieadvocaten geven aan dat er sprake is van draagvlak voor de Wpv binnen hun kantoor (R9 t/m R12). Dit lijkt voor hen zeer vanzelfsprekend. Zo zegt cassatieadvocaat R9: *“ja waarom zou dat (draagvlak) niet zo zijn? Binnen mijn advocatenkantoor, tuurlijk”*. Dit draagvlak speelt dus geen grote rol in de overtuigingen van cassatieadvocaten ten opzichte van de Wpv (R9 t/m R12). Wel speelt deze overtuiging volgens cassatieadvocaat R10 (vgl. R12) een rol op de achtergrond: *“zeker in zaken waarin je samenwerkt, als iemand zegt van nee joh is allemaal niet nodig [...], ja dan houdt het op zeg maar. [...] Dan kun je het nog wel doen, maar dan is het wel fijn als mensen daar positief tegenover staan”*. Ook geeft cassatieadvocaat R12 aan dat de algemene houding binnen de cassatieadvocatuur positief is ten opzichte van de Wpv. Wel zegt cassatieadvocaat R10 dat de Wpv voor hem nog niet heel bekend is: *“je weet dat het er is, maar ik zou echt moeten gaan kijken in een toelichting [...] wat de eisen [zijn]”*.

Cassatieadvocaten R9 en R10 geven aan dat zij met hun bredere omgeving niet echt praten over de Wpv en dat dit voor hen dan ook niet invloedrijk is voor hun bereidheid mee te werken aan de Wpv. Cassatieadvocaat R12 geeft aan dat zijn omgeving vrij positief is over de Wpv en dat dat positiviteit creëert. Cassatieadvocaat R11 is helaas niet gevraagd naar deze overtuiging.

6.1.5.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters

Zes feitenrechters geven aan dat binnen hun rechtbank of hof weinig gesproken wordt over de Wpv. De Wpv leeft volgens hen niet in hun organisatie en beroepsgroep (R13, R15 t/m R19). Wel horen de meeste feitenrechters geen negatieve geluiden over de Wpv en hebben zij het idee dat er draagvlak is voor zover mensen bekend zijn met de Wpv (R13 t/m R17, R20). Over het effect van deze onbekendheid zegt rechter R18: *“ik denk dat dat wel mensen ook een beetje tegenhoudt hoor. Onbekend maakt onbemind of hoe je dat ook mag zeggen”*. Raadsheren R13, R15 en R16 geven aan dat de afwezigheid van negatieve geluiden er onbewust aan bij kan dragen dat zij bereid zijn om een vraag te stellen. Raadsheer R13 legt uit: *“je hebt dus ook geen enkele drempel om de vraag te stellen behalve dan de inhoudelijke. Het is niet dat je denkt van oh maar de rest van het team die denkt wat gaat 'ie nou doen? Onbewust zou dat mee kunnen spelen”*. Op raadsheer R14 hebben de positieve geluiden daarentegen weinig invloed: *“al zouden ze allemaal nee zeggen, zou ik nog ja zeggen. Maar ik ben natuurlijk een oudje, dus ik laat me niet meer zo gauw [beïnvloeden] [...]. Wat ik vind, dat vind ik. Dat gaat niet meer veranderen”*.

Ook een groot deel van de feitenrechters geeft aan met hun omgeving niet of nauwelijks over de Wpv te praten (R13, R15 t/m R17). Als zij er al over praten, is hun omgeving in ieder geval niet negatief (R14, R18 t/m R20), maar dit heeft weinig invloed op hun bereidheid een prejudiciële vraag te stellen. Alleen rechter R18, wiens echtgenote positief is over de Wpv, geeft aan dat dit een positieve invloed zou kunnen hebben op zijn bereidheid: *“ik kan me voorstellen [...] dat die positieve stimulans misschien wel een invloed kan hebben ja”*.

6.1.5.4 Samenvatting

In tabel 12 wordt samenvattend weergegeven hoe de verschillende professionals zich uiten over de door hen ervaren ondersteuning vanuit hun organisatie / beroepsgroep en privéomgeving.

Stelling / beroepsgroep	Binnen mijn organisatie / beroepsgroep is draagvlak/bekendheid			Binnen mijn privéomgeving is draagvlak/bekendheid*		
	Oneens	Neutraal	Eens	Oneens	Neutraal	Eens
Raads-heren HR			R1 R2 R3 R4		R1 R2 R3 R4	
Advoca-ten-Generaal HR			R5 R6 R7 R8		R5 R6 R7 R8	
Cassatie-advoca-ten			R9 R10 R11 R12		R9 R10	R12
Raads-heren Hoven			R13 R14 R15 R16		R13 R14 R15 R16	
Rechters Recht-banken		R18 R20	R17 R19		R17 R19 R20	R18

Opmerking: * R11 is niet gevraagd naar deze overtuiging

Tabel 12. Ondersteuning van omgeving

6.2 Affectieve overtuigingen

In het theoretisch hoofdstuk zijn affectieve overtuigingen als volgt gedefinieerd: discrete, kwalitatief verschillende emoties zoals liefde, haat, vreugde, verdriet, geluk, ergernis, kalmte, opwinding, verveling, ontspanning, woede, acceptatie, afkeer, vreugde en verdriet (Crites, Fabringar & Petty, 1994, in Rafferty et al., 2013). Tijdens de interviewfase bleek dat het voor respondenten lastig was om emoties te noemen die zij ervaren bij de Wpv (R1 t/m R20). Onderzoek via andere methoden is nodig om dieper in te gaan op de rol die emoties spelen in de bereidheid van professionals om mee te werken aan de Wpv en veranderingen in het algemeen. Hierop wordt in de discussie van dit onderzoek verder ingegaan.

6.2.1 Raadsheren en AG's

De raadsheren en AG's benoemen drie soorten gevoelens. Ten eerste een categorie gevoelens die kan worden getypeerd als 'positief over de inhoud'. Zo benoemen de raadsheren en AG's dat zij de Wpv als nuttig ervaren (R1 t/m R3 en R8). Ook benoemt AG R7 dat hij trots is op de antwoorden die gegeven worden op prejudiciële vragen. Raadsheren en AG's benoemen bovendien dat zij het een goede innovatie vinden (R2) en dat zij tevreden zijn (R7) met en enthousiast en blij (R2, R4, R5 en R7) zijn over het bestaan van de Wpv. Ook geeft AG R6 aan zich energiek te voelen bij de Wpv. Hoewel veel van de genoemde gevoelens (zoals 'nuttig' en 'goede innovatie') vooral een beschrijving zijn van wat de raadsheren en AG's van de Wpv vinden, hebben deze gevoelens toch een bredere uitwerking. Zo zegt raadsheer R2: *“ik vind het een project waarvan ik denk ik wil graag bijdragen aan het welslagen ervan. En het is denk ik al geslaagd, maar je moet het voortdurend opnieuw bewijzen. Dus ik vind het een belangrijk iets, ik ben blij dat het er is en ik vind het leuk om eraan mee te werken, dus dat doe ik met enthousiasme”*.

Ten tweede is er een categorie gevoelens die kan worden getypeerd als 'positief over de werkzaamheden'. Raadsheer R3 benoemt dat hij het 'uitdagend' vindt om te werken aan de Wpv. Vier raadsheren en AG's benoemen dat zij zich waardevol voelen bij hun uitvoering van de Wpv (R4 t/m R6 en R8). Over het effect hiervan zegt raadsheer R4: *“nou het zou natuurlijk heel vervelend zijn als je het vervelend werk vindt, dus ja het is wel fijn om positief te kunnen zijn over een onderdeel van je werk ja”*. De derde categorie gevoelens betreft gevoelens die betrekking hebben op het vertrouwen in eigen kunnen. Hier stond een tekstdeel dat weggehaald is vanwege privacyoverwegingen. AG R7 geeft juist aan dat de Wpv heel vertrouwd en comfortabel voelt.

6.2.2 Cassatieadvocaten

De cassatieadvocaten benoemen drie soorten gevoelens. Ten eerste zijn ook zij positief over de inhoud van de Wpv. Zo benoemen zij dat zij positief en enthousiast zijn over de Wpv (R9 t/m R11) en de Wpv innovatief vinden (R9). Bovendien geeft cassatieadvocaat R12 aan dat hij tevreden is met de Wpv. Ten tweede benoemen ook cassatieadvocaten gevoelens die voortvloeien uit het werken aan de Wpv. Zo geven cassatieadvocaten R9 en R12 aan dat zij zich servicegericht en waardevol voelen. Ook cassatieadvocaat R11 geeft aan dat hij zich altijd hoopvol voelt bij zijn werk voor de Wpv dat er *“iets moois uit [komt]”*. Voor cassatieadvocaat R12 heeft dit niet zo veel impact op zijn bereidheid mee te werken aan de Wpv, voor cassatieadvocaten R9 en R11 wel. Zo zegt cassatieadvocaat R9: *“plezier in het werk, juridische content, goede inhoud en als het dan ook nog [...] iets is wat [...] echt veel impact heeft. [...] Dat is waarom ik hier [...] ook positief [tegenaan] kijk. [...] Maar daar [heeft] de wetgever het vast niet voor bedacht”*. Cassatieadvocaten R9, R11 en R12 vinden het werken aan de Wpv plezierig. Cassatieadvocaten R9 en R11 geven aan dat gevoelens van belang zijn voor het plezier dat zij in hun werk hebben en daarmee een drijfveer vormen voor de bereidheid mee te werken aan de Wpv. Zo zegt cassatieadvocaat R9: *“mensen willen niet hun hele leven naar kantoor fietsen [...] met [de gedachte] in godsnaam wanneer is het weer weekend?”* Cassatieadvocaat R12 geeft daarentegen aan dat zijn

gevoelens geen hele grote rol spelen: *“die wet is er, het is deel van je werk. Dus je hebt ermee te dealen. Ja dat doe je zo goed mogelijk, waarbij je het maximale voor je cliënt eruit probeert te halen. [...] Als ik het een hele vervelende wet zou vinden en helemaal niet leuk zou vinden, dan probeer ik misschien die zaak [...] naar een ander door te schuiven binnen kantoor”*. Cassatieadvocaat R10 heeft nog geen ervaring met de Wpv, maar is wel hoopvol en zegt hierover: *“[ik] vind het leuk om eraan mee te werken en [ben] hoopvol. Van nou ik hoop dat er ooit een keer een mooie zaak [...] onze kant op komt. [...] Maar het is overdreven, want [het] is niet zo dat ik dagelijks naar bed ga en denk oh als er morgen maar een [prejudiciële vraag] komt”*. Cassatieadvocaat R10 geeft dan ook aan dat hij eigenlijk vrij neutraal is over de Wpv. Dit kan gezien worden als de derde categorie gevoelens.

6.2.3 Feitenrechters: raadsheren en rechters

Bij de feitenrechters kunnen vijf verschillende categorieën gevoelens worden onderscheiden. De eerste categorie betreft ook bij feitenrechters positieve gevoelens ten aanzien van de inhoud van de Wpv. Feitenrechters geven aan dat zij positief, tevreden en enthousiast zijn over de Wpv (R13, R14, R16, R17, R19 en R20). Dit heeft voor hen positieve invloed op hun bereidheid mee te werken aan de Wpv. Zo legt rechter R20 uit: *“in z'n algemeenheid ben ik daar tevreden over. En dat maakt dan ook wel dat ik bereid ben om als professional met die wet aan de slag te gaan. Om in de praktijk ook daar waar geschikt de wet toe te passen”*. In deze uitspraak is te zien dat de gepercipieerde geschiktheid van de Wpv tot een tevreden gevoel en bereidheid een vraag te stellen leidt (R20). Raadsheer R13 nuanceert dit effect en legt uit dat de Wpv geen verandering is die tot heftige emoties leidt: *“dit is [...] geen inhoudelijk materieelrechtelijke wet. [Je kunt] je nog voorstellen [...] dat je heel blij kunt worden van een wet waarmee huurders extra worden beschermd. Maar dit is ook echt een [...] processuele wet. [...] Dus vandaar dat je hier ook bij de wat, bij mij wat neutrale gevoelens als waardevol en tevreden uitkomt”*. De tweede categorie gevoelens is tegengesteld, want betreft gevoelens die negatief zijn ten aanzien van de inhoud van de Wpv. Raadsheer R16 benoemt dat hij ontevreden is over de wijze waarop de Wpv soms wordt uitgevoerd. Ook dit heeft effect op zijn bereidheid mee te werken aan de Wpv (R16).

Ten derde benoemt ook een aantal feitenrechters het gevoel ‘waardevol’ (R13, R14, R19 en R20), dit is een gevoel dat voortkomt uit het werken met de Wpv. De feitenrechters geven aan dat zij het idee hebben dat zij een bijdrage leveren aan de maatschappij (R13, R14, R19 en R20). Over de invloed hiervan zegt raadsheer R14: *“waardevol betekent dat ik daar natuurlijk ook mijn steentje aan bij wil dragen”*. Gevoelens ten aanzien van het eigen kunnen zijn de vierde categorie gevoelens. Eén rechter geeft aan zich onzeker te voelen in zijn uitvoering van de Wpv (R17). Hierover zegt rechter R17: *“onzeker dat je denkt van ja je moet het allemaal wel even heel goed neerzetten. En je moet het allemaal wel op de juiste manier formuleren en het moet ook wel voor partijen nog te doen zijn. [...] [Dus] aan de ene kant kan het heel waardevol zijn, maar dat betekent wel dat er van mij verwacht wordt dat ik het ook heel goed insteek”*. Ten vijfde zijn er ook feitenrechters die niet zoveel gevoelens bij de Wpv hebben. Zij benoemen dat zij neutraal zijn (R13, R15 en R18). Zo zegt rechter R18: *“het is neutraal, het is gewoon een wet die [je kunt] uitvoeren, het is niet dat je zegt van is het nou een wet waar ik heel enthousiast van word. [...] Dus ja, ik heb er nog niet zoveel gevoel bij”*.

6.2.4 Samenvatting

In tabel 13 wordt samenvattend weergegeven hoe de verschillende professionals zich uiten over de door hen ervaren affectieve overtuigingen. De affectieve overtuigingen zijn ingedeeld in vier categorieën gevoelens: 1. gevoelens ten aanzien van de inhoud van de Wpv, 2. gevoelens ten aanzien van het werken met prejudiciële procedures, 3. gevoelens ten aanzien van het vertrouwen in eigen kunnen en 4. neutrale / geen gevoelens.

Stelling / beroepsgroep	Mijn gevoelens ten aanzien van de Wpv zijn			
	Gevoelens ten aanzien van de inhoud van de Wpv	Gevoelens ten aanzien van het werken aan prejudiciële procedures	Gevoelens ten aanzien van het al dan niet vertrouwen in eigen kunnen	Neutrale gevoelens of geen gevoelens
Raads-heren HR	R1: Interessant, nuttig R2: Nuttig, goed, blij, enthousiast R3: Nuttig R4: Enthousiast	R3: Uitdagend R4: Waardevol	R1: Nieuw, wennen	
Advocaten-Generaal HR	R5: Enthousiast R6: Energiek R7: Enthousiast, tevreden, trots R8: Geïnteresseerd, nuttig	R5: Waardevol R6: Waardevol R8: Waardevol	R7: Vertrouwd, comfortabel	
Cassatie-advocaten	R9: Innovatief, positief R10: Enthousiast R11: Enthousiast, leuk R12: Tevreden	R9: Servicegericht, plezier R11: Hoopvol R12: Waardevol, plezierig		R10: Neutraal / geen
Raads-heren Hoven	R13: Positief, tevreden R14: Enthousiast R16: Tevreden, ontevreden	R13: Waardevol R14: Waardevol		R13: Neutraal / geen R15: Neutraal / geen
Rechters Recht-banken	R17: Enthousiast R19: Enthousiast R20: Tevreden	R19: Waardevol R20: Waardevol	R17: Onzeker	R18: Neutraal / geen

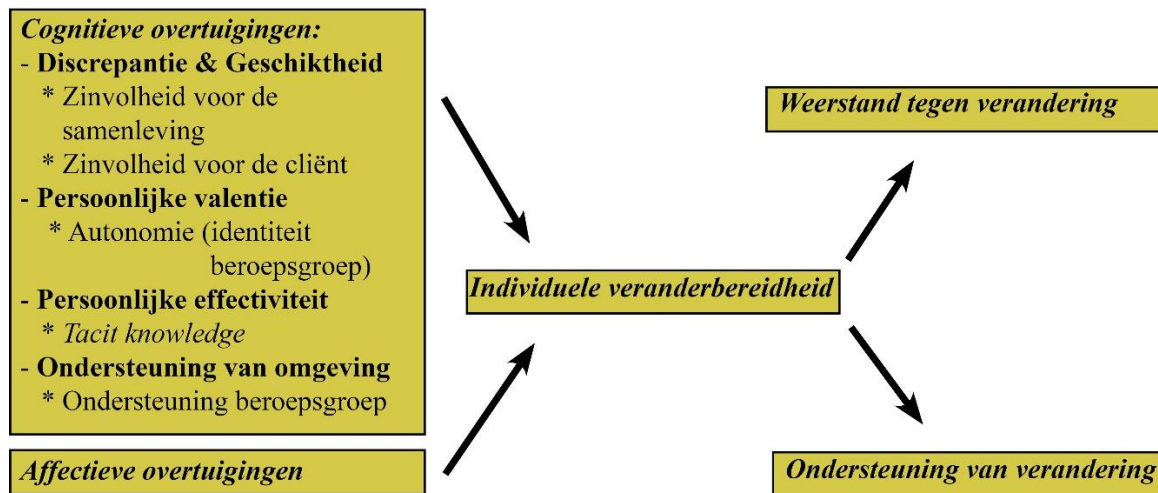
Tabel 13. Affectieve overtuigingen

6.3 Ter afsluiting

In deze paragraaf stond de volgende deelvraag centraal: ‘*wat is de invloed van affectieve en cognitieve overtuigingen ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad op de individuele veranderbereidheid van juridische professionals binnen de civiele sector?*’. De invloed van de verschillende in het theoretisch kader onderscheiden overtuigingen is in dit hoofdstuk systematisch beschreven per beroepsgroep. De verschillende positieve en negatieve overtuigingen worden in het volgende hoofdstuk geanalyseerd in het licht van hun invloed op de veranderbereidheid van professionals.

Hoofdstuk 7. De invloed van overtuigingen

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten geanalyseerd. Ingegaan wordt op hoe de verschillende overtuigingen zich tot elkaar en tot de individuele veranderbereidheid van professionals verhouden. Dit wordt gedaan aan de hand van het in het theoretisch kader opgestelde conceptueel model (figuur 7).



Figuur 7. Conceptueel model veranderbereidheid professionals

7.1 Nieuwe categorisering

Uit dit onderzoek is gebleken dat de overtuigingen van juridische professionals in de civiele sector allemaal passen binnen het conceptueel model. Het model vormt dus een waardevolle basis voor de analyse van veranderbereidheid van professionals in de civiele sector. Wel is gebleken dat het model op verschillende manieren kan worden aangepast. Een belangrijke toevoeging aan het model die uit analyse van de empirie blijkt, is dat er verschillende categorieën overtuigingen te onderscheiden zijn die elk een eigen invloed op de veranderbereidheid en de gedragsinspanningen ten aanzien van de Wpv hebben. De vier categorieën die te onderscheiden zijn, worden weergegeven in tabel 14. Een toelichting op deze vier categorieën en de verschillende invloeden die zij hebben, volgt in het vervolg van dit hoofdstuk.

Categorie	Overtuigingen	Invloed		
		Als overtuiging negatief	Als overtuiging neutraal	Als overtuiging positief
Cognitieve overtuigingen met negatieve, neutrale of positieve invloed	<ul style="list-style-type: none"> - Discrepantie - Geschiktheid <ul style="list-style-type: none"> • Zinvolheid voor de samenleving • Zinvolheid voor de cliënt - Persoonlijke valentie (werkvreugde, maatschappelijke impact, status, omzet, nut en autonomie) 	Negatieve invloed op veranderbereidheid	Neutrale / geen invloed op veranderbereidheid	Positieve invloed op veranderbereidheid
Cognitieve overtuigingen met negatieve of neutrale invloed (voorwaarde)	<ul style="list-style-type: none"> - Persoonlijke valentie (tijdsimplicaties) - Persoonlijke effectiviteit (<i>tacit knowledge</i>) - Ondersteuning binnen organisatie en beroepsgroep (bekendheid en draagvlak) 	Negatieve invloed op veranderbereidheid	Neutrale / geen invloed op veranderbereidheid	Neutrale / geen invloed op veranderbereidheid

Affectieve overtuigingen	<ul style="list-style-type: none"> - Gevoelens ten aanzien van de inhoud van de Wpv / geschiktheid - Gevoelens ten aanzien van het werken aan prejudiciële procedures / persoonlijke valentie - Gevoelens ten aanzien van het al dan niet vertrouwen in eigen kunnen / persoonlijke effectiviteit - Neutrale gevoelens / geen gevoelens 	De affectieve overtuigingen worden beïnvloed door de verschillende cognitieve overtuigingen en hebben zo hun eigen invloed op de veranderbereidheid. De precieze invloed kan op basis van dit onderzoek niet worden vastgesteld.
Cognitieve overtuigingen met modererende invloed	<ul style="list-style-type: none"> - Zinvolheid voor de samenleving - Zinvolheid voor de cliënt 	Deze overtuigingen zijn van invloed op de relatie tussen de veranderbereidheid en de gedragsinspanningen die professionals op basis hiervan tonen. Deze afweging kan de betreffende relatie versterken en verzwakken

Tabel 14. Categorieën cognitieve en affectieve overtuigingen

Het onderscheid tussen de categorieën geeft inzicht in de wijze waarop de verschillende overtuigingen van invloed zijn op de individuele veranderbereidheid en gedragsinspanningen van professionals. Ten opzichte van het theoretisch conceptueel model is binnen de grote groep cognitieve overtuigingen onderscheid gemaakt in drie categorieën: een groep cognitieve overtuigingen die een negatieve, neutrale / geen of positieve invloed uitoefenen op de veranderbereidheid, een groep cognitieve overtuigingen die alleen een negatieve of neutrale / geen invloed uitoefenen op de veranderbereidheid en een groep cognitieve overtuigingen die van invloed zijn op de relatie tussen de veranderbereidheid en de gedragsinspanningen (ondersteuning van dan wel weerstand tegen een verandering). Op de waarde die dit onderscheid heeft voor de theorie en praktijk wordt in het volgende hoofdstuk ingegaan. In het vervolg van dit onderzoek kan overal waar geschreven wordt over ‘neutrale invloed’, ook gelezen worden ‘geen invloed’.

7.2 Cognitieve overtuigingen met negatieve, neutrale of positieve invloed op veranderbereidheid

De eerste categorie overtuigingen die op basis van de empirie kan worden onderscheiden, betreft overtuigingen die op alle mogelijke manieren van invloed kunnen zijn op de veranderbereidheid: negatief, neutraal en positief. Indien professionals negatieve cognitieve overtuigingen hebben, is de invloed op de veranderbereidheid negatief, dezelfde relatie geldt voor positieve en neutrale overtuigingen. Binnen deze categorie vallen de volgende cognitieve overtuigingen: discrepantie, geschiktheid, zinvolheid voor de samenleving, zinvolheid voor de cliënt en persoonlijke valentie. Dit zijn dus de inhoudelijke beoordelingen van de Wpv en de beoordeling van de gevolgen van de Wpv voor het werk van de professional.

7.2.1 Discrepantie en geschiktheid

Uit het resultatenhoofdstuk is gebleken dat een groot deel van de professionals, met in het achterhoofd de Dexia-affaire, van mening is dat de samenleving in 2012 behoefte had aan een verandering in het rechtssysteem. En hoewel er zich sinds 2012 geen Dexia-achtige zaak meer heeft voorgedaan, geven op één professional na alle professionals aan achter de doelstellingen van de Wpv te staan. Deze ervaren geschiktheid heeft bovendien grote invloed op de bereidheid van professionals om mee te werken aan de Wpv. Dit laat zien dat de positieve beoordeling van de geschiktheid van de Wpv leidt tot een positieve invloed op de veranderbereidheid van professionals.

Niet alle professionals ervaren dus een noodzaak tot de Wpv en achteraf lijkt deze noodzaak, de Dexia-affaire, een incident te zijn. Dat uit de resultaten blijkt dat toch alle professionals de Wpv geschikt achten, laat zien dat de discrepantie-overtuiging, een aantal jaren nadat een verandering is ingevoerd, minder belangrijk is dan de ervaren geschiktheid. De empirie wijst dus uit dat het er voor professionals na enkele jaren met name om gaat of een verandering zich al dan niet heeft bewezen. Waar Armenakis en Harris (2009) in hun model met name ingaan op de veranderbereidheid in een vroege fase van een verandering, kan worden gesteld dat in een latere fase de discrepantie-overtuiging minder belangrijk is en lossert plaats voor de geschiktheidsovertuiging. Als een verandering eenmaal zijn nut bewezen heeft, kan dit er met terugwerkende kracht voor zorgen dat een professional inziet dat een verandering wellicht nodig was. De professional hoeft de verandering alsnog niet als noodzakelijk te beschouwen.

Bovendien blijkt uit de resultaten dat de geschiktheid van een verandering door professionals niet enkel beoordeeld wordt aan de hand van de doelstellingen van de verandering. In het kader van de Wpv speelt ten eerste mee dat de mate waarin extra aandacht voor rechtsvorming door de Hoge Raad geschikt wordt geacht van invloed is op de ervaren geschiktheid van de Wpv. Ten tweede worden door rechters ook neveneffecten van de Wpv genoemd als argumentatie voor de geschiktheid van de Wpv.

Bovenstaande inzichten vragen om een aanpassing van de definitie van de overtuiging geschiktheid. Deze overtuiging kreeg in het theoretisch hoofdstuk de volgende definitie: ‘de overtuiging dat de voorgestelde verandering de juiste is om de gewenste situatie te bereiken’ (Armenakis & Harris, 2009). Uit de empirie blijkt dat de ervaren geschiktheid, zeker in een latere fase van een veranderproces, voortkomt uit ‘de overtuiging dat de voorgestelde verandering positieve effecten heeft’. In deze definitie worden de overtuigingen ‘discrepantie’ en ‘geschiktheid’ niet langer meer aan elkaar gekoppeld.

7.2.2 Zinvolheid voor de samenleving en de cliënt

De overtuigingen zinvolheid voor de samenleving en zinvolheid voor de cliënt kunnen op twee manieren van invloed zijn binnen de prejudiciële procedure: zij beïnvloeden de individuele veranderbereidheid van professionals, maar ook de concrete keuzes die professionals maken in een individuele rechtszaak. De invloed op de veranderbereidheid wordt hierna geanalyseerd. De invloed op de relatie tussen veranderbereidheid en gedragsinspanningen volgt in paragraaf 7.5.

Uit de empirie blijkt dat veel professionals de Wpv in essentie zinvol vinden voor de samenleving en voor de prejudiciële partijen. Deze zinvolheden zijn volgens hen van belangrijke invloed op hun beoordeling van de geschiktheid van de Wpv en hebben op die manier positieve invloed op de veranderbereidheid van professionals. Hierbij is dus zichtbaar dat een positieve beoordeling van de zinvolheden, via de geschiktheidsovertuiging, tot positieve invloed op de veranderbereidheid leidt. Tevens worden er door professionals echter kritische opmerkingen gemaakt over de zinvolheid voor de samenleving. Deze kritiepunten hebben voor sommige professionals negatieve invloed op de ervaren geschiktheid van de Wpv en beïnvloeden op die wijze de veranderbereidheid van professionals negatief. Hierbij is dus zichtbaar dat een negatieve beoordeling van de zinvolheden tot negatieve invloed op de veranderbereidheid leidt. Andere professionals gaan ervan uit dat de Wpv zich op een dusdanige manier zal ontwikkelen dat de genoemde kritiepunten zullen verdwijnen. De vraag die daardoor ontstaat is wanneer deze oefenperiode volgens de professionals ophoudt en wanneer de kritiepunten dus wel van invloed zullen worden op de bereidheid van deze professionals om mee te werken aan de Wpv.

De zinvolheidsovertuigingen van Tummers (2011; 2012; 2013) blijken in dit onderzoek dus een belangrijke verklarende factor te vormen voor de door Armenakis en Harris (2009) benoemde overtuiging ‘geschiktheid’. Deze overtuigingen zijn niet één op één aan elkaar gelijk. Uit de resultaten

blijkt namelijk ook dat de ervaren geschiktheid van een verandering voor professionals niet enkel afhankelijk is van de ervaren zinvolheid voor de samenleving en cliënt, maar ook andere indicatoren kan hebben, zoals de effectiviteit van de organisatie. De zinvolheidsovertuigingen kunnen op basis van dit onderzoek dus als onderdeel worden beschouwd van de geschiktheidsovertuiging. Dit vormt een aanvulling op het werk van Tummers (2011; 2012; 2013).

7.2.3 Persoonlijke valentie: werkvreugde, maatschappelijke impact, status, omzet, nut en autonomie

Uit de empirie blijkt dat de Wpv vele verschillende effecten heeft op het werk van professionals. Twee categorieën effecten zijn te onderscheiden: effecten met negatieve, neutrale of positieve invloed op de veranderbereidheid en één effect dat enkel negatieve of neutrale invloed kan uitoefenen. De eerste categorie effecten wordt hierna behandeld. De tweede categorie effecten staat centraal in paragraaf 7.3.1.

Uit het resultatenhoofdstuk blijkt dat juridische professionals ervaren dat de Wpv gevolgen heeft voor hun werkvreugde, voor de maatschappelijke bijdrage die zij kunnen leveren, voor de status en de omzet van een professional, voor de autonomie van de professional en dat de Wpv nut heeft voor de uitvoering van het werk van de professional. Gebleken is dat deze effecten zowel negatief, neutraal als positief kunnen zijn en daarmee een negatieve, neutrale of positieve invloed kunnen uitoefenen op de veranderbereidheid van professionals. Een voorbeeld hiervan is dat sommige feitenrechters de Wpv ervaren als een instrument dat de status van een feitenrechter die een vraag stelt kan vergroten, terwijl andere feitenrechters aangeven dat de Wpv ook statusverlagend kan werken op het moment dat de Hoge Raad een gestelde prejudiciële vraag niet goed acht. Een positieve statusovertuiging heeft positieve gevolgen voor de veranderbereidheid, een negatieve statusovertuiging heeft negatieve gevolgen voor de veranderbereidheid. De mate waarin de persoonlijke valentie van invloed is op de veranderbereidheid van professionals verschilt.

Uit de empirie blijkt bovendien dat hoe professionals aankijken tegen de invloed van de Wpv op hun autonomie en rechtelijke onafhankelijkheid een speciale rol speelt. Een deel van de feitenrechters vindt dat het stellen van een prejudiciële vraag ten koste gaat van hun regie. Dit verlies aan regie kan worden gezien als een verlies aan autonomie. De rechtelijke onafhankelijkheid en autonomie worden door veel feitenrechters en raadsheren beschouwd als zeer fundamenteel. Dit bevestigt de in het theoretisch hoofdstuk beschreven verwachting dat rechters vanuit de constitutionele kaders waarbinnen zij hun autonomie hebben gekregen, zich inspinnen om deze autonomie te beschermen (Noordegraaf et al., 2014) en dat een ervaren aantasting van de autonomie ook zal leiden tot het tonen van weerstand tegen een verandering, mede doordat de autonomie een belangrijk aspect vormt van de professionele identiteit (Noordegraaf, 2015; Schilling et al., 2012). De ervaren inbreuk op de autonomie vormt voor feitenrechters een negatieve invloed op hun bereidheid om een prejudiciële vraag te stellen. Ook zijn er feitenrechters, raadsheren en AG's die de Wpv juist zien als een toevoeging aan hun gereedschapskist en daarmee een verruiming van de reikwijdte van hun autonomie. Zij zien het als een positieve extra mogelijkheid om hun autonomie uit te oefenen. Tegelijkertijd ervaren zij de Wpv niet als een vergroting van hun autonomie, waardoor deze overtuiging voor hen geen positieve invloed heeft op hun veranderbereidheid, maar neutrale invloed. De grote waarde die juridische professionals hechten aan hun autonomie leidt tot de verwachting dat een positieve autonomieovertuiging ook positieve invloed zal hebben op de veranderbereidheid. Dit is echter in het onderzoek niet voorgekomen.

