

Persoonlijke ontwikkeling

## ‘Kandidaten moeten **leren assertief te zijn**’

Zelfreflectie en persoonlijke ontwikkeling zijn een *must* voor de kandidaat-notaris in deze tijd. Maar hoe pak je dat aan? *Notariaat Magazine* zet de mogelijkheden op een rij.

TEKST Henriëtte van Wermeskerken | FOTO'S Truus van Gog

‘**E**igenlijk moet iedere zichzelf respecterende kandidaat-notaris een persoonlijk ontwikkelplan maken’, vindt Caroline van Kordelaar, bestuurssecretaris onderwijs en kandidatenzaken bij de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB). ‘Je moet in jezelf blijven investeren. Stilstaan kan niet meer in deze tijd.’

### SPIEGEL

Uit het ontwikkelassessment, dat door 3 groepen van 75 kandidaat-notarissen is gevolgd, kwam naar voren dat kandidaat-notarissen zorgvuldig en integer zijn, