

Diversiteit in Bedrijf
Charterbijeenkomst Rechtbank Amsterdam 9 mei 2019
Presentatie Dr. Joyce Sylvester

=====

Dames en heren,

Een sterke rechtsstaat vraagt om een goede rechtspraak.

Het is daarom heel goed dat eens in de vier jaar de Raad voor de rechtspraak - het orgaan voor de 11 rechtbanken, de vier gerechtshoven, het College van Beroep voor het bedrijfsleven en de Centrale Raad van Beroep - een visitatiecommissie samenstelt met als doel de staat van de kwaliteitszorg binnen de rechtspraak te onderzoeken. De Commissie Visitatie Gerechten 2018, waarvan ik voorzitter werd nadat Femke Halsema naar Amsterdam vertrok, onderzocht diverse aspecten van de kwaliteitszorg in de rechtspraak en sprak daartoe intensief met gerechtsbesturen, rechters, juridisch ondersteunend personeel en niet-juridisch personeel.

De belangrijkste uitkomsten zijn:

1. Dat de rechtspraak in rap tempo moet moderniseren.
2. Dat er een tekort is aan professionele medewerkers.
3. Dat er financiële schaarste dreigt waardoor er geen innovatie kan plaatsvinden.
4. Dat er als gevolg van de bekostigingssystematiek perverse prikkels optreden bij de afdoening van zaken.
5. Dat houding, vaardigheden en gedrag moeten veranderen; er dient in de rechtspraak een cultuurverandering plaats te vinden om toekomstbestendig te worden.

Wat de commissie zegt is dat tempo en aard van de veranderingen die de rechtspraak probeert door te voeren ontoereikend zijn om het vertrouwen van de samenleving in de rechtspraak in de toekomst te kunnen waarborgen. Als de rechtspraak niet in staat is om de komende jaren in rap tempo te moderniseren, bestaat de kans dat er van buiten wordt ingegrepen, aldus het rapport.

Dit neemt niet weg dat rechters, medewerkers en rechtbankbesturen dagelijks met veel toewijding en betrokkenheid werken aan deskundige, snelle en toegankelijke rechtspraak. De Nederlandse rechtspraak is door hun inzet nog steeds een van de beste ter wereld. Maar het ambt van rechter zal in de toekomst aan gezag inboeten als de huidige tekortkomingen voortduren, constateert de commissie.

De commissie deed de Raad voor de rechtspraak een aantal aanbevelingen.

Om te komen tot een modernisering van de rechtspraak zijn voldoende capaciteit en passende competenties nodig om de reeds gestarte kwaliteitsprogramma's te realiseren. Verbeter de strategische personeelsplanning. Het huidige bekostigingssysteem van de rechtspraak is inmiddels in onderzoek om herzien te worden.

Maar de commissie beveelt aan om reeds apart financiering van de kwaliteitszorg, het veranderproces en de noodzakelijke innovatieprogramma's te organiseren, zodanig dat het werk van alledag daardoor niet belast wordt. Tevens beveelt de commissie aan te zorgen voor een heldere visie op organisatie en toekomst, en dat voor iedereen duidelijk vast te leggen.

De twee laatste aanbevelingen hebben te maken met de onderwerpen waarom we hier vandaag bij elkaar zijn; zorg voor gezaghebbend leiderschap en bestuurlijke regie op het proces van modernisering en verandering, zowel binnen de gerechten als tussen de gerechten en gerechtsoverstijgend.

Een toename van de diversiteit binnen de rechtspraak is ook een duidelijke aanbeveling van de Visitatiecommissie 2018. Zoals u wellicht weet werken er bij de rechtspraak overwegend vrouwen en volgens de commissie dient de diversiteit dus te verbreden. De commissie heeft diversiteit in het rapport expliciet opgenomen daar waar het gaat over deskundigheid en professioneel handelen.

Om te beginnen wil ik het met u hebben over leiderschap; gezaghebbend dat betekent dus ook inclusief leiderschap.

Ik versta er onder dat leidinggevenden in staat zijn om bij ieder individu, of het nu gaat om mannen of vrouwen, afkomstig uit de stad of uit de regio, jong of oud, homo of hetero, valide of minder valide en alle verschillen in etniciteit die er bestaan, talenten te herkennen en te inspireren en te motiveren zodat die talenten zich kunnen ontplooiën.

Dat gezegd hebbende weet ik dat het een enorme opgave is, want we hebben allemaal beelden. Ik ook. En daarom is het van belang om ondanks die beelden steeds weer op zoek te gaan naar wie de persoon is die je op dat moment voor je hebt staan. Wie is deze persoon en wat zijn haar of zijn talenten?

En inclusief leiderschap is niet alleen voor leidinggevenden. Het geldt ook voor individuen. Ieder individu zou voor zijn of haar leven kunnen streven naar inclusief leiderschap. Voor mij betekent dat dat een individu breder naar zichzelf kan kijken op grond van haar of zijn talenten.

Moet je timmerman worden als je vader dat was? Of mag je van jezelf, als jij dat wilt, ook circusartiest, schoonheidsspecialiste, boer of arts worden? Gewoon waar jij goed bent. Inclusief leiderschap zit voor mij op dus ten minste twee niveaus: in jezelf geeft het jouzelf richting en ruimte en daarbuiten gaat het om leidinggevenden die inclusief naar mensen kunnen kijken.

