

Installatietoespraak

Toespraak president mr. L. Verheij bij de installatiezitting van het gerechtshof Den Haag op 9 oktober 2014

Dames en heren,

We verwelkomen vandaag in deze feestelijke zitting vier nieuwe raadsheren. Zo dadelijk stel ik hen nader aan u voor. Het is wat mij betreft gebruikelijk om bij gelegenheid van zo'n feestelijke installatie ook iets te zeggen over een onderwerp dat voor de rechtspraak van belang is. Dat geeft iets aan van de omstandigheden waarin de zojuist geïnstalleerde collega's hun werk doen en de opgaven, of zo u wilt uitdagingen die deze omstandigheden meebrengen.

De geïnstalleerde collega's hebben ooit voorafgaande aan hun eerste benoeming – in de meeste gevallen is dat al jaren geleden – een landelijke selectieprocedure moeten doorlopen. Dat geldt voor iedereen die rechter/raadsheer wordt. Globaal komt het er op dit moment op neer dat bij de eerste aanmelding moet blijken dat iemand over de juiste papieren beschikt (de juiste universitaire opleiding), dat iemand de Nederlandse nationaliteit bezit, dat er geen verhinderingen zijn bijvoorbeeld in de vorm van strafrechtelijke veroordelingen in het verleden. Wanneer aan deze en nog enkele andere vereisten is voldaan, moet men een aantal intelligentietests ondergaan en daarbij bepaalde normscores halen, wil men verder in de procedure worden toegelaten. Daarna vindt een zogenaamd voorgesprek plaats met een drietal selecteurs. In dat voorgesprek wordt de aandacht gericht op de motivatie van de kandidaat, diens overtuigingskracht, diens mondelinge uitdrukkingsvaardigheid en diens beeld van de geambieerde functie.

Als dat positief verloopt wordt de kandidaat toegelaten tot een assessment, waarin onderzoek wordt gedaan naar (opnieuw) bepaalde aspecten van intelligentie, uitdrukkingsvaardigheid, wijze van werken (waaronder besluitvaardigheid), sociaal gedrag (waaronder evenwichtigheid), integriteit en nog enkele andere zaken. Wanneer dit assessment een positieve uitkomst kent, gaat de kandidaat naar de zogenaamde eindgesprekken. Drie gesprekken met telkens twee selecteurs, waarin verschillende capaciteiten/vaardigheden met het oog op het functioneren als rechter worden getoetst. Pas wanneer die gesprekken tot een positief eindoordeel leiden, gaat de kandidaat naar de selectiecommissie van het plaatselijk gerecht waar hij/zij heeft gesolliciteerd. U merkt, je wordt niet zomaar rechter. Dat moet ook niet, want benoeming in een rechterlijk ambt is een benoeming voor het leven en het is dus van het grootste belang dat dit uitermate zorgvuldig gebeurt.

In de afgelopen twee jaar is de selectieprocedure grondig tegen het licht gehouden en vernieuwd en is ook een nieuwe Landelijke Selectiecommissie Rechters (LSR) in het leven geroepen.



Een veel kleinere commissie dan voorheen (gedeeltelijk naar Deens model), en dat met de bedoeling om te bewerkstelligen dat de selecteurs heel regelmatig dat werk doen en zo expertise opbouwen. Wat nog nooit eerder was gebeurd, gebeurde nu wel. Men werd niet gevraagd voor die Selectiecommissie, maar men moest solliciteren. En er vond een heuse selectie plaats van de toekomstige selecteurs. Gezocht werden zes leden, afkomstig uit de rechtspraak zelf, zes leden van buiten de rechtspraak en ook nog eens in het totaal zes plaatsvervangende leden (waarvan drie rechters en drie buitenstaanders). Op de vacaturemeldingen reageerden maar liefst 180 kandidaten. Er was dus grote belangstelling voor dit belangrijke werk. Ongeveer 100 sollicitanten vanuit de samenleving, 40 rechters/raadsheren, 2 OM-ers en ca. 40 advocaten . Er viel wat te kiezen. Na een briefselectie werden in totaal circa 40 kandidaten uitgenodigd voor een gesprek.

