



Nora van Oostrom-Streep

Opleiden of oplijden?

De afgelopen weken mocht ik weer tweemaal als docent/trainer optreden in het kader van de notariële beroepsopleiding. De dagen stonden in het teken van persoonlijke effectiviteit en professionele beroepshouding en ethiek. In het onderdeel over beroepshouding en ethiek gingen we in op zaken als onafhankelijkheid en integriteit. We oefenden in het herkennen van grensoverschrijdend gedrag, het daarop handelen en het elkaar hierop aanspreken. De deelnemers hadden het eerste deel van hun opleiding al achter de rug en waren gemiddeld zo'n anderhalf jaar werkzaam in de praktijk. Ik vind het een feest om in gesprek te gaan met deze jonge kandidaten. Enerzijds hebben ze de universiteit nog vers in het geheugen, terwijl ze anderzijds al volop aan het werk zijn en veel ervaring hebben opgedaan. Steevast ontstaat er een geweldige interactie waarin men in een sfeer van vertrouwen ervaringen uitwisselt.

ROLLENSPELLEN

Het meeste plezier haal ik uit de rollenspellen die we doen rondom persoonlijke of ethische dilemma's. Ik verzin enkele casus, zoek vrijwilligers uit (bijvoorbeeld twee deelnemers die cliënten spelen en een deelnemer die de rol van kandidaat-notaris op zich neemt) en leg de 'cliënten' een casus voor (die de kano niet kent). Vervolgens laat ik hen de casus uitspelen (er zitten enorme acteertalenten tussen!) en kijken we hoe de kano omgaat met de casus (waarin steevast een dilemma

is verborgen). We bespreken plenair de problematiek, de voors en tegens van de geopperde oplossingen en wisselen ervaringen uit. En het zijn die ervaringen die me inspireerden tot de titel van deze column. Want wat krijgen die kandidaten het soms voor hun kiezen. Mag ik een greep doen uit de ervaringen (ook die uit eerdere bijeenkomsten)? Zet u schrap.

STOCKHOLMSYNDROOM

Kandidaten die aan het eind van hun Latijn zijn door het stelselmatige extreme overwerken en de daarmee gepaard gaande uitholling van hun privéleven (ze durven intern niets te zeggen: een variant op het 'Stockholmsyndroom'). Kandidaten die zonder noemenswaardige begeleiding stapels complexe dossiers krijgen toegeworpen en maar moeten zien hoe ze het rooien. Kandidaten die, koud van de collegebanken, moeten 'estate plannen'. Kandidaten die te maken krijgen met een vijandige kantooromgeving en van de notaris geen enkele ruggensteun krijgen. Voorbeelden van dubieuze praktijken (variërend van het verwisselen van aktebladen tot het rectificeren van op zich correcte akten om zo fiscale termijnen op te rekken), van een totaal gebrek aan inlevingsvermogen (een kandidate die na het ontslag van de enige secretaresse van kantoor meer dan 50 procent van haar tijd bezig was met de administratie en het rondbrengen van de koffie) en van tenenkrommende arrogantie (meermaals kregen kandidaten die hun notaris wezen op onjuiste handelwijzen

of achterhaalde kennis een nare veeg uit de pan). Heel vaak bleek dat de kandidaat niet werd gezien als iemand waar je zuinig op moet zijn, maar veel meer als iemand die direct volop rendabel moet zijn en vooral niet moet 'zeuren' ('je kost me al genoeg').

VITALE ONDERDELEN

In een ledenraad van enkele maanden geleden werd benadrukt dat zwaar ingezet moet worden op de aantrekkelijkheid van het beroep. Iedereen was het erover eens dat voor een gezonde toekomst van ons beroep een gestage instroom en het behoud van menselijk kapitaal vitaal zijn. Focus op opleidingen en werkomstandigheden van de kandidaten was geboden. Nou, inderdaad. Over de opleidingen heb ik, het zal u niet verbazen, een geheel eigen mening (een blauwdruk ligt al klaar). Over de werkomstandigheden ook. De tijd is (al lang) voorbij dat de notaris alwetend was en de kandidaat een onmondig groentje. Kandidaten (maar ook klerken, secretaresses en andere medewerkers) zijn kapitaal waar we zuinig op moeten zijn. Allemaal vitale onderdelen van de notariële dienstverlening, met allemaal een eigen plaats en taak. Een professionele beroepshouding vergt dat we elkaar in onze rollen respecteren en ondersteunen en daarmee ook dat we bijdragen aan een goede opleiding van de kandidaten. Door hen goed in te werken. Te ondersteunen bij lastige dossiers of de beroepsopleiding. Hen te behandelen zoals we zelf behandeld willen worden en vooral door ons te realiseren dat zij het werkelijke kapitaal van het 'Notariaat 2.0' zijn. In een tijd van 'ont-sokkeling' is het tijd om de kandidaat op een voetstuk te plaatsen! ■