Dan over diversiteit. Diversiteit in organisaties is hard nodig om toekomstbestendig te worden, zo u wilt de concurrentie aan te kunnen, en dat heeft alles te maken met de legitimiteit. Het streven zou er op gericht moeten zijn om een afspiegeling te willen worden van de samenleving. U zult dat met me eens zijn, anders was u hier überhaupt niet om het Charter Diversiteit te ondertekenen.

Ik kan u melden dat het binnen de rechtspraak inmiddels de goede kant op gaat. Ik sprak ter voorbereiding van deze bijeenkomst met Herma Rappa, lid Raad voor de rechtspraak en met Marieke Koek, de president van het gerechtshof in Den Haag, die beiden vanuit hun functies ook verantwoordelijk zijn voor meer diversiteit binnen de rechtspraak.

Er is een aantal landelijke initiatieven op het gebied van diversiteit gestart:

- Alle gerechten hebben een afvaardiging in een landelijke klankbordgroep om initiatieven op het gebied van bevordering van diversiteit/inclusiviteit te delen en daartoe te enthousiasmeren.
- Enkele rechters zijn landelijk actief als ambassadeurs op dit onderwerp.

- Een rechter heeft interviews hierover gehouden in landelijke media en studenten van cultureel diverse achtergrond opgeroepen zich met hem in contact te stellen.
- De landelijke selectiecommissie rechters heeft in de groep selecteurs een aantal leden met een biculturele achtergrond. In de lopende aanbesteding voor testen en assessments ten behoeve van de selectie van rechters is als uitgangspunt geformuleerd dat de gebruikte instrumenten cultuurwaardevrij dienen te zijn. Ook laat de commissie zich trainen op het gebied van cultuurwaardevrij selecteren
- Ook in de werving en in de arbeidscommunicatie wordt bijzondere aandacht gegeven aan diversiteit/cultuurwaardevrijheid. Summercourt - rechtenstudenten kunnen een week lang een kijkje nemen in de rechtspraak en in de wereld van het Openbaar Ministerie - is daarvoor een aantrekkelijk instrument gebleken.

Diversiteit mag zich dus in een toenemende belangstelling verheugen binnen de rechtspraak. De initiatieven richten zich samengevat op het bewuster omgaan met diversiteit en op het onderzoeken van het aannamebeleid zodat naar de toekomst toe de diversiteit onder rechters daadwerkelijk kan toenemen.

Ik ben verheugd dat de Rechtbank Amsterdam, net als alle andere organisaties die hier vandaag aanwezig zijn, een stap zet in de goede richting door het Charter Diversiteit te ondertekenen. Moedig ook omdat diversiteit in de rechtspraak een taaie materie is.

In schaal 1-2 is in 2015 41% van de medewerkers bi-cultureel, in schaal 3-5 dropt dit percentage naar 15,6% en in de schalen 6-8 is het 13,3%, in 9-11 7,3%, 12-14 4,1% en in schaal 15 1,7 procent. Ik hoop dat vele gerechten het voorbeeld van de Rechtbank Amsterdam zullen gaan volgen.

Wat zijn, ook gebaseerd op mijn eigen ervaringen, de succesfactoren om tot meer diversiteit te komen?

1. Zorg voor diversiteit in het onderwijs. Het gaat al jong in het leven mis. Het is belangrijk dat kinderen rolmodellen hebben en zich kunnen identificeren.
2. Zorg voor goede initiatieven naar scholen toe.
3. Zorg voor adequate werving en een goed aannamebeleid.
4. Sta open voor andere culturen en hou rekening met elkaar.
5. Maak diversiteit bespreekbaar in de organisatie, mensen mogen zich verwonderen.
6. And last but not least, om te komen tot meer diversiteit is krachtig en inclusief leiderschap essentieel. Ik benoemde dat al eerder. Draagvlak, aandacht en vertrouwen van de leiding is een essentiële randvoorwaarde om een cultuur te creëren waarin iedereen zich thuis voelt en om tot diversiteit te kunnen komen die daadwerkelijk inclusief is.

En dat leiderschap, dames en heren, zit wat mij betreft op allerlei plekken in de organisatie en is niet beperkt tot de top. Natuurlijk. Het helpt als de top er achter staat en het streven om te komen tot meer diversiteit tot beleid verheft dat zich daadwerkelijk in de aandacht mag verheugen. Iedereen kan echter binnen zijn of haar werkzaamheden en mogelijkheden een bijdrage leveren om tot meer diversiteit te komen. Gaat u maar eens na wat u er aan zou kunnen doen! Als je weet dat er zich een vacature gaat voordoen, wie tip je dan? Hoe ga je om met een collega die in de pauze een roti eet in plaats van een broodje kaas? Zeg je dat het stinkt of vraagje nieuwsgierig wat het is? Wat doet u om er voor te zorgen dat er op het werk een sfeer ontstaat waarin iedereen gedijt?

Het ondertekenen van het diversiteitscharter is een eerste stap om tot diversiteit te komen binnen uw organisaties. Wellicht kunt u kennis en ervaringen met elkaar uitwisselen en zo elkaars katalysator worden. Het ligt echter niet alleen aan u, aan het gerecht of aan uw organisatie.

Ik ben van mening dat doelgroepen al op jonge leeftijd al dan niet geholpen over muurtjes dienen te gaan kijken wat er nog meer te doen valt in de wereld dan de in de familie bekende beroepen. De appel mag best ver van de boom vallen! Doelgroepen mogen zich ook zelf melden en hun belangstelling tonen en dienen te netwerken om zichtbaar te worden.

It takes two to tango!

Wens ik u allen veel succes.

Ik heb gezegd!