7.3 Cognitieve overtuigingen met negatieve of neutrale invloed op veranderbereidheid

De tweede, op basis van de empirie, te onderscheiden categorie overtuigingen, betreft cognitieve overtuigingen die enkel een negatieve of neutrale invloed kunnen uitoefenen op de veranderbereidheid. Binnen deze categorie vallen de volgende cognitieve overtuigingen: persoonlijke valentie

(tijdsimplicaties), persoonlijke effectiviteit en ondersteuning binnen organisatie en beroepsgroep (bekendheid en draagvlak). Als een professional een negatieve cognitieve overtuiging heeft is de invloed op de veranderbereidheid negatief (voorbeeld 1). Als een professional een positieve of neutrale cognitieve overtuiging heeft, is de invloed op de veranderbereidheid neutraal (voorbeeld 2). Deze overtuigingen kunnen op basis van het resultatenhoofdstuk dus worden getypeerd als overtuigingen met een voorwaardelijke invloed: indien niet aan een bepaald niveau (of een voorwaarde) is voldaan, is de overtuiging negatief en beïnvloedt dit de veranderbereidheid negatief. Indien wél aan dit niveau is voldaan, is de overtuiging neutraal of positief, maar heeft dit enkel een neutrale invloed op de veranderbereidheid. Deze cognitieve overtuigingen kunnen dus geen positief effect hebben op de veranderbereidheid. Het betreft instrumentele beoordelingen van de Wpv: heeft de professional genoeg tijd, capaciteiten en bekendheid en draagvlak in de organisatie om de verandering uit te voeren?

Voorbeeld 1: sommige rechters voelen zich niet voldoende geëquipeerd om de Wpv uit te voeren, de overtuiging ‘persoonlijke effectiviteit’ is dus negatief. Dit heeft negatieve invloed op de veranderbereidheid

Voorbeeld 2: er is binnen de organisatie van een cassatieadvocaat voldoende ondersteuning voor de Wpv, de overtuiging ‘ondersteuning binnen organisatie en beroepsgroep’ is dus positief. Dit heeft een neutrale invloed op de veranderbereidheid.

7.3.1 Persoonlijke valentie: tijdsimplicaties

Uit het resultatenhoofdstuk blijkt nog een laatste effect dat de Wpv op het werk van professionals heeft: gevolgen voor de tijdsdruk die de professional ervaart. Dit gevolg van de Wpv speelt met name een rol voor enkele AG's en rechters. De werkdruk die zij ervaren als gevolg van de Wpv, kan worden gezien als een negatieve overtuiging die van negatieve invloed is op hun veranderbereidheid. Zodra de professionals echter ervaren dat zij genoeg tijd hebben voor de Wpv, zoals de cassatieadvocaten en de raadsheren van de Hoge Raad, en er dus voldaan is aan de voorwaarde ‘tijd’, verdwijnt de invloed van deze overtuiging op hun veranderbereidheid. ‘Tijd’ kan dus gezien worden als een voorwaarde waaraan voldaan moet worden om tot bereidheid te komen om mee te werken aan de Wpv.

7.3.2 Persoonlijke effectiviteit

Uit de empirie is gebleken dat raadsheren en AG's van de Hoge Raad, cassatieadvocaten en raadsheren van hoven allen overtuigd zijn van hun eigen capaciteiten, vaardigheden en kennis in het kader van het uitvoeren van de Wpv. Daarbij geven zij aan dat de door hen opgedane ervaring hen in staat stelt om te kunnen abstraheren en rechtsvragen te kunnen onderscheiden. De professionals laten daarmee blijken dat de *tacit knowledge* (Noordegraaf, 2015) die zij hebben opgebouwd vanuit hun eerdere ervaringen met bijvoorbeeld reguliere cassaties, voldoet om ook de Wpv op een waardevolle manier uit te voeren. Deze positieve overtuigingen hebben alleen niet veel invloed (neutrale invloed) op de veranderbereidheid van de professionals. De rechters van rechtbanken zijn echter onzekerder over hun persoonlijke effectiviteit. Voor de rechters die aangeven dat zij het opstellen van een prejudiciële vraag ingewikkeld vinden, vormt dit een drempel om een prejudiciële vraag te stellen. Het hebben van een negatieve overtuiging over de persoonlijke effectiviteit is dus van negatieve invloed op de veranderbereidheid. Enkel negatieve overtuigingen beïnvloeden de veranderbereidheid, positieve overtuigingen hebben een neutrale invloed. Dit leidt tot het inzicht dat het ervaren van individuele effectiviteit een voorwaarde is waaraan voldaan moet worden om tot bereidheid tot meewerken aan de Wpv te komen.

Ten aanzien van de effectiviteit van andere beroepsgroepen maken de professionals diverse opmerkingen. Deze opmerkingen zijn echter van weinig invloed op de veranderbereidheid van de professionals. Voor de overtuiging persoonlijke effectiviteit betekent dat in het kader van de Wpv dat is gebleken dat professionals zich met name richten op hun eigen vaardigheden en in mindere mate hun eigen overtuigingen ten aanzien van de Wpv laten beïnvloeden door hun vertrouwen in de capaciteiten

van andere beroepsgroepen. Waar Armenakis en Harris (2009) dus benoemen dat de persoonlijke effectiviteit de overtuiging is dat de medewerker en de organisatie in staat zijn om een verandering te implementeren, kan in het kader van de Wpv worden gesteld dat vooral de overtuiging dat de professional hiertoe zelf in staat is, meespeelt. Ook hiervoor geldt dat een deel van de professionals mindere effectiviteit van andere beroepsgroepen momenteel nog accepteert, omdat het gebruik van de Wpv volgens hen nog in ontwikkeling is.

7.3.3 Ondersteuning binnen organisatie en beroepsgroep

Uit het resultatenhoofdstuk blijkt dat er binnen de Hoge Raad en de cassatieadvocatuur breed draagvlak is voor de Wpv. Binnen de cassatieadvocatuur is dat draagvlak wel minder op de oppervlakte dan binnen de Hoge Raad. Ook is er één cassatieadvocaat die aangeeft dat de Wpv nog niet heel bekend is voor hem en dat dit een obstakel vormt om actief te worden in prejudiciële procedures. Volgens de professionals is het vooral zo dat het ontbreken van negatieve geluiden over de Wpv ervoor zorgt dat professionals geen drempel ervaren om mee te werken aan de Wpv. Positieve overtuigingen over het draagvlak voor en de bekendheid van de Wpv binnen de organisatie hebben dus een neutrale invloed op de veranderbereidheid. Met name binnen de hoven en rechtbanken leeft de Wpv een stuk minder. Een aantal feitenrechters benoemt dat er niet veel wordt gesproken over de Wpv. Deze onbekendheid leidt er volgens sommige feitenrechters toe dat de Wpv minder gebruikt wordt dan mogelijk zou zijn. Dit leidt tot het inzicht dat een negatieve overtuiging ten aanzien van het draagvlak en de bekendheid binnen de organisatie een negatieve invloed heeft op de veranderbereidheid. Ook het draagvlak en de bekendheid binnen de organisatie kan daarom gezien worden als een voorwaarde waaraan voldaan moet worden om tot bereidheid te komen om mee te werken aan de Wpv.

Opvallend is bovendien dat geen enkele professional uit zichzelf onderscheid heeft gemaakt tussen leidinggevenden, andere belangrijke personen binnen de organisatie en overige collega's. Het draagvlak in het algemeen lijkt voor hen belangrijker te zijn dan het draagvlak van specifieke personen. Armenakis en Harris (2009) benoemen echter specifiek de ondersteuning van leidinggevenden en informele belangrijke personen in de organisatie als van invloed op de veranderbereidheid. De geringe aandacht voor de ondersteuning van het management kan verklaard worden door de bijzondere onafhankelijke rol van rechters ten opzichte van hun leidinggevende en de sterke binding met de beroepsgroep. Uit de empirie blijkt namelijk ook dat het algemene draagvlak binnen de beroepsgroep van belang is voor de veranderbereidheid van professionals. Dit sluit aan bij de theoretische verwachting dat door de sterke identificatie die professionals hebben met hun beroepsgroep (Noordegraaf, 2015), de ondersteuning vanuit de beroepsgroep invloedrijk is op de veranderbereidheid.

Bovendien is gebleken dat de professionals in hun privéomgeving weinig spreken over de Wpv. Als er al wordt gesproken over de Wpv, is dit enkel positief. De ondersteuning van de privéomgeving voor de Wpv speelt volgens de professionals echter nauwelijks een rol voor hun veranderbereidheid, mede omdat het een verandering is die weinig weerstand oproept in de maatschappij. Dit inzicht vormt een belangrijke aanvulling op het onderzoek van Metselaar (1997). In het kader van de Wpv dient daarom enkel melding gemaakt te worden van de overtuiging ondersteuning binnen organisatie en beroepsgroep. Daarbinnen kan onderscheid worden gemaakt tussen 'bekendheid binnen organisatie en beroepsgroep' en 'draagvlak binnen organisatie en beroepsgroep'. Indien er te weinig bekendheid is en indien er te weinig draagvlak is, vormt dit een negatieve invloed op de veranderbereidheid. Beide overtuigingen hebben dus een voorwaardelijk karakter.

7.4 Affectieve overtuigingen met invloed op veranderbereidheid

De derde categorie overtuigingen die op basis van zowel de theorie als de empirie kan worden onderscheiden, betreft affectieve overtuigingen. Gebleken is dat binnen deze categorie vier typen affectieve overtuigingen kunnen worden onderscheiden bij juridische professionals: gevoelens ten aanzien van de inhoud van de Wpv, gevoelens ten aanzien van het werken aan de Wpv, gevoelens ten aanzien van het vertrouwen in eigen kunnen en neutrale gevoelens. Opvallend aan deze categorieën is dat drie categorieën te relateren zijn aan cognitieve overtuigingen. Dat is weergegeven in tabel 15.

Typen affectieve overtuigingen	Gerelateerde cognitieve overtuigingen
Gevoelens ten aanzien van de inhoud van de Wpv	Geschiktheid / zinvolheid voor de samenleving en zinvolheid voor de cliënt
Gevoelens ten aanzien van het werken aan prejudiciële procedures	Persoonlijke valentie
Gevoelens ten aanzien van het al dan niet vertrouwen in eigen kunnen	Persoonlijke effectiviteit
Neutrale gevoelens / geen gevoelens	-

Tabel 15. Relatie tussen affectieve en cognitieve overtuigingen

De grote samenhang die de door de professionals genoemde affectieve overtuigingen hebben met de cognitieve overtuigingen, geven de indruk dat deze overtuigingen niet gescheiden dienen te worden behandeld, zoals Breckler en Wiggings (1987) wel stellen dat belangrijk is. De verwachting kan worden uitgesproken dat gevoelens die juridische professionals ervaren, voortkomen uit hun cognitieve overtuigingen ten aanzien van de Wpv. Armenakis en al. (1993) stellen dat de emotionele overtuigingen van invloed zijn op de veranderbereidheid, deels via een invloed op de cognitieve overtuigingen. De resultaten van dit onderzoek indiceren echter precies het tegenovergestelde, namelijk dat een deel van de cognitieve overtuigingen invloed heeft op de affectieve overtuigingen. De mate waarin de affectieve overtuigingen vervolgens de kracht van deze cognitieve overtuigingen beïnvloeden, kan op basis van dit onderzoek niet worden vastgesteld. Dat weinig heftige emoties werden genoemd en enkele professionals aangeven neutrale emoties te ervaren, leidt op basis van inzichten van Rafferty et al. (2013) tot de verwachting dat de affectieve overtuigingen minder invloed hebben op de bereidheid mee te werken aan de Wpv dan de cognitieve overtuigingen.

7.5 Cognitieve overtuigingen met negatieve, neutrale of positieve invloed op de relatie tussen veranderbereidheid en gedragsinspanningen

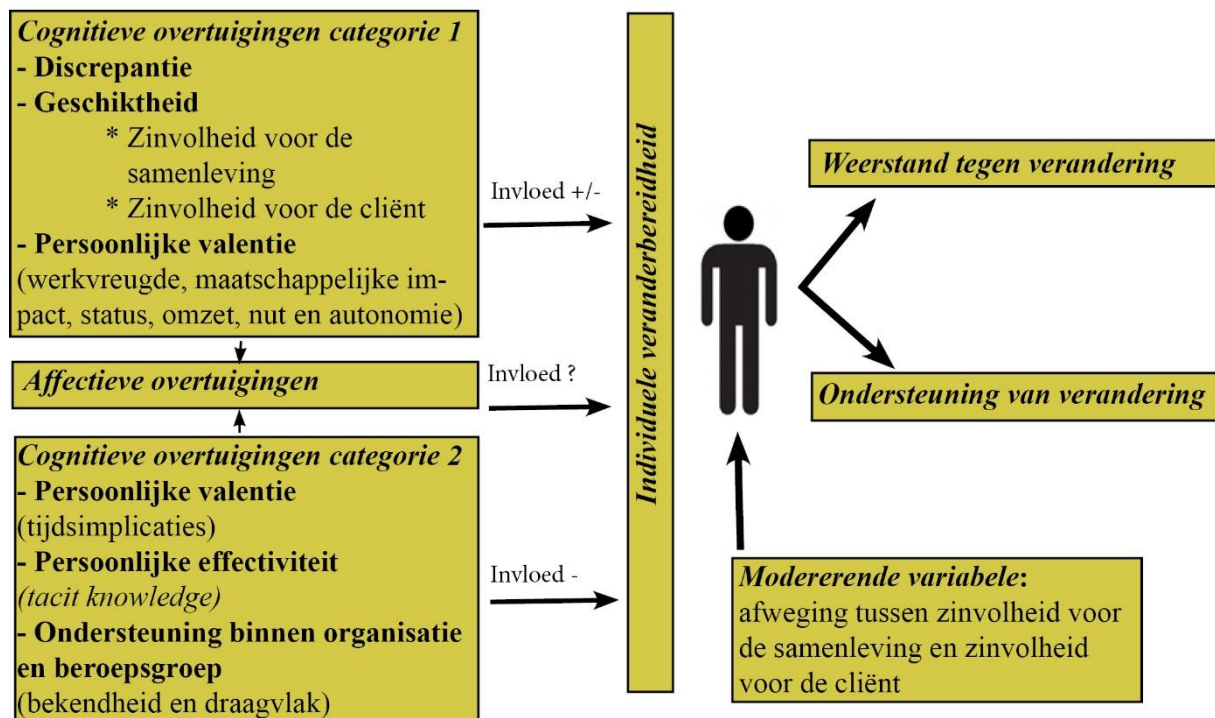
De vierde categorie overtuigingen die op basis van de empirie kan worden onderscheiden, betreft cognitieve overtuigingen met een invloed op de relatie tussen veranderbereidheid en gedragsinspanningen. Dit gaat om de cognitieve overtuigingen zinvolheid voor de samenleving en zinvolheid voor de cliënt. Uit paragraaf 7.2.2 bleek dat deze twee cognitieve overtuigingen een negatieve, neutrale of positieve invloed kunnen hebben op de veranderbereidheid van juridische professionals. Uit de empirie blijkt tevens dat een groot deel van de juridische professionals ook bij het maken van een concrete keuze in een individuele rechtszaak door de zinvolheidsovertuigingen beïnvloed wordt. Zij dienen in een individuele rechtszaak rekening te houden met het individuele belang van de partijen en de zinvolheid voor de maatschappij. Dit speelt voornamelijk een rol voor cassatieadvocaten en feitenrechters. Voor cassatieadvocaten is het belang van de door hen bijgestane partij een zeer belangrijke overtuiging die grote invloed heeft op hun gedrag, de advisering ten aanzien van de Wpv. Voor de feitenrechters zorgt dit in concrete rechtszaken voor een keuze tussen de zinvolheid voor de samenleving en de zinvolheid voor (of de wens van) partijen. De afweging die feitenrechters maken varieert. Hierbij gaat het dus niet om de veranderbereidheid, maar over het concrete gedrag dat de professional vertoont. Volgens de definitie van Metselaar (1997) vloeit dit gedrag ('inspanningen van de medewerker') voort uit de veranderbereidheid ('positieve gedragsintentie'). De zinvolheids-

overtuigingen beïnvloeden dus enerzijds de veranderbereidheid en beïnvloeden anderzijds in concrete rechtszaken de relatie tussen de veranderbereidheid en de inspanningen van de professional.

De afweging tussen beide zinvolheden versterkt of verzwakt de invloed die veranderbereidheid heeft op het concrete gedrag van professionals en kan dus worden gezien als een modererende variabele. Zo is het mogelijk dat een feitenrechter de Wpv in het algemeen zinvol acht voor partijen, maar in een concrete zaak toch besluit om geen prejudiciële vraag te stellen, omdat de feitenrechter de zinvolheid voor de partijen in de concrete zaak zwaarder weegt dan de zinvolheid voor de samenleving en in die zaak het stellen van een prejudiciële vraag niet zinvol vindt voor de partijen. De zinvolheid voor de partijen staat dus soms op gespannen voet met de zinvolheid voor de samenleving. De afweging tussen beide zinvolheden stroomt inherent voort uit de vormgeving van de Wpv. De wet beoogt namelijk zinvolheid voor de samenleving te bereiken en ‘gebruikt’ daarvoor een individuele zaak die exemplarisch moet zijn voor het vraagstuk dat centraal staat.

7.6 Ter afsluiting

In dit hoofdstuk zijn de verschillende categorieën overtuigingen toegelicht die op basis van dit onderzoek kunnen worden onderscheiden. Een grafische weergave van hoe deze overtuigingen zich tot elkaar, de veranderbereidheid en gedragsinspanningen verhouden is te zien in figuur 8. Vergelijken met het theoretisch conceptueel model is zichtbaar dat er onderscheid is gemaakt tussen de verschillende categorieën overtuigingen en hun invloed. Ook is weergegeven dat de overtuigingen discrepantie en geschiktheid van elkaar gescheiden zijn en dat de zinvolheidsovertuigingen enkel vallen onder de ervaren geschiktheid van de Wpv. Bovendien is de invloed van de cognitieve op de affectieve overtuigingen weergegeven en is de modererende invloed op de relatie tussen de individuele veranderbereidheid en het gedrag van professionals weergegeven. Tot slot zijn de verschillende soorten persoonlijke valenties weergegeven en is onderscheid gemaakt tussen bekendheid en draagvlak binnen de overtuiging ‘ondersteuning binnen organisatie en beroepsgroep’.



Figuur 8. Aangepast conceptueel model individuele bereidheid om mee te werken aan de Wpv van juridische professionals

Hoofdstuk 8. Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op de centrale onderzoeksvraag, wordt de waarde van dit onderzoek beschreven in het licht van de juridische praktijk, theorie en methoden en worden aanbevelingen gegeven voor de Hoge Raad.

8.1 Beantwoording hoofdvraag

In dit onderzoek stond de volgende onderzoeksvraag centraal: *Hoe beïnvloeden de cognitieve en affectieve overtuigingen van juridische professionals in de civiele sector ten aanzien van de Wet prejudiciële vragen en de veranderende rol van de Hoge Raad de individuele veranderbereidheid van deze professionals?*

8.1.1 Invloed van cognitieve en affectieve overtuigingen....

Uit het theoretisch hoofdstuk is gebleken dat vele cognitieve en affectieve overtuigingen van invloed kunnen zijn op de individuele veranderbereidheid van juridische professionals in de civiele sector. Als cognitieve overtuigingen konden worden onderscheiden: discrepantie, geschiktheid, zinvolheid voor de samenleving, zinvolheid voor de cliënt, persoonlijke valentie, persoonlijke effectiviteit en ondersteuning van omgeving. Uit interviews met twintig juridische professionals in de civiele sector is gebleken dat de genoemde overtuigingen dekkend waren voor de verschillende overtuigingen die de juridische professionals hebben ten aanzien van de Wpv. Wel blijkt dat binnen de cognitieve overtuigingen twee categorieën cognitieve overtuigingen te onderscheiden zijn die van invloed zijn op veranderbereidheid: cognitieve overtuigingen die een negatieve, neutrale of positieve invloed uitoefenen op de veranderbereidheid en cognitieve overtuigingen die enkel een negatieve of neutrale invloed uitoefenen op de veranderbereidheid. De eerste categorie cognitieve overtuigingen kan de veranderbereidheid dus positief beïnvloeden, terwijl de tweede categorie cognitieve overtuigingen dit niet kan.

Binnen de eerste categorie cognitieve overtuigingen vallen alle cognitieve overtuigingen die een inhoudelijke beoordeling vormen van de Wpv (discrepantie, geschiktheid, zinvolheid voor de samenleving en zinvolheid voor de cliënt) en de ervaren gevolgen die de Wpv heeft voor het werk en de positie van de professional (persoonlijke valentie). Deze cognitieve overtuigingen kunnen negatief, neutraal of positief zijn en daarmee een negatieve, neutrale of positieve invloed hebben op de individuele veranderbereidheid. De juridische professionals zijn in het algemeen positief over de geschiktheid van de doelstellingen van de Wpv en ervaren zinvolheid van de Wpv. Doordat de Wpv al bijna zes jaar geleden is ingevoerd, speelt de door professionals ervaren discrepantie een minder grote rol dan de ervaren geschiktheid. Uit de empirie is dan ook gebleken dat de overtuigingen geschiktheid en discrepantie los van elkaar dienen te worden beschouwd. Een professional kan geschiktheid ervaren, zonder dat de professional een discrepantie ervaart. De meeste professionals geven aan dat zij de Wpv in essentie geschikt achten, mede door de zinvolheid voor de samenleving en de cliënt (in casu: partijen). De overtuigingen zinvolheid voor de samenleving en zinvolheid voor de cliënt kunnen dus worden beschouwd als onderdeel van de overtuiging geschiktheid. In het algemeen hebben de inhoudelijke overtuigingen dus een positieve invloed op de veranderbereidheid van de professionals. Wel maken meerdere juridische professionals kritische punten bij de wijze waarop de Wpv en de rechtsvormende rol van de Hoge Raad momenteel worden uitgevoerd. Vooral de meningen over de rechtsvormende rol van de Hoge Raad variëren. Sommige professionals zijn voorstanders van deze ontwikkeling en er zijn professionals met een meer sceptische houding. Deze standpunten beïnvloeden de veranderbereidheid positief, negatief of neutraal. Sommige professionals zien de kritische punten namelijk als onderdeel van de verdere ontwikkeling van de Wpv, wat leidt tot een neutrale invloed op hun veranderbereidheid.

Ook de effecten die de Wpv heeft op de positie en het werk van de professional (persoonlijke valentie) kunnen een belangrijke positieve, neutrale of negatieve invloed hebben op de veranderbereidheid van juridische professionals in de civiele sector. Veel raadsheren en AG's van de Hoge Raad en cassatieadvocaten vinden het werken aan de Wpv leuk en uitdagend en een deel van hen geeft aan de maatschappelijke impact die werken voor de Wpv met zich meebrengt prettig te vinden. Voor hen zijn deze effecten met name positief en vergroten deze effecten de individuele veranderbereidheid. Toch zijn er ook enkele AG's, raadsheren en cassatieadvocaten die geen bijzondere effecten van de Wpv op hun werk ervaren en zich dus neutraal uiten over de persoonlijke valentie. Voor een deel van de feitenrechters speelt de invloed die de Wpv heeft op de regierol en autonomie van de rechter een belangrijke rol die sommigen terughoudender maakt in hun bereidheid mee te werken aan de Wpv. Er zijn ook feitenrechters die juist benoemen dat zij de Wpv als extra instrument in hun gereedschapskist zien dat zij nuttig vinden voor de uitvoering van hun werkzaamheden. Dit laat zien dat ook binnen de beroepsgroepen variatie zichtbaar is in overtuigingen en veranderbereidheid ten aanzien van de Wpv.

De tweede categorie cognitieve overtuigingen bestaat uit de overtuigingen 'tijdsimplicaties' (als onderdeel van de persoonlijke valentie), persoonlijke effectiviteit en ondersteuning binnen organisatie en beroepsgroep (bekendheid en draagvlak). Dit zijn drie overtuigingen die kunnen worden gezien als basisvoorwaarden voor het bereiken van veranderbereidheid. Indien professionals te weinig tijd hebben, zich niet voldoende geëquipeerd voelen met capaciteiten om de Wpv uit te voeren of niet voldoende draagvlak en bekendheid binnen de organisatie en/of hun beroepsgroep ervaren, heeft dit negatieve invloed op hun veranderbereidheid. Als aan alle drie deze voorwaarden is voldaan, zijn de drempels weggenomen om veranderbereidheid te tonen en is de invloed van deze overtuigingen neutraal. Deze overtuigingen kunnen geen positieve invloed uitoefenen op de veranderbereidheid. Met name een deel van de rechters van rechtbanken geeft aan dat zij niet zeker zijn over hun persoonlijke effectiviteit en dat de Wpv veel uitzoekwerk kost, terwijl zij al veel werkdruk ervaren. Het tijdsaspect speelt ook een negatieve rol bij sommige AG's van de Hoge Raad. De gepercipieerde bekendheid en het draagvlak voor de Wpv spelen vooral voor de feitenrechters en cassatieadvocaten een rol. Een deel van de feitenrechters geeft aan dat er niet veel gesproken wordt over de Wpv en ook volgens één cassatieadvocaat kan de bekendheid van het instrument binnen de cassatieadvocatuur vergroot worden. Al deze genoemde overtuigingen hebben dus een negatieve invloed op de veranderbereidheid ten aanzien van de Wpv.

Een derde categorie overtuigingen die op basis van de literatuur kon worden onderscheiden betreft de affectieve overtuigingen. Uit de empirie is gebleken dat de affectieve overtuigingen van professionals voortvloeien uit hun cognitieve overtuigingen en op die wijze de individuele veranderbereidheid beïnvloeden. Hoe de invloed hiervan precies doorwerkt op de individuele veranderbereidheid is op basis van dit onderzoek niet vast te stellen. De resultaten van dit onderzoek hebben geleid tot nog een vierde categorie overtuigingen: cognitieve overtuigingen die een modererende invloed hebben op de relatie tussen de veranderbereidheid en het concrete gedrag dat de professional vertoont. Op basis van de literatuur werd verondersteld dat de mate waarin professionals veranderbereidheid tonen, kan leiden tot ofwel weerstand tegen ofwel ondersteuning van een verandering. Uit de empirie blijkt dat voor cassatieadvocaten en feitenrechters geldt dat het effect van de veranderbereidheid op het gedrag dat zij vertonen ten aanzien van de Wpv beïnvloed wordt (versterkt ofwel verzwakt) door de afweging die zij maken tussen de zinvolheid voor de cliënt (ofwel de partijen) en de zinvolheid voor de samenleving. Cassatieadvocaten kijken hierbij vanuit hun rol enkel naar de zinvolheid voor de cliënt. Feitenrechters maken een concrete afweging tussen de zinvolheid voor de cliënt en de zinvolheid voor de samenleving. De keuze die zij hiertussen maken varieert. Sommige feitenrechters hechten belang aan de autonomie

van partijen, andere feitenrechters benadrukken het belang van de maatschappij en de noodzaak tot het stellen van een prejudiciële vraag, ook als partijen dit niet willen.

8.1.2...op de individuele veranderbereidheid van juridische professionals in de civiele sector

Als gevolg van de hierboven genoemde vier categorieën overtuigingen is het niet verwonderlijk dat de veranderbereidheid van de individuele juridische professionals in de civiele sector varieert, tussen maar ook binnen de beroepsgroepen. In deze paragraaf wordt getracht deze variatie te verklaren aan de hand van de verschillende overtuigingen die de professionals hebben ten aanzien van de Wpv.

De veranderbereidheid onder raadsheren en AG's van de Hoge Raad is het meest groot. Zij zijn positief over de inhoud van de Wpv, zien veelal positieve consequenties van de Wpv voor hun werk en bij hen is voldaan aan alle genoemde voorwaardelijke cognitieve overtuigingen. Enkele raadsheren en AG's maken kritische opmerkingen bij de zinvolheid voor de samenleving en geschiktheid van de manier waarop de Wpv wordt uitgevoerd. Dit heeft slechts voor twee van hen negatieve invloed op hun veranderbereidheid. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het grote aantal positieve overtuigingen hun kritiekpunten afzwakt. Ook speelt het een rol dat de Wpv voor deze professionals de minste 'verandering' met zich meebrengt.

Ook onder de cassatieadvocaten is de veranderbereidheid groot. Zij zijn allen positief over de inhoud van de Wpv en de invloed van de Wpv op hun werk. Bij de meesten van hen is bovendien voldaan aan alle genoemde voorwaardelijke cognitieve overtuigingen. Toch is één interessant verschil waarneembaar. Twee cassatieadvocaten houden namelijk bewust in de gaten welke prejudiciële vragen worden gesteld om hiervoor eventuele derden te benaderen, de andere twee doen dit niet. De verklaringen die hiervoor kunnen worden gevonden zijn voor de ene cassatieadvocaat het ontbreken van ervaring met de Wpv en daardoor een verminderde ervaren persoonlijke effectiviteit en bekendheid in de organisatie (twee voorwaardelijke overtuigingen). Voor de andere cassatieadvocaat is de verklaring dat het benaderen van derden niet in zijn ondernemersbelang is, omdat de cassatieadvocaat genoeg zaakaanbod heeft. Persoonlijke valentie speelt bij deze cassatieadvocaat daarom minder dan bij de andere cassatieadvocaten en heeft dus een minder groot positief effect op de bereidheid mee te werken aan de Wpv. Hoewel alle genoemde overtuigingen voor cassatieadvocaten van invloed zijn op hun veranderbereidheid, geven de cassatieadvocaten aan dat de zinvolheid voor de prejudiciële partijen voor hen van doorslaggevend belang is in hun advisering ten aanzien van de Wpv, omdat hun rol is om partijdig te zijn. Dit vormt dan ook een belangrijk modererend effect op de relatie tussen de veranderbereidheid en het gedrag van cassatieadvocaten.

De feitenrechters zijn in het algemeen de minst bereidwillige beroepsgroep. Ook dit is te verklaren vanuit hun overtuigingen ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad. Zo is er binnen de rechtbanken en hoven minder bekendheid en uitgesproken draagvlak over de Wpv en zijn niet alle feitenrechters zeker van hun bezit van voldoende persoonlijke effectiviteit en *tacit knowledge*. Bovendien speelt de tijdsdruk die de Wpv oplevert voor enkele feitenrechters een rol. Aan alle voorwaardelijke cognitieve overtuigingen is dus in mindere mate voldaan. De feitenrechters zijn tevens positief over de inhoud van de Wpv, maar een deel van de feitenrechters benoemt net zoals de andere beroepsgroepen, enkele punten van kritiek op de wijze waarop de Wpv momenteel wordt uitgevoerd en de wijze waarop de Hoge Raad momenteel invulling geeft aan haar rechtsvormende rol. De essentie van de Wpv lijkt door hen te worden aangemoedigd, maar de uitvoering ervan leidt bij sommigen af en toe tot verontwaardiging. Deze inhoudelijke beoordeling van de Wpv is voor de feitenrechters invloedrijker op hun veranderbereidheid dan voor de overige beroepsgroepen. Mogelijke verklaring hiervoor is dat het grotere aantal positieve overtuigingen dat de andere beroepsgroepen ten aanzien van de Wpv hebben,

compenseert voor deze kritiekpunten, terwijl dit bij de feitenrechters in minder mate mogelijk is. Voor een deel van de feitenrechters heeft namelijk ook het door hen ervaren verlies aan regie en autonomie een negatieve invloed op hun bereidheid mee te werken aan de Wpv. Zij ervaren de Wpv als inbreuk op hun rechtelijke vrijheid. Tot slot hebben de zinnelijkheid voor de samenleving en zinnelijkheid voor de cliënt voor de feitenrechters een belangrijke modererende invloed op de relatie tussen hun veranderbereidheid en hun gedrag. Duidelijk is geworden dat bij feitenrechters verschillende percepties bestaan over hoe deze zinneligheden afgewogen dienen te worden. Dit beïnvloedt hun keuze om wel of niet een prejudiciële vraag te stellen. Al met al leidt dit ertoe dat de individuele bereidheid mee te werken aan de Wpv onder feitenrechters grote variatie kent.

8.2 Discussie

In deze paragraaf wordt de waarde van dit onderzoek besproken in het licht van de civiele rechtspraktijk, theorie en gebruikte methoden en technieken.

8.2.1 Maatschappelijke relevantie

Holt en Vardaman (2013) stellen dat veranderbereidheid onderzocht dient te worden als een *multi level perspective* en dat in interactie tussen individuen binnen een organisatie gedeelde overtuigingen ontstaan en dus gedeelde veranderbereidheid op organisatieniveau. Daarom wordt in deze paragraaf besproken wat de variatie in individuele veranderbereidheid kan betekenen voor de algemene veranderbereidheid van juridische beroepsgroepen en daarmee voor het mogelijke succes dat de Wpv kan hebben binnen de civiele sector. Op basis van literatuur en empirie wordt ervan uitgegaan dat de Wpv als een succes kan worden beschouwd als de Hoge Raad zinvolle maatschappelijke antwoorden kan formuleren op belangrijke rechtsvragen die aan hen voorgelegd worden op het juiste moment.

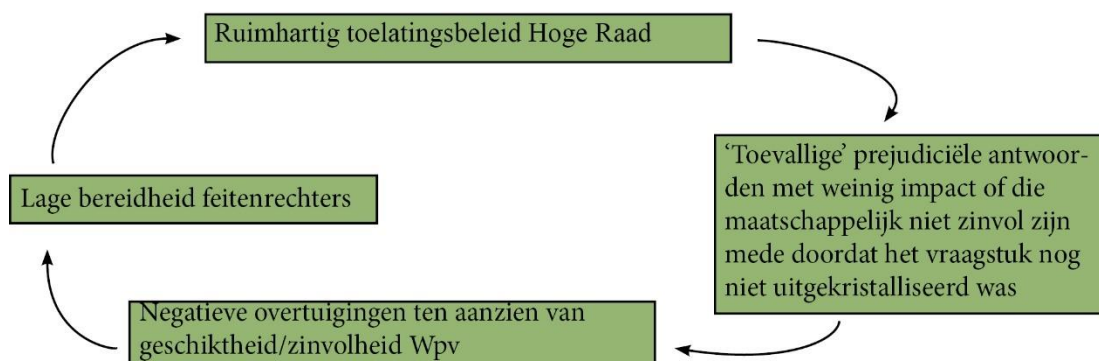
Ten eerste hebben de verschillen in bereidheid van cassatieadvocaten om derden te benaderen uitwerking op het succes van de Wpv. Als cassatieadvocaten hun ondernemersbelang niet inzien, zijn zij minder geneigd om derden aan te spreken op de mogelijkheid in te spreken in een prejudiciële procedure. De input van derden (en zeker experts) wordt door veel raadsheren en AG's wel als belangrijk beschouwd om een beter beeld te krijgen van de maatschappelijke gevolgen van bepaalde antwoorden op prejudiciële vragen. Het is duidelijk dat de rol die derden momenteel spelen binnen prejudiciële procedures nog niet optimaal is. De vraag die dit doet oprijzen is welke rol cassatieadvocaten hierin zouden kunnen vervullen en in hoeverre dit aan de Hoge Raad is om zelf op te pakken.

Ten tweede heeft de grote bereidheid van raadsheren en AG's van de Hoge Raad tot gevolg dat de civiele kamer van de Hoge Raad zeer bereidwillig is in het beantwoorden van prejudiciële vragen en de keuze maakt om brede antwoorden te formuleren op prejudiciële vragen. Zij tonen daarbij, door de feitenrechters gewaardeerd, leiderschap. Het ruimhartige toelatingsbeleid zorgt er echter ook voor dat de Hoge Raad enerzijds prejudiciële vragen met weinig impact beantwoordt en anderzijds soms antwoorden formuleert waarvan zij de maatschappelijke consequenties nog niet voldoende overziet. Dit werkt de kritiekpunten in de hand die de overige beroepsgroepen ten aanzien van de uitvoering van de Wpv hebben en versterkt daarmee de negatieve overtuigingen ten aanzien van de Wpv.

Ten derde is gebleken dat de zeer variërende, en veelvuldig terughoudende, bereidheid van feitenrechters aanzienlijk effect heeft op de huidige uitvoering van de Wpv. De bereidheid van feitenrechters is cruciaal, omdat er zonder hun vragen niets kan gebeuren. De modererende invloed die uitgaat van de zinnelheidsafweging die feitenrechters moeten maken in elke concrete rechtszaak vergroot het effect dat de variërende veranderbereidheid heeft op het succes van de Wpv. Beide invloeden leiden er namelijk toe dat welke prejudiciële vragen momenteel aan de Hoge Raad worden

gesteld soms enigszins berust op het toeval. Hierbij speelt ook mee dat de LOV's en expertgroepen van de rechtspraak nog niet standaard, maar meer 'per toeval', gebruikt worden voor overleg over prejudiciële vragen. Hierdoor ontstaat de situatie dat feitenrechters die een zaak behandelen waarin een geschikte rechtsvraag speelt, hierover wellicht, vanwege hun overtuigingen, geen prejudiciële vraag stellen. Andersom worden er door bereidwillige feitenrechters soms minder geschikte prejudiciële vragen gesteld, waar toch een antwoord op wordt geformuleerd, omdat de Hoge Raad zeer bereidwillig is. Dit leidt er tevens toe dat de prejudiciële vragen niet per definitie gesteld worden in de meest geschikte zaken. Iets wat met de Wpv wel wordt beoogd.

Doordat de Hoge Raad de bereidheid van feitenrechters probeert te stimuleren middels een ruimhartig toelatingsbeleid, worden veel verschillende type prejudiciële vragen gesteld en doorgaans ook beantwoord. Juist deze variëteit leidt tot negatieve overtuigingen, die vervolgens de bereidheid tot het meewerken aan de Wpv van met name feitenrechters negatief beïnvloeden. Terwijl dus in essentie professionals de waarde inzien van de Wpv, leidt de manier waarop er momenteel uitvoering wordt gegeven aan de Wpv ertoe dat het soms enigszins toeval is welke prejudiciële vragen de Hoge Raad wel en niet bereiken, wat vervolgens gevolgen heeft voor de overtuigingen en bereidheid van feitenrechters om mee te werken aan de Wpv. De blijvende lage bereidheid zorgt ervoor dat de Hoge Raad haar ruimhartige toelatingsbeleid in stand houdt¹², waardoor een cirkelredenering ontstaat (zie figuur 9).



Figuur 9. Cirkelredenering gebruik Wpv in de praktijk

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek uit zich dus enerzijds in de inzichten die dit onderzoek oplevert over het succes van de Wpv binnen de civiele sector. Anderzijds kent dit onderzoek een meer generieke maatschappelijke relevantie middels het onderscheid dat uit dit onderzoek blijkt tussen cognitieve overtuigingen met een negatieve, neutrale of positieve invloed en cognitieve overtuigingen met enkel een negatieve of neutrale invloed op de veranderbereidheid. Dit onderscheid kan namelijk waarde hebben voor verandermanagers. Het kan hen inzicht geven in de meest effectieve strategieën om de veranderbereidheid van professionals te vergroten. Het inzicht dat sommige cognitieve overtuigingen enkel negatieve of neutrale invloed uitoefenen op de veranderbereidheid, leidt tot de verwachting dat het voor verandermanagers niet meer nodig is om in te blijven zetten op deze categorie overtuigingen als de invloed hiervan al is geneutraliseerd. Extra inzet op deze overtuigingen leidt namelijk niet tot een positieve invloed op de individuele veranderbereidheid. Verandermanagers kunnen zich dan dus beter inspannen om overtuigingen te beïnvloeden die de veranderbereidheid ook positief kunnen beïnvloeden.

8.2.2 Aanbevelingen

Op basis van dit onderzoek kunnen enkele praktische aanbevelingen worden gegeven die de Hoge Raad beter in staat kunnen stellen om de prejudiciële procedure succesvol te maken binnen de civiele

¹² De Hoge Raad is de afgelopen jaren wel iets strenger geworden in de toelating, maar blijft ruimhartig.

juridische sector. Belangrijke opmerking hierbij is dat het doel van de aanbevelingen is om de meest geschikte prejudiciële vragen bij de Hoge Raad te krijgen en daarmee de oorspronkelijke doelstellingen van de Wpv beter te dienen. Het doel hiervan is uitdrukkelijk niet een vergroting van het aantal gestelde prejudiciële vragen, aangezien is gebleken dat dit tot teveel werkdruk leidt voor de Hoge Raad.

1. Verscherp... het toelatingsbeleid voor prejudiciële vragen

Het is belangrijk dat de Hoge Raad strenger gaat selecteren op de geschiktheid van prejudiciële vragen in het licht van de doelstellingen van de Wpv. De Hoge Raad mag explicieter zijn in het duiden van het begrip ‘talrijke zaken’ en veeleisender zijn richting feitenrechters. Het toelatingsbeleid van de Hoge Raad is dus gebaat bij verscherping. Hierbij kan worden gedacht aan het expliciet door feitenrechters laten formuleren in welke zaken de betreffende rechtsvraag nog meer speelt of heeft gespeeld. Bovendien kan worden gevraagd om te formuleren waarom een bepaalde rechtszaak is gekozen om in te dienen voor een prejudiciële vraag. Deze maatregelen zullen naar verwachting leiden tot prejudiciële vragen met bredere impact en daardoor meer ervaren geschiktheid en zinvolheid voor de samenleving van de Wpv. Ook kan het een impuls geven aan de samenwerking tussen de verschillende rechtbanken en hoven. Het vergroot namelijk de noodzaak tot onderlinge afstemming over de geschiktheid van een prejudiciële vraag, maar ook over de keuze voor een specifieke zaak.

2. Vernieuw... de strategie om de bereidheid van feitenrechters te vergroten

De bereidheid van feitenrechters om een prejudiciële vraag te stellen dient niet langer via een ruimhartig toelatingsbeleid te worden vergroot, maar via andere strategieën. Uit dit onderzoek blijkt dat onder andere op de overtuigingen persoonlijke effectiviteit en bekendheid binnen organisatie en beroepsgroep nog stappen kunnen worden gemaakt. De persoonlijke effectiviteit van feitenrechters kan worden vergroot via verschillende middelen. Ten eerste kunnen (verplichte) cursussen worden aangeboden voor het werken met de Wpv, ten tweede kan informatie worden gegeven op de Wikiomgeving van de rechtspraak en kunnen voor rechtbanken en hoven werkprocessen worden opgesteld. Ten derde kan binnen de Rio opleiding voor rechters en raadsheren aandacht worden besteed aan de Wpv. Momenteel besteedt de SSR, het opleidingsinstituut voor de rechtspraak, namelijk geen aandacht in haar opleidingen aan de prejudiciële procedure bij de Hoge Raad¹³. Alle drie deze maatregelen stellen feitenrechters beter in staat om de Wpv, in minder tijd, uit te voeren en vergroten de bekendheid van de Wpv. Deze aanbeveling geldt ook voor de advocatuur en een deel van de cassatieadvocaten. Al is hier verder onderzoek voor nodig.

3. Verbind... rechtbanken, hoven en de Hoge Raad met elkaar om een gesprek te voeren over de waarde van het stellen van prejudiciële vragen en de effectiviteit van de antwoorden

Uit dit onderzoek blijkt dat raadsheren en AG's van de Hoge Raad niet altijd terugkoppeling ontvangen over de praktische en maatschappelijke waarde van de geformuleerde antwoorden op prejudiciële vragen, terwijl andere professionals hier kritisch over zijn. Bovendien blijkt dat feitenrechters het lastig in te schatten vinden wat de Hoge Raad vindt van gestelde prejudiciële vragen, terwijl de professionals van de Hoge Raad hier evenzeer kritisch op zijn. Het lijkt daarom zinvol om deze professionals met elkaar te verbinden en te laten praten over de volgende vragen: ‘wat is een goede prejudiciële vraag?’ en ‘wat is een goed antwoord op een prejudiciële vraag?’.

4. Verfijn... de rol die inspraak van derden heeft binnen de prejudiciële procedure

Dit onderzoek heeft tot het inzicht geleid dat de rol van derden binnen prejudiciële procedures minder groot is dan mogelijk en wenselijk. Het is duidelijk dat de Hoge Raad het nog lastig vindt om keuzes te

¹³ Dit blijkt uit mailcontact met de SSR.

maken in de benadering van derden. Uit dit onderzoek blijkt echter dat de Hoge Raad de benadering van derden niet kan overlaten aan cassatieadvocaten. Een concretere invulling van de betrokkenheid van derden binnen de prejudiciële procedure is nodig. Vragen die hiervoor dienen te worden beantwoord zijn: ‘wat voor type derden willen wij dat inspreekt?’ en ‘hoe zorgen wij ervoor dat deze derden op de hoogte zijn van voor hen relevante prejudiciële vragen?’.

8.2.3 Wetenschappelijke relevantie en vervolgonderzoek

Dit onderzoek heeft een verbinding gelegd tussen theorieën van Armenakis en Harris (2009) en Metselaar (1997) uit de verandermanagementliteratuur die ontstaan zijn in een private context, inzichten van Tummers (2011) over beleidsvervreemding vanuit een publieke context en literatuur over kenmerken van professionaliteit die van invloed zijn op veranderbereidheid van professionals. Dit onderzoek is bovendien bijzonder omdat het uitgevoerd is zes jaar na invoering van de Wpv, terwijl eerder onderzoek veelal in eerdere fases van een verandering werd gehouden.

Uit dit onderzoek komen vijf waardevolle theoretische inzichten voort. Ten eerste is uit de empirie gebleken dat de zinvolheidsovertuigingen van Tummers (2011) en enkele kenmerken van professionaliteit (zoals autonomie en draagvlak binnen de beroepsgroep) kunnen worden toegevoegd aan de inzichten uit de verandermanagementliteratuur van Armenakis en Harris (2009) en Metselaar (1997). Dit onderzoek heeft uitgewezen dat met inbegrip van deze aspecten de inzichten uit de verandermanagementliteratuur een goede manier van analyse vormen binnen een publieke context waarin professionals werkzaam zijn. In het licht van de theorie van Tummers (2011) kan worden opgemerkt dat uit dit onderzoek blijkt dat niet enkel zinvolheidsovertuigingen (als onderdeel van beleidsvervreemding) van invloed zijn op de veranderbereidheid. Dit onderzoek laat zien dat de overige cognitieve en affectieve overtuigingen (inclusief hun professionele dimensies) dienen te worden meegenomen in het model van Tummers (2011). Verder (kwantitatief) onderzoek is nodig naar de precieze invulling hiervan.

Ten tweede is uit de empirie gebleken dat ten aanzien van de Wpv onderscheid dient te worden gemaakt tussen cognitieve overtuigingen met een negatieve, neutrale of positieve invloed op de veranderbereidheid en cognitieve overtuigingen met enkel een negatieve of neutrale invloed op de veranderbereidheid (voorwaardelijk karakter). Beide soorten cognitieve overtuigingen hebben hun eigen invloed op de individuele veranderbereidheid. Dit inzicht kan behulpzaam zijn voor toekomstige wetenschappelijke analyses van veranderbereidheid. Ten derde is gebleken dat de ervaren geschiktheid in dit onderzoek separaat kon worden behandeld van de ervaren discrepantie. Discrepantie bleek op basis van de empirie een minder belangrijke overtuiging te zijn in een latere fase van een verandering en bleek geen voorwaarde te zijn voor het ervaren van geschiktheid. Daarom is een nieuwe definitie opgesteld voor geschiktheid: ‘de overtuiging dat de voorgestelde verandering positieve effecten heeft’. Ten vierde bleken de affectieve overtuigingen binnen de context van dit onderzoek voort te vloeien uit de cognitieve overtuigingen, terwijl eerder onderzoek uitwijst dat dit juist andersom zou zijn (Armenakis et al., 1993). Ten vijfde bleek uit de empirie dat de zinvolheidsovertuigingen ook een modererende invloed hebben op de relatie tussen veranderbereidheid en de individuele gedragsinspanningen van professionals. Tummers (2012) besteedt geen aandacht aan de modererende invloed die de zinvolheidsovertuigingen kunnen hebben op de relatie tussen veranderbereidheid en gedrag. Bovendien stelt Tummers (2012) dat zowel zinvolheid voor de samenleving als zinvolheid voor de cliënt voor professionals erg belangrijk zijn, maar besteedt hij daarbij geen aandacht aan de belangenafweging die dit kan opleveren voor een professional.

Deze vijf empirische inzichten kunnen van waarde zijn voor verder onderzoek naar veranderbereidheid binnen publieke sectoren waarin professionals werkzaam zijn. Wel dient daarbij opgemerkt te worden dat dit een exploratief onderzoek is en dat verder onderzoek nodig is om de beschreven empirische bevindingen te bevestigen of aan te vullen. Zo is het belangrijk om verder onderzoek te doen naar overige modererende variabelen naast de zinvolheidsovertuigingen. Dit onderzoek heeft zich namelijk niet primair gericht op de gedragsinspanningen ten aanzien van een verandering.

8.2.3 Reflectie op onderzoek en vervolgonderzoek

Natuurlijk zijn ook in dit onderzoek inhoudelijke en methodologische keuzes gemaakt die van invloed zijn op de waarde van dit onderzoek. Ten eerste dient een opmerking te worden gemaakt over de generaliseerbaarheid van dit onderzoek. Zoals aangegeven in het methodenhoofdstuk, leidt het inventariserende karakter van dit onderzoek tot complexe generaliseerbaarheid. Het feit dat slechts gesproken is met vier professionals per beroepsgroep en dat hierbij bovendien geen bewuste selectie van respondenten heeft kunnen plaatsvinden, maakt dat de resultaten van de verschillende beroepsgroepen niet zonder meer kunnen worden betrokken op andere professionals binnen de betreffende beroepsgroep. Zo kan het van invloed zijn geweest op de resultaten van dit onderzoek dat een deel van de cassatieadvocaten en feitenrechters benaderd is via raadsheren van de Hoge Raad. Enkele cassatieadvocaten bleken namelijk relatief veel contact met de Hoge Raad te hebben. Dit kan van invloed zijn geweest op hun overtuigingen ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad. Ook kan het feit dat binnen de groep rechters met drie rechters is gesproken die nog niet betrokken zijn geweest bij een prejudiciële vraag van invloed zijn geweest op de gesignaleerde verschillen tussen raadsheren van hoven en rechters van rechtbanken. Daarnaast is het belangrijk op te merken dat binnen de groep raadsheren van de Hoge Raad met drie raadsheren is gesproken die pas ná invoering van de Wpv bij de Hoge Raad zijn komen werken. Ook dit kan invloed hebben op de onderzoeksresultaten.

Bovenstaande punten hebben ertoe geleid dat het vertalen van de resultaten en conclusies van dit onderzoek naar andere contexten dan de juridische context slechts zeer beperkt mogelijk is. Het inventariserende karakter heeft ervoor gezorgd dat de onderzoeker een breed beeld heeft gekregen van de betekenis van de Wpv voor de civiele sector als geheel en de overtuigingen over de Wpv van vele kanten heeft kunnen belichten. De conclusies van dit onderzoek hebben dan ook in essentie enkel betrekking op de Wpv binnen de civiele juridische sector en kunnen, enkel afhankelijk van gelijkenissen in context, ook van toepassing zijn op andere veranderingen binnen de civiele en andere juridische sectoren. Om de generalisatie te vergemakkelijken zijn de resultaten uitgebreid beschreven, zodat zo diepgaand mogelijk inzicht kon worden gegeven in de context en overtuigingen van de gesproken juridische professionals. Aanvullend kwantitatief en eventueel verdiepend kwalitatief onderzoek is nodig om de opgedane inzichten te bevestigen, dan wel aan te vullen binnen andere contexten.

Ten tweede is een belangrijke opmerking voor de theoretische waarde van dit onderzoek dat een groot deel van de respondenten de Wpv niet beschouwt als een fundamentele verandering van hun werkzaamheden. Gedurende het onderzoek is daarom besloten om verder te werken met het concept 'bereidheid om mee te werken aan de Wpv' in plaats van 'veranderbereidheid ten aanzien van de Wpv'. Professionals die de Wpv niet als een fundamentele verandering ervaarden, vonden het lastig aan te geven hoe bereid zij waren om mee te werken aan de Wpv. Hoewel de overtuigingen uit de verandermanagementliteratuur handzaam bleken te zijn voor het onderzoek, maakt dit de toepassing van de theoretische inzichten voortkomend uit dit onderzoek op andere verandercontexten wellicht ingewikkelder.

Ten derde is gebleken dat de voor dit onderzoek gehanteerde methode om affectieve overtuigingen te achterhalen minder functioneel was dan verwacht. Hoewel onderzoek van Eagly et al. (1994) uitwijst

dat het betrouwbare data oplevert om respondenten de open vraag te stellen welke emoties zij voelen bij een bepaalde groep of bepaald beleid, was dat voor dit onderzoek erg lastig. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de Wpv bij professionals weinig gevoelens oproept en dat het daarom voor hen lastig was om concrete gevoelens te benoemen. Dit heeft ertoe geleid dat het in dit onderzoek niet mogelijk is gebleken om de invloed van affectieve overtuigingen op de individuele veranderbereidheid van professionals diepgaand te analyseren. Onderzoek middels andere methoden kan wellicht waardevollere antwoorden opleveren en meer inzicht geven in de invloed van affectieve overtuigingen op de individuele veranderbereidheid van professionals. Zo kan volgens Kearny en Hyle (2004) het laten maken van een tekening respondenten helpen bij het structureren van gevoelens en gedachten en het uitdiepen van hun ervaringen.

Ten vierde brengt het doen van interviews enkele risico's met zich mee ten aanzien van de betrouwbaarheid van het onderzoek. Zo bestaat de mogelijkheid dat respondenten in de interviews sociaal-wenselijke antwoorden hebben gegeven (Bryman, 2012). Een belangrijke opmerking die hierbij dient te worden gemaakt, is dat raadsheren van de Hoge Raad gewend zijn om één mening te ventileren over de rechtszaken die zij behandelen. Tijdens de interviews is enkele malen gebleken dat raadsheren van de Hoge Raad spraken vanuit het 'wij-perspectief'. De onderzoeker heeft zoveel mogelijk geprobeerd naar de individuele mening van de verschillende respondenten te vragen. Daarnaast bleek gedurende de dataverzameling dat in de interviews een grote hoeveelheid topics behandeld diende te worden en dat 60 minuten hiervoor soms niet genoeg was. Het is niet in alle gevallen gelukt om de hele topicijst te behandelen en in de interviews is op verschillende wijze naar de overtuigingen gevraagd. Zo kan ook de onderzoeker invloed uitgeoefend hebben op de variatie in antwoorden. Tot slot bleek tijdens de interviewfase dat ook advocaten die partijen bijstaan bij de rechtbank en/of het hof een belangrijke rol spelen binnen de prejudiciële procedure. Zij kunnen het stellen van een prejudiciële vraag aan- of afraden aan hun cliënt en daarmee de beslissing van een feitenrechter beïnvloeden. Wegens tijdsoverwegingen is ervoor gekozen om in dit onderzoek geen interviews af te nemen met advocaten die enkel in eerste of tweede aanleg procederen. Inzicht in hun overtuigingen ten aanzien van de Wpv en de invloed daarvan op hun bereidheid om het stellen van een prejudiciële vraag aan- of af te raden kan een zeer interessante aanvulling bieden op dit onderzoek.

8.3 Slotreflectie

De Wpv is onderdeel van een pakket aan veranderingen dat de rol van de Hoge Raad binnen het civiele rechtsbestel sinds 2012 heeft gewijzigd. De invoering van de Wpv werd enerzijds verwelkomd, maar anderzijds met kritische ogen aanschouwd. Zes jaar later zijn de kritische ogen gebleven en is het gevoel van verwelcoming, ofwel de ervaren discrepantie, afgezwakt. Toch wordt de waarde van het instrument in het algemeen hoog beoordeeld, vanwege de doelstellingen die de Wpv in essentie heeft. Ook in de tussentijdse en eindevaluatie van de Wpv wordt met name ingegaan op de vraag of de doelstellingen van de Wpv al dan niet zijn behaald. Dit onderzoek laat zien dat juist de context waarin de Wpv is ingevoerd en wordt uitgevoerd, de gewenste versterking van de rechtsvormende rol van de Hoge Raad, tot discussie leidt. Mede door deze discussie varieert de veranderbereidheid van professionals en is er soms sprake van enigszins 'toevallig' gestelde prejudiciële vragen. Laten we hopen dat de positionering van de Hoge Raad binnen het rechtsbestel, maar daarmee ook als belangrijke spil binnen onze trias politica, belangrijke aandacht blijft houden en de uitvoerende professionals zich verder blijven ontwikkelen, zodat de Wpv op termijn gebruikt wordt voor rechtsvragen waarvoor de Wpv écht van belang is. Het gebruik van de Wpv zal dan idealiter minder berusten op het toeval en rechtsvragen zoals die over de aardbevingsschade in Groningen zullen dan hopelijk op het juiste moment de Hoge Raad bereiken.

Literatuurlijst

Wetenschappelijke literatuur

Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). Reflections: Our journey in organizational change research and practice. *Journal of Change Management*, 9(2), pp. 127-142.

Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human relations*, 46(6), pp. 681-703.

Bernerth, J. (2004). Expanding our understanding of the change message. *Human Resource Development Review*, 3(1), pp. 36-52.

Boeije, H.R. (2006). Methoden en technieken van kwalitatieve analyse. In: *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Den Haag: Boom onderwijs, pp. 84-120.

Bouckenooghe, D. (2010). Positioning change recipients' attitudes toward change in the organizational change literature. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 46(4), pp. 500-531.

Breckler, S. J., & Wiggins, E. C. (1989). Affect versus evaluation in the structure of attitudes. *Journal of experimental social psychology*, 25(3), pp. 253-271.

Bruijn, H. de (2011). *Managing Professionals*. London: Taylor & Francis.

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.

Burnes, B. (2015). Understanding resistance to change—building on Coch and French. *Journal of Change Management*, 15(2), pp. 92-116.

Cabana, M. D., Rand, C. S., Powe, N. R., Wu, A. W., Wilson, M. H., Abboud, P. A. C., & Rubin, H. R. (1999). Why don't physicians follow clinical practice guidelines?: A framework for improvement. *Jama*, 282(15), pp. 1458-1465.

Daalder, E. S., & Graaff, R. D. (2015). Rome, Luxemburg, Den Haag: de prejudiciële procedure als rechtsvormend instrument. *Ars*, 64(9), pp. 324-332.

Dekker, G.E. den, & Eshof, L. van den (2015). Sprongcassatie en de prejudiciële procedure. *Tijdschrift voor de Procespraktijk*, 2015(4), pp. 105-108.

Drzensky, F., & Dick, R. van (2013). Organizational identification and organizational change. In R. Eagly, A. H., Mladinic, A., & Otto, S. (1994). Cognitive and affective bases of attitudes toward social groups and social policies. *Journal of Experimental Social Psychology*, 30(2), pp. 113-137.

Feldman, M. S., & Pentland, B. T. (2003). Reconceptualizing organizational routines as a source of flexibility and change. *Administrative Science Quarterly*, 48(1), pp. 94-118.

Feldman, M. S., Pentland, B. T., D'Adderio, L., & Lazaric, N. (2016). Beyond routines as things: Introduction to the special issue on routine dynamics. *Organization Science*, 27(3), pp. 505-513.

- Freidson, E. (1994). *Professionalism reborn: Theory, prophecy, and policy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism, the third logic: on the practice of knowledge*. Chicago: University of Chicago press.
- Frenk, N., & Wolffram-van Doorn, A. M. (2009). Het voorontwerp prejudiciële vragen aan de Hoge Raad. *Rechtsgeleerd magazijn Themis*, 2009(4), pp. 154-163.
- Giesen, I. (2011a). Prejudiciële vragen aan de Hoge Raad: onbedoelde neveneffecten op de positie en taak van de Hoge Raad. In A.M. Hol & I. Giesen (Eds.), *De Hoge Raad in 2025: Contouren van de toekomstige cassatierechtspraak* (pp. 51-70). Den Haag: Boom Juridische uitgevers.
- Giesen, I. (2011b). De vragende feitenrechter?. *AV&S*, 2011(2), pp. 61-62.
- Godin, G., Bélanger-Gravel, A., Eccles, M., & Grimshaw, J. (2008). Healthcare professionals' intentions and behaviours: A systematic review of studies based on social cognitive theories. *Implementation Science*, 3(1), pp. 3-36.
- Gondo, M., Patterson, K. D., & Palacios, S. T. (2013). Mindfulness and the development of a readiness for change. *Journal of Change Management*, 13(1), pp. 36-51.
- Grol, R., & Wensing, M. (2004). What drives change? Barriers to and incentives for achieving evidence-based practice. *Medical Journal of Australia*, 180(6), pp 57-60.
- Hameed, I., Khan, A. K., Sabharwal, M., Arain, G. A., & Hameed, I. (2017). Managing Successful Change Efforts in the Public Sector: An Employee's Readiness for Change Perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 00(0), pp 1-24.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of applied behavioral science*, 43(2), pp. 232-255.
- Holt, D. T., Helfrich, C. D., Hall, C. G., & Weiner, B. J. (2010). Are you ready? How health professionals can comprehensively conceptualize readiness for change. *Journal of general internal medicine*, 25(1), pp. 50-55.
- Holt, D. T., & Vardaman, J. M. (2013). Toward a comprehensive understanding of readiness for change: The case for an expanded conceptualization. *Journal of Change Management*, 13(1), pp. 9-18.
- Jong, E. de (2016). De alles overziende rechter? Over rechtsvorming met oog voor macro-effecten. In T. Hartlief & M.G. Faure (Eds.), *De Spier-bundel. De agenda van het aansprakelijkheidsrecht* (pp. 51-67). Deventer: Wolters Kluwer.
- Jonge, E. A. de (2015). *Beelden van de professional: Inspiratiebronnen voor professionalisering* (dissertatie). Geraadpleegd via: <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/312299>
- Kampen, S.S. van, & Giesen, I. (2013). Prejudiciële vragen aan de Hoge Raad, valkuilen voor de Hoge Raad. *TCR*, 2013(1), pp. 1-16.

- Kearney, K. S., & Hyle, A. E. (2004). Drawing out emotions: the use of participant produced drawings in qualitative inquiry. *Qualitative Research* 4(3), pp. 361-382.
- Kickert, W. J. (2010). Managing emergent and complex change: The case of dutch agencification. *International Review of Administrative Sciences*, 76(3), pp. 489-515.
- Kuiper, M. (2018). Connective Routines: How Medical Professionals Work with Safety Checklists. *Professions and Professionalism*, 8(1), pp. 2251-2269.
- Kuipers, B. S., Higgs, M., Kickert, W., Tummers, L., Grandia, J., & Van der Voet, J. (2014). The management of change in public organizations: A literature review. *Public administration*, 92(1), pp. 1-20.
- Metselaar, E.E. (1997). Assessing the willingness to change: Construction and validation of the DINAMO (dissertatie). Geraadpleegd via: <http://dare.uvu.nl/bitstream/handle/1871/15590/283.pdf>.
- Nembhard, I. M., Alexander, J. A., Hoff, T. J., & Ramanujam, R. (2009). Why does the quality of health care continue to lag? Insights from management research. *The Academy of Management Perspectives*, 23(1), pp. 24-42.
- Noordegraaf, M. (2007). From “pure” to “hybrid” professionalism: Present-day professionalism in ambiguous public domains. *Administration & Society*, 39(6), pp. 761-785.
- Noordegraaf, M. (2015). *Public Management. Performance, Professionalism, Politics*. London: Palgrave MacMillan.
- Noordegraaf, M., Schiffelers, M. J. W. A., Camp, E. J. G., van de, & Bos, A. (2014). *Professionele standaarden: een vergelijkend perspectief. Onderzoek naar de ontwikkeling, implementatie en het onderhoud van professionele standaarden in verschillende beroepsgroepen*. Den Haag: Raad voor de Rechtspraak.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of applied psychology*, 88(4), pp. 680-693.
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(4), pp. 461-524.
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of management review*, 25(4), pp. 783-794.
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change readiness: A multilevel review. *Journal of management*, 39(1), pp. 110-135.
- Schilling, A., Werr, A., Gand, S., & Sardas, J. C. (2012). Understanding professionals' reactions to strategic change: the role of threatened professional identities. *The Service Industries Journal*, 32(8), pp. 1229-1245.

Seawright, J. & Gerring, J. (2008). Case Selection Techniques in Case Study Research A Menu of Qualitative and Quantitative Options. *Political Research Quarterly*, 61(2), pp. 294-308.

Thiel, S. van (2010). *Bestuurskundig onderzoek*. Bussum: Coutinho.

Tummers, L.G. (2011). Explaining the willingness of public professionals to implement new policies: A policy alienation framework. *International Review of Administrative Sciences*, 77(3), pp. 555-581.

Tummers, L. G. (2012). Policy Alienation of Public Professionals: The Construct and Its Measurement. *Public Administration Review*, 72(4), pp. 516-525

Tummers, L. G. (2013) Connecting Public Administration and Change Management Literature: The Effects of Policy Alienation on Resistance to Change. 11th Public Management Research Conference, pp. 1–25.

Tummers, L.G. (2014). Verandermanagement en beleid: Waarom vertonen professionals weerstand tegen nieuw beleid? *Bestuurskunde*, 23(2), pp. 49-60.

Verschuren, P., & Doorewaard, H. (2015). *Het ontwerpen van een onderzoek (vijfde druk)*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.

Vranken, J. B. M. (2009). Consequenties van een versterking van de rechtsvormende taak van de Hoge Raad: Talrijk, divers en soms vergaand. *Nederlands Juristenblad*, 2009(17), pp. 1082-1093.

Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone?. *American journal of sociology*, 70(2), pp. 137-158.

Yin, R. K. (2003). *Case Study Research (Third edition)*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Yin, R. K. (2017). *Case study research and applications: Design and methods*. Thousand Oaks: Sage publications.

Grijze literatuur

Boer, G. de (2018, 13 april). *Rechtbank roept hulp in van Hoge Raad bij aardbevingszaken*. RTV Noord. Geraadpleegd via: <https://www.rtvnoord.nl/nieuws/192755/Rechtbank-roept-hulp-in-van-Hoge-Raad-bij-aardbevingszaken> (geraadpleegd op 11 juni 2018).

Commissie normstellende rol Hoge Raad (2008). *Versterking van de cassatierechtspraak*. Den Haag: Commissie normstellende rol Hoge Raad.

De Rechtspraak (2018a). *Over de Hoge Raad*. Geraadpleegd via: <https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Hoge-Raad-der-Nederlanden/Over-de-Hoge-Raad> (geraadpleegd op 12 maart 2018).

De Rechtspraak (2018b). *Wetenschappelijk bureau*. Geraadpleegd via: <https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Hoge-Raad-der-Nederlanden/Over-de-Hoge-Raad/Wetenschappelijk%20bureau/Paginas/default.aspx> (geraadpleegd op 4 juni 2018).

De Rechtspraak (2018c). *Cassatierechtspraak*. Geraadpleegd via: <https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Hoge-Raad-der-Nederlanden/Over-de-Hoge-Raad/Cassatierechtspraak> (geraadpleegd op 4 juni 2018).

De Rechtspraak (2018d). *Cassatie in het belang der wet*. Geraadpleegd via: <https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Hoge-Raad-der-Nederlanden/Over-de-Hoge-Raad/Bijzondere-taken-HR-en-PG/Paginas/Cassatie-in-het-belang-der-wet.aspx> (geraadpleegd op 4 juni 2018).

Hammerstein, A., Asser, W.D.H., en Bunt, J.E. van de (2017). *Advies uitgebracht aan de Nationaal Coördinator Groningen e.a.* Geraadpleegd via: <https://www.groninger-bodem-beweging.nl/images/pdf/Advies-Hammerstein-aan-NCG-ea.pdf> (geraadpleegd op 11 juni 2018).

Hoge Raad (2018a). Jaarverslag 2017. Geraadpleegd via: <https://jaarverslaghogeraad.nl/civiele-zaken/inleiding-en-cijfers/> (geraadpleegd op 25 juni 2018).

Hoge Raad (2018b). *Overzicht prejudiciële Vragen*. Geraadpleegd via <https://www.hogeraad.nl/prejudiciële-vragen?Filter.Rechtsgebied=1> (geraadpleegd op 13 maart 2018).

Ministerie van Justitie en Veiligheid (2017). *Eindevaluatie prejudiciële procedure bij de Hoge Raad*. Den Haag: Ministerie van Justitie en Veiligheid.

Ministerie van Veiligheid en Justitie (2011). *Wijziging van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering en de Wet op de rechterlijke organisatie in verband met de invoering van de mogelijkheid tot het stellen van prejudiciële vragen aan de civiele kamer van de Hoge Raad (Wet prejudiciële vragen aan de Hoge Raad)*. Memorie van toelichting. Den Haag: Ministerie van Veiligheid en Justitie.

NSOB (2014). *Governance in de rechtspraak*. Den Haag: Raad voor de Rechtspraak.

Raad van State (2010). *Advies W03.10.0128/II*. Den Haag: Raad van State.

WODC (2016). *De Wet prejudiciële vragen aan de Hoge Raad: een tussentijdse evaluatie in het licht van de mogelijke invoering in het strafrecht*. Den Haag: WODC.

Bijlage 1: Topic lists

Topic list raadsheren / Advocaten-Generaal Hoge Raad

Inleiding

- Bedanken voor medewerking
- Voorstellen + uitleg onderzoek: *Hoe beïnvloeden de overtuigingen van juridische professionals in de civiele sector ten aanzien van de Wet prejudiciële vragen de individuele veranderbereidheid van deze professionals?*
- Aangeven dat iedereen geanonimiseerd wordt.
- Tijd aangeven: ongeveer een uur.
- Vragen of het opgenomen mag worden.
- Vragen of respondent nog vragen heeft.

Vragen

- Kunt u uzelf kort voorstellen; hoe lang werkt u al bij de Hoge Raad? Welke werkzaamheden heeft u eerder gehad?
- De Wpv is in **2012** ingevoerd. Hoe keek u destijds aan tegen deze wet?
- Hoe is uw mening over de **Wpv nu**? En wat maakt dat deze **veranderd** is?
- Hoe kijkt u aan tegen de door de Wpv **veranderde rol van de Hoge Raad**?
- Wat zijn de **veranderingen** waartoe de Wpv leidt in uw **werkzaamheden**?
 - ➔ Doorvragen; nog meer veranderingen? Op welke manier verschilt dit werk van uw andere werk?
 - ➔ Welke nieuwe **capaciteiten** vraagt dit van u als raadsheer/AG?
- Hoe groot ziet u **uw rol** als raadsheer/advocaat-generaal binnen het tot een succes maken van de Wpv? Wat is de keuze die u kunt maken ten aanzien van de Wpv?
- In hoeverre **bent u bereid energie en tijd** te steken in het tot een succes maken van de Wpv? Op welke manier uit zich dat?
 - ➔ In hoeverre bent u bereid energie en tijd te steken in het ontwikkelen van de nieuwe capaciteiten? Op welke manier uit zich dat?
- In hoeverre bent u bereid **collega's te stimuleren** tijd en energie te steken in het meewerken aan de doelen van de Wpv en aanleren van de nieuwe capaciteiten?
 - ➔ Evt ingaan op volgende aspecten (als niet genoemd):
 - antwoord formuleren op prejudiciële vraag dat van voldoende breedte is zodat het maatschappelijke impact heeft
 - het niet ontvankelijk verklaren van prejudiciële vragen die van onvoldoende maatschappelijke waarde zijn; het creëren van een agenda voor de Hoge Raad
 - het al op voorhand oriënteren op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en hun impact op het rechtssysteem
 - het omgaan met informatie die door derden wordt aangeleverd over het maatschappelijk vraagstuk.

- U gaf aan dat u best wel bereid bent / niet zo bereid bent om veel energie te steken in de Wpv en nieuwe capaciteiten. Eerder gaf u al aan dat u vindt van de Wpv en de veranderde rol van de Hoge Raad. Hoe belangrijk is dit argument voor uw houding ten aanzien van de van u gevraagde verandering?
- Op basis van de literatuur heb ik zeven overtuigingen onderscheiden die van invloed zouden kunnen zijn op uw bereidheid wel of niet mee te werken aan de Wpv. Deze wil ik nu één voor één langslopen aan de hand van een vragenformulier wat ik u eerst vraag in te vullen. Nadat u deze heeft ingevuld, ga ik daar graag met u over in gesprek.

INVULLEN

Bij elke overtuiging wil ik u vragen na te denken hoe u daarnaar kijkt, maar ook in hoeverre dit voor u een **belangrijke** overtuiging is en in hoeverre dit **van invloed is op uw bereidheid** mee te werken aan de Wpv.

1. Wat zijn de eerste twee gevoelens die bij u opkomen als u denkt aan de Wpv en uw uitvoering daarvan?

→ **En aan de veranderende rol van de Hoge Raad?**

- Hoe beïnvloeden deze gevoelens uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

2. De Wpv is een goed/geschikt instrument om in te spelen op de in 2012 gewenste noodzakelijke verandering van de organisatie/werkzaamheden van de Hoge Raad.

→ **Waren er problemen? Hoe keek u aan tegen de toenmalige verhouding in de verschillende rollen van de Hoge Raad? Was een verandering noodzakelijk en waarom?**

→ **Draagt de Wpv volgens u bij aan het beter bereiken van de organisatiedoelstellingen van de Hoge Raad? Draagt de Wpv volgens u bij aan een betere balans in de rollen van de Hoge Raad? Wat is deze balans?**

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

3. De doelstellingen en de uitvoering van de Wpv zijn in het belang van de maatschappij.

→ **In hoeverre is de veranderde balans in de rollen van de Hoge Raad volgens u wenselijk voor de maatschappij?**

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

4. De doelstellingen en de uitvoering van de Wpv zijn in het belang van de partijen die betrokken zijn bij de prejudiciële procedure.

→ **Wat vindt u van de mogelijkheid dat een rechter een prejudiciële vraag kan stellen ook als partijen dit niet willen?**

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

5. Ik beschik over voldoende kennis, vaardigheden en capaciteiten om de Wpv op een waardevolle manier uit te voeren.

→ **En heeft u het idee dat uw collega's en andere juridische beroepen hiertoe in staat zijn? Welke vaardigheden zou u nog beter onder de knie moeten krijgen? Wat is hiervoor nodig?**

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

6. Uitvoering van de Wpv heeft positieve consequenties voor mijn werk.

→ Heeft het gevolgen voor uw carrièreperspectief als u eraan meewerkt? Geeft het u aanzien binnen juridische kringen om eraan mee te werken? Maakt het uw werk leuker/interessanter?

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

7. Binnen mijn organisatie is voldoende draagvlak voor de Wpv.

→ Onder wie is dit er wel en onder wie niet? Wordt het werken aan de Wpv volgens u voldoende gestimuleerd? Wat zijn de geluiden die u hoort vanuit uw juridische netwerk (ook in uw privéomgeving?)

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

- Welke van de zojuist besproken overtuigingen heeft voor u de grootste invloed op uw veranderbereidheid ten aanzien van de Wpv? Waarom?
- Zijn er aan het einde van dit interview nog andere overtuigingen ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad die wij nog niet besproken hebben?
- Hoe beziet u uw houding ten aanzien van de Wpv ten opzichte van die van uw collega's? Bent u positiever of gematigder? ‘
- Wat is uw visie op hoe de Wpv over 10/20 jaar idealiter gebruikt wordt?
- Zijn er nog overige opmerkingen die u wilt maken in het kader van dit onderzoek?

Afsluiting

- Bedanken voor de medewerking.
- Vertellen wat er gebeurt met de resultaten: verwerken in het onderzoek, eindrapport & presentatie.

Topic list rechters rechtbanken / raadsheren gerechtshoven

Inleiding

- Bedanken voor medewerking
- Voorstellen + uitleg onderzoek: *Hoe beïnvloeden de overtuigingen van juridische professionals in de civiele sector ten aanzien van de Wet prejudiciële vragen de individuele veranderbereidheid van deze professionals?*
- Aangeven dat iedereen geanonimiseerd wordt.
- Tijd aangeven: ongeveer een uur.
- Vragen of het opgenomen mag worden
- Vragen of respondent nog vragen heeft.

Vragen

- Kunt u uzelf kort voorstellen; hoe lang werkt u al bij deze rechtbank/dit gerechtshof? Welke werkzaamheden heeft u eerder gehad? Hoe is uw relatie met de Hoge Raad?
- De Wpv is in 2012 ingevoerd. Hoe keek u **destijds** aan tegen deze wet?
- Hoe is uw **mening over de Wpv nu?** En wat maakt dat deze veranderd is?
- Hoe kijkt u aan tegen de door de Wpv **veranderde rol van de Hoge Raad?**
- Wat zijn de **veranderingen** waartoe de Wpv leidt in uw **werkzaamheden?**
 - ➔ Welke **nieuwe capaciteiten** vraagt dit van u als raadsheer/rechter?
- Hoe groot ziet u uw **rol** als rechter/raadsheer binnen het tot een succes maken van de Wpv? Wat is de **keuze** die u kunt maken ten aanzien van de Wpv?
- In hoeverre bent u **bereid energie en tijd** te steken in het tot een **succes** maken van de Wpv? (Waarom heeft u een prejudiciële vraag gesteld?)
 - ➔ In hoeverre bent u bereid energie en tijd te steken in het ontwikkelen van de **nieuwe capaciteiten?** Op welke manier uit zich dat?
- In hoeverre bent u bereid **collega's te stimuleren tijd en energie** te steken in het meewerken aan de doelen van de Wpv en aanleren van de nieuwe capaciteiten?
 - ➔ Evt ingaan op volgende aspecten (als niet genoemd):
 - het inventariseren in hoeverre een rechtsvraag in meerdere zaken naar voren komt (via samenwerking met andere rechtbanken/hoven)
 - het opstellen van een prejudiciële vraag
 - het consulteren van partijen over het indienen en de formulering van een prejudiciële vraag
- U gaf aan dat u best wel bereid bent / niet zo bereid bent om veel energie te steken in de Wpv en nieuwe capaciteiten. Eerder gaf u al aan dat u vindt van de Wpv en de veranderde rol van de Hoge Raad. Hoe belangrijk is dit argument voor uw houding ten aanzien van de van u gevraagde verandering?
- Op basis van de literatuur heb ik zeven overtuigingen onderscheiden die van invloed zouden kunnen zijn op uw bereidheid wel of niet mee te werken aan de Wpv. Deze wil ik nu één voor

één langslopen aan de hand van een vragenformulier wat ik u eerst vraag in te vullen. Nadat u deze heeft ingevuld, ga ik daar graag met u over in gesprek.

INVULLEN

Bij elke overtuiging wil ik u vragen na te denken hoe u daarnaar kijkt, maar ook in hoeverre dit voor u een belangrijke overtuiging is en in hoeverre dit van invloed is op uw bereidheid mee te werken aan de Wpv.

1. Wat zijn de eerste twee gevoelens die bij u opkomen als u denkt aan de Wpv en uw uitvoering daarvan?

→ En aan de veranderende rol van de Hoge Raad?

- Hoe beïnvloeden deze gevoelens uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

2. De Wpv is een goed/geschikt instrument om in te spelen op de in 2012 gewenste noodzakelijke verandering van de organisatie/werkzaamheden van de Hoge Raad.

→ Waren er problemen? Hoe keek u aan tegen de toenmalige verhouding in de verschillende rollen van de Hoge Raad? Was een verandering noodzakelijk en waarom?

→ Draagt de Wpv volgens u bij aan het beter bereiken van de organisatiedoelstellingen van de Hoge Raad? Draagt de Wpv volgens u bij aan een betere balans in de rollen van de Hoge Raad? Wat is deze balans?

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

3. De doelstellingen en de uitvoering van de Wpv zijn in het belang van de maatschappij.

→ In hoeverre is de veranderde balans in de rollen van de Hoge Raad volgens u wenselijk voor de maatschappij?

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

4. De doelstellingen en de uitvoering van de Wpv zijn in het belang van de partijen die betrokken zijn bij de prejudiciële procedure.

→ Wat vindt u van de mogelijkheid dat een rechter een prejudiciële vraag kan stellen ook als partijen dit niet willen?

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

5. Ik beschik over voldoende kennis, vaardigheden en capaciteiten om de Wpv op een waardevolle manier uit te voeren.

→ En heeft u het idee dat uw collega's en andere juridische beroepen hiertoe in staat zijn? Welke vaardigheden zou u nog beter onder de knie moeten krijgen? Wat is hiervoor nodig?

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

6. Uitvoering van de Wpv heeft positieve consequenties voor mijn werk.

→ Heeft het gevolgen voor uw carrièreperspectief als u eraan meewerkt? Geeft het u aanzien binnen juridische kringen om eraan mee te werken? Maakt het uw werk leuker/interessanter?

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

7. Binnen mijn organisatie is voldoende draagvlak voor de Wpv.

→ Onder wie is dit er wel en onder wie niet? Wordt het werken aan de Wpv volgens u voldoende gestimuleerd? Wat zijn de geluiden die u hoort vanuit uw juridische netwerk (ook in uw privéomgeving?)

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?
- Zijn er aan het einde van dit interview nog andere overtuigingen ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad die wij nog niet besproken hebben?
- Hoe beziet u uw houding ten aanzien van de Wpv ten opzichte van die van uw collega's? Bent u positiever of gematigder? Kunt u mij in contact brengen met collega's die negatiever tegenover de Wpv staan?
- Wat is uw visie op hoe de Wpv over 10/20 jaar idealiter gebruikt wordt?
- Zijn er nog overige opmerkingen die u wilt maken in het kader van dit onderzoek?

Afsluiting

- Bedanken voor de medewerking.
- Vertellen wat er gebeurt met de resultaten: verwerken in het onderzoek, eindrapport & presentatie.

Topic list cassatieadvocaten

Inleiding

- Bedanken voor medewerking
- Voorstellen + uitleg onderzoek: *Hoe beïnvloeden de overtuigingen van juridische professionals in de civiele sector ten aanzien van de Wet prejudiciële vragen de individuele veranderbereidheid van deze professionals?*
- Aangeven dat iedereen geanonimiseerd wordt.
- Tijd aangeven: ongeveer een uur.
- Vragen of het opgenomen mag worden
- Vragen of respondent nog vragen heeft.

Vragen

- Kunt u uzelf kort voorstellen; hoe lang werkt u al als cassatieadvocaat? Welke werkzaamheden heeft u eerder gehad? Hoe is uw relatie met de Hoge Raad?
- De Wpv is in **2012** ingevoerd. Hoe keek u destijds aan tegen deze wet?
- Hoe is uw mening over de Wpv **nu**? En wat maakt dat deze **veranderd** is?
- Hoe kijkt u aan tegen de door de Wpv **veranderde rol** van de Hoge Raad?
- Wat zijn de **veranderingen** waartoe de Wpv leidt in uw werkzaamheden?
 - ➔ Welke nieuwe capaciteiten vraagt dit van u als cassatieadvocaat?
- Hoe groot ziet u uw **rol als cassatieadvocaat** binnen het tot een succes maken van de Wpv? Wat is de **keuze** die u kunt maken ten aanzien van de Wpv?
- In hoeverre bent u **bereid energie en tijd** te steken in het tot een succes maken van de Wpv? Op welke manier uit zich dat?
 - ➔ In hoeverre bent u bereid energie en tijd te steken in het ontwikkelen van de **nieuwe capaciteiten**? Op welke manier uit zich dat?
- In hoeverre bent u **bereid collega's te stimuleren** tijd en energie te steken in het meewerken aan de doelen van de Wpv en aanleren van de nieuwe capaciteiten?
 - ➔ Evt ingaan op volgende aspecten (als niet genoemd):
 - het aanleveren van informatie aan de Hoge Raad namens een procespartij met in afweging genomen het maatschappelijke belang van brede beantwoording van de vraag
 - het aanspreken van derden op de mogelijkheid informatie aan te leveren aan de Hoge Raad.
- U gaf aan dat u best wel bereid bent / niet zo bereid bent om veel energie te steken in de Wpv en nieuwe capaciteiten. Eerder gaf u al aan dat u vindt van de Wpv en de veranderde rol van de Hoge Raad. Hoe belangrijk is dit argument voor uw houding ten aanzien van de van u gevraagde verandering?
- Op basis van de literatuur heb ik zeven overtuigingen onderscheiden die van invloed zouden kunnen zijn op uw bereidheid wel of niet mee te werken aan de Wpv. Deze wil ik nu één voor

één langslopen aan de hand van een vragenformulier wat ik u eerst vraag in te vullen. Nadat u deze heeft ingevuld, ga ik daar graag met u over in gesprek.

INVULLEN

Bij elke overtuiging wil ik u vragen na te denken hoe u daarnaar kijkt, maar ook in hoeverre dit voor u een belangrijke overtuiging is en in hoeverre dit van invloed is op uw bereidheid mee te werken aan de Wpv.

1. Wat zijn de eerste twee gevoelens die bij u opkomen als u denkt aan de Wpv en uw uitvoering daarvan?

→ En aan de veranderende rol van de Hoge Raad?

- Hoe beïnvloeden deze gevoelens uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

2. De Wpv is een goed/geschikt instrument om in te spelen op de in 2012 gewenste noodzakelijke verandering van de organisatie/werkzaamheden van de Hoge Raad.

→ Waren er problemen? Hoe keek u aan tegen de toenmalige verhouding in de verschillende rollen van de Hoge Raad? Was een verandering noodzakelijk en waarom?

→ Draagt de Wpv volgens u bij aan het beter bereiken van de organisatiedoelstellingen van de Hoge Raad? Draagt de Wpv volgens u bij aan een betere balans in de rollen van de Hoge Raad? Wat is deze balans?

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

3. De doelstellingen en de uitvoering van de Wpv zijn in het belang van de maatschappij.

→ In hoeverre is de veranderde balans in de rollen van de Hoge Raad volgens u wenselijk voor de maatschappij?

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

4. De doelstellingen en de uitvoering van de Wpv zijn in het belang van de partijen die betrokken zijn bij de prejudiciële procedure.

→ Wat vindt u van de mogelijkheid dat een rechter een prejudiciële vraag kan stellen ook als partijen dit niet willen?

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

5. Ik beschik over voldoende kennis, vaardigheden en capaciteiten om de Wpv op een waardevolle manier uit te voeren.

→ En heeft u het idee dat uw collega's en andere juridische beroepen hiertoe in staat zijn? Welke vaardigheden zou u nog beter onder de knie moeten krijgen? Wat is hiervoor nodig?

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

6. Uitvoering van de Wpv heeft positieve consequenties voor mijn werk.

→ Heeft het gevolgen voor uw carrièreperspectief als u eraan meewerkt? Geeft het u aanzien binnen juridische kringen om eraan mee te werken? Maakt het uw werk leuker/interessanter?

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?

7. Binnen mijn organisatie is voldoende draagvlak voor de Wpv.

→ **Onder wie is dit er wel en onder wie niet? Wordt het werken aan de Wpv volgens u voldoende gestimuleerd? Wat zijn de geluiden die u hoort vanuit uw juridische netwerk (ook in uw privéomgeving?)**

- Hoe beïnvloedt deze overtuiging uw veranderbereidheid tav de Wpv? Heeft dit een groot effect?
- Zijn er aan het einde van dit interview nog **andere overtuigingen** ten aanzien van de Wpv en de veranderende rol van de Hoge Raad die wij nog niet besproken hebben?
- Hoe beziet u uw **houding ten aanzien van de Wpv ten opzichte van die van uw collega's**? Bent u positiever of gematigder? Kunt u mij in contact brengen met collega's die **negatiever/positiever** tegenover de Wpv staan?
- Wat is uw visie op hoe de Wpv over 10/20 jaar idealiter gebruikt wordt?
- Zijn er nog overige opmerkingen die u wilt maken in het kader van dit onderzoek?

Afsluiting

- Bedanken voor de medewerking.
- Vertellen wat er gebeurt met de resultaten: verwerken in het onderzoek, eindrapport & presentatie.

Vraagformulier

Naam respondent:

Open vraag

1. Als ik denk aan de Wpv en mijn uitvoering van de Wpv, voel ik mij.... (noem 2 gevoelens):

- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="radio"/> Blij | <input type="radio"/> Paniekerig | <input type="radio"/> Gefrustreerd |
| <input type="radio"/> Boos | <input type="radio"/> Sterk | <input type="radio"/> Vernederd |
| <input type="radio"/> Gespannen | <input type="radio"/> Zelfverzekerd | <input type="radio"/> Behaaglijk |
| <input type="radio"/> Vertrouwd | <input type="radio"/> Ontevreden | <input type="radio"/> Dankbaar |
| <input type="radio"/> Verdrietig | <input type="radio"/> Onbezorgd | <input type="radio"/> Trots |
| <input type="radio"/> Ontspannen | <input type="radio"/> Onzeker | <input type="radio"/> Benauwd |
| <input type="radio"/> Bedreigd | <input type="radio"/> Schaamtevol | <input type="radio"/> Waardevol |
| <input type="radio"/> Energiek | <input type="radio"/> Gekwetst | <input type="radio"/> Vijandig |
| <input type="radio"/> Bang | <input type="radio"/> Verraden | <input type="radio"/> Ongeduldig |
| <input type="radio"/> Vrolijk | <input type="radio"/> Woedend | <input type="radio"/> Plezierig |
| <input type="radio"/> Enthousiast | <input type="radio"/> Verbonden | <input type="radio"/> Hoopvol |
| <input type="radio"/> Tevreden | <input type="radio"/> Comfortabel | |

Anders, nl:

Stellingen

2. De Wpv is een goed/geschikt instrument om in te spelen op de in 2012 noodzakelijke verandering van de organisatie/werkzaamheden van de Hoge Raad.

0 0 0 0 0
Zeer oneens Oneens Neutraal Eens Zeer eens

3. De doelstellingen en de uitvoering van de Wpv zijn in het belang van de maatschappij.

0 0 0 0 0
Zeer oneens Oneens Neutraal Eens Zeer eens

4. De doelstellingen en de uitvoering van de Wpv zijn in het belang van de partijen die betrokken zijn bij de prejudiciële procedure.

0 0 0 0 0
Zeer oneens Oneens Neutraal Eens Zeer eens

5. Ik beschik over voldoende kennis, vaardigheden en capaciteiten om op een waardevolle manier uitvoering te geven aan de Wpv.

0 0 0 0 0
Zeer oneens Oneens Neutraal Eens Zeer eens

6. Uitvoering van de Wpv heeft positieve consequenties voor mijn werk.

0 0 0 0 0
Zeer oneens Oneens Neutraal Eens Zeer eens

7. Binnen mijn organisatie is voldoende draagvlak voor de Wpv.

0 0 0 0 0
Zeer oneens Oneens Neutraal Eens Zeer eens

Bijlage 2: Codeboom

- Beroepsgroep
 - o AG's
 - o Cassatieadvocaten
 - o Raadsheren Hof
 - o Raadsheren HR
 - o Rechter
- Mindfulness
- Overtuigingen
 - o Affectieve overtuigingen
 - o Discrepantie
 - o Geschiktheid
 - o Ondersteuning binnen organisatie en beroepsgroep
 - o Ondersteuning binnen privéomgeving
 - o Persoonlijke effectiviteit
 - Effectiviteit andere beroepsgroepen
 - o Persoonlijke valentie
 - o Zinvolheid voor de cliënt
 - o Zinvolheid voor de samenleving
- Rechtsontwikkeling
- Toekomst
- Veranderbereidheid
 - o Veranderbereidheid individu
 - o Veranderbereidheid, anderen stimuleren
- Verandering werkzaamheden en capaciteiten
 - o Advocaten
 - o AG's
 - o Cassatieadvocaten
 - o Raadsheren Hof
 - o Raadsheren HR
 - o Rechter

Bijlage 3: Schematisch overzicht overtuigingen en veranderbereidheid professionals¹⁴

Beroepsgroep / respondent	Discrepantie	Geschiktheid (doelstellingen)	Geschiktheid (rechtsvorming)	Zinvolheid voor de samenleving	Zinvolheid voor de partijen	Afweging zinvolheidsovertuigingen	Persoonlijke valentie	Persoonlijke effectiviteit	Effectiviteit Hoge Raad	Effectiviteit cassatieadvocaatuur	Effectiviteit feitenrechters	Effectiviteit advocaten feitelijke instanties	Ondersteuning binnen organisatie / beroepsgroep	Ondersteuning binnen privéomgeving	Affectieve overtuigingen	Individuele veranderbereidheid
Raadsheren Hoge Raad																
R1	Eens	Eens	Oneens	Eens	Eens	Clïënt	Leuk, uitdagend	Eens		Eens	Eens		Eens	Neu- traal	Interessant, nuttig, nieuw, wennen	Terug- houdend
R2	Neu- traal	Eens	Eens	Eens	Eens	Samen- leving	Leuk, uitdagend, extra mogelijkheden, snelheid, maatschappelijke impact, tijdsdruk	Eens		Eens	Neu- traal		Eens	Neu- traal	Nuttig, goed, blij, enthousiast	Bereid
R3	Eens	Eens	Neu- traal	Eens	Eens	Samen- leving	Leuk, uitdagend, extra mogelijkheden, tijdsdruk	Eens		Eens	Eens		Eens	Neu- traal	Heel nuttig, uitdagend	Zeer bereid
R4	Neu- traal	Eens	Eens	Eens	Eens	Clïënt	Leuk, uitdagend, maatschappelijke impact, maar neutraal	Eens		Eens	Neu- traal		Eens	Neu- traal	Waardevol, enthousiast	Bereid
Advocaten-Generaal Hoge Raad																
R5	Eens	Eens	Neu- traal	Eens	Neu- traal	Samen- leving	Leuk, uitdagend, maatschappelijke impact	Eens		Eens	Eens		Eens	Neu- traal	Waardevol, enthousiast	Zeer bereid

¹⁴ Als een veld grijs gekleurd is, betekent dit dat niet naar de desbetreffende overtuiging is gevraagd aan de respondent.

R6	Eens	Eens	Neu- traal	Eens	Neu- traal	Samen- leving	Leuk, uitdagend, maatschappelijke impact, tijdsdruk	Eens		Eens	Eens		Eens	Neu- traal	Waardevol, energiek	Bereid
R7	Eens	Eens	Neu- traal	Eens	Eens	Samen- leving	Leuk, uitdagend, maatschappelijke impact, tijdsdruk, maar neutraal	Eens		Eens	Neu- traal		Eens	Neu- traal	Vertrouwd, com- fortabel, enthousiast, trots, tevreden	Terug- houdend
R8	Eens,	Eens	Neu- traal	Eens	Eens	Samen- leving	Leuk, tijdsdruk, maar neutraal	Eens		Eens	Neu- traal		Eens	Neu- traal	Geïnteresseerd, waardevol	Bereid
Cassatieadvocaten																
R9	Eens	Eens	Eens	Eens	Neu- traal	Clïënt	Leuk, uitdagend, maatschappelijke impact, omzet, statuswinst	Eens	Eens		Neu- traal	Neu- traal	Eens	Neu- traal	Innovatief, positief, servicegericht, plezier	Bereid
R10	Neu- traal	Eens	Neu- traal	Eens	Eens	Samen- leving	Leuk, uitdagend, extra mogelijkheden, omzet, statuswinst, maar neutraal	Eens	Eens		Neu- traal	Neu- traal	Eens	Neu- traal	Enthousiast, hoopvol, maar: neutraal	Bereid
R11	Eens	Eens	Eens	Eens	Neu- traal	Samen- leving	Leuk, uitdagend, snelheid	Eens	Eens				Eens		Enthousiast, hoopvol, leuk	Bereid
R12	Eens	Eens	Oneens	Eens	Eens	Clïënt	Leuk, statuswinst	Eens	Eens		Neu- traal	Neu- traal	Eens	Eens	Tevreden, waardevol, plezierig	Bereid
Raadsheren hoven																
R13	Neu- traal	Eens	Oneens	Eens	Eens	Clïënt	Leuk, extra mogelijkheden, nuttige antwoorden, maar neutraal	Eens	Eens			Neu- traal	Eens	Neu- traal	Positief, tevreden en waardevol, maar: neutraal	Terug- houdend
R14	Eens	Eens	Neu- traal	Eens	Eens	Clïënt	Leuk, extra mogelijkheden, statusverlies	Eens	Neu- traal			Neu- traal	Eens	Neu- traal	Enthousiast, waardevol	Zeer bereid

R15	Neu- traal	Neu- traal	Oneens	Eens	Neu- traal	Samen- leving	Leuk, nuttige antwoorden, statusverlies	Eens	Neu- traal			Neu- traal	Eens	Neu- traal	Neutraal	Terug- houdend
R16	Eens	Eens	Neu- traal	Eens	Neu- traal	Client	Extra mogelijkheden, statuswinst, nuttige antwoorden, statusverlies, regieverlies	Eens	Eens			Neu- traal	Eens	Neu- traal	Tevreden, ontevreden	Terug- houdend
Rechters rechtbanken																
R17	Eens	Eens	Eens	Eens	Neu- traal	Client	Leuk, extra mogelijkheden, maatschappelijke impact, nuttige antwoorden, regieverlies	Neu- traal	Neu- traal			Neu- traal	Eens	Neu- traal	Enthousiast, onzeker	Zeer bereid
R18	Neu- traal	Eens	Eens	Eens	Neu- traal	Client	Leuk, statuswinst, nuttige antwoorden, tijdsdruk, statusverlies, regieverlies	Neu- traal	Eens			Neu- traal	Neu- traal	Eens	Neutraal	Terug- houdend
R19	Eens	Eens	Eens	Eens	Eens	Samen- leving	Leuk, nuttige antwoorden	Neu- traal	Neu- traal			Neu- traal	Eens	Neu- traal	Enthousiast, waardevol	Zeer bereid
R20	Neu- traal	Eens	Eens	Neu- traal	Eens	Samen- leving	Leuk, nuttige antwoorden, tijdsdruk	Neu- traal	Neu- traal			Neu- traal	Neu- traal	Neu- traal	Tevreden, waardevol	Bereid