Een commissie bestaande uit de portefeuillehouder van de Raad voor de rechtspraak, ondergetekende als voorzitter van de LSR en een buitenstaander, afkomstig uit het bedrijfsleven, voerde de selectiegesprekken. Aan alle kandidaten werd onder meer de vraag voorgelegd: noemt u eens de vier of vijf belangrijkste capaciteiten/competenties waarover een hedendaagse rechter volgens u in ieder geval moet beschikken. Globaal kwamen daar als belangrijkste begrippen bovendien: analytisch vermogen, besluitvaardigheid (stevigheid), maatschappelijke oriëntatie (weten wat er in de samenleving omgaat), communicatieve vaardigheden en integriteit. Natuurlijk werden ook zaken genoemd als juridische kennis (vakinhoudelijk aan de maat zijn) en onafhankelijkheid. Maar de hiervoor genoemde begrippen sprongen er toch wel uit.

Vorige week maandag kwamen de nieuwe selecteurs voor het eerst bijeen voor een eerste voorlichtings- en trainingsdag. Onderdeel van het programma vormde ook het bezoek in groepjes aan een aantal zittingen van de rechtbank en het hof in dit gebouw. Zittingen van een kantonrechter bijvoorbeeld en ook diverse strafzittingen. Direct na afloop van die bezoeken werd gesproken over wat we daar gehoord en gezien hadden. Wat de deelnemers was opgevallen. En – het zal u niet verbazen – de gesprekken gingen al heel snel over de manier waarop de verschillende rechters tijdens de behandeling van zaken communiceerden. Met de partijen, met hun raadslieden, met een individuele verdachte. Maar ook ging het over de vraag: wat zal het publiek op de publieke tribune ervan begrepen hebben. En iedereen realiseerde zich dat in dat publiek zich soms familieleden van een verdachte of van een slachtoffer bevinden. In zeker opzicht 'belanghebbenden' bij zo'n zaak. Niet alleen onze leden-buitenstaanders uit de selectiecommissie leverden volop commentaar, maar ook de rechterlijke leden die hun collega's aan het werk hadden gezien en gehoord.



Nu kan dat nauwelijks verbazing wekken. Wie wel eens naar een sportwedstrijd kijkt, vanaf de tribune of voor de televisie, kent de ervaring dat je al snel commentaar hebt bij de prestaties van spelers en/of de scheidsrechter. En dat commentaar lever je ook, wanneer je heel goed weet dat jouw eigen prestaties niet in de schaduw zouden kunnen staan van wat daar getoond wordt. Welnu, zo hebben ook toehoorders en toeschouwers in de rechtszaal al snel een mening over wat daar gebeurt. In ons geval was dat overigens ook nadrukkelijk de bedoeling, want de selecteurs wilden met elkaar nadenken over de vraag, wat is nu een goede rechter en waar moeten wij bij de selectie op letten. En dan is aandacht voor het optreden van de rechter ter zitting natuurlijk een belangrijk onderdeel. Onze bezoeken aan de diverse zittingen waren uiterst leerzaam: Een collega die er blijk van gaf de inhoudelijke kant van het vak volledig te beheersen en tegelijkertijd in staat was om heel verstaanbaar en in begrijpelijke taal met partijen van gedachten te wisselen.

Een andere collega die aan een jonge verdachte uitlegde dat hij in afwachting van de verdere behandeling van zijn strafzaak (later dit jaar) in voorlopige hechtenis moest blijven en die daarbij keurig netjes de in de wet genoemde criteria behandelde, maar zonder aan de bezoekers (waaronder kennelijk familie van de verdachte) in gewoon Nederlands uit te leggen wat dit betekende en waarom de rechtbank tot deze beslissing kwam. Een rechter, in gesprek met een verdachte, terwijl wij met elkaar het gevoel hadden dat het maar steeds geen gesprek werd. Lag dat alleen aan de verdachte, of lag dat ook aan de wijze waarop de rechter al of niet probeerde met de verdachte werkelijk in contact te komen?

Onlangs verscheen in het Nederlands Juristenblad een artikel onder de titel 'De begrijpelijke strafrechtzitting'.

De auteur was uiterst kritisch. Ik citeer: "er is zo goed als niets duidelijk in de rechtszaal, het publiek tast in het duister, en de betrokken juristen doen doorgaans geen enkele moeite om oningewijden bij te lichten. Het is een aperte schande dat de openbare rechtzitting een onbegrijpelijk toneelstuk is voor verdachte, benadeelden en publiek".

Ik weet niet hoeveel bezoekers van een openbare rechtzitting zouden weten en begrijpen wat een "aperte schande" is, maar verder is de boodschap van de betrokkene wel duidelijk. Is de kritiek ook terecht? Ik durf te zeggen: "gelukkig lang niet altijd". Ik ken heel wat collega's die – vaak ook op een heel knappe manier – aan partijen en publiek uitleggen wat er gebeurt, wat de rol is van de verschillende partijen in de zaal en die ook proberen onnodig ingewikkeld taalgebruik zoveel mogelijk te vermijden. Die kritiek is dus gelukkig lang niet altijd terecht, maar helaas in een aantal gevallen – en misschien moet ik zeggen: nog veel te vaak – wel. En dat "veel te vaak" wordt mede veroorzaakt doordat ook collega's die het heel goed kunnen af en toe hun mindere momenten hebben. Door gebrek aan concentratie, werkdruk, teveel drijven op routine of door gewoon het feit dat je even "uit vorm bent". Is er dan iemand die dat tegen je zegt? Die je scherp durft te houden? Die tegen je durft te zeggen: "jij kan zoveel beter en partijen hebben daar belang bij"? Recentelijk is o.a. bij het Medewerkers Waarderings Onderzoek (MWO) gebleken dat we daar nog altijd niet heel goed in zijn. Dat was bij de vorige visitatie (2010) niet anders. We zijn daarin als organisatie ook allerm minst uniek. Het geven en ontvangen van feedback is niet heel eenvoudig, vraagt om zelfvertrouwen, om vertrouwen in elkaar, een veilige omgeving en ja, ook om bepaalde vaardigheden. Te



moeilijk dus? Reden om er maar over op te houden? Gewoon ons werk doen, niet teveel over praten en maar zien wat ervan komt? Dat zou een cynische houding zijn, die ronduit onverantwoordelijk is te noemen. Tijdens de vorige installatie haalde ik in navolging van mr. Herman Tjeenk Willink de voormalige Israëliische opperrechter Barak aan.

Die heeft in een door hem geschreven boek over de plaats en de rol van de rechter in de moderne democratie opgemerkt dat de rechterlijke functie kan worden onderscheiden in "het overbruggen van de kloof tussen het recht en de concrete, steeds veranderende samenleving" enerzijds en "de bescherming van constitutie en democratie" anderzijds. Die eerstgenoemde functie ("het overbruggen van de kloof tussen het recht en de concrete, steeds veranderende samenleving") vraagt van ons veel, ook op het gebied van communicatie en begrijpelijkheid ter zitting. We raken hier dus aan de kern van ons rechterlijk functioneren. Als dat geen prikkel is om elkaar scherp te houden, beter te maken en, zo nodig te corrigeren...? En om elkaar uit te nodigen om dat te doen...

Het is mijn ervaring dat de komst van nieuwe collega's hier ook een positieve rol kan spelen. Zij brengen hun ervaring van elders in en zullen zich regelmatig afvragen waarom dingen bij ons gebeuren zoals ze gebeuren. Of bepaalde uitingen van gedrag en communicatie wel zo vanzelfsprekend zijn als ze voor ons lijken. Ik nodig hen – onder wie de zojuist geïnstalleerde collega's - graag uit om die vragen frank en vrij te stellen en hun ervaringen met ons te delen. Ik stel ze nu graag nader aan u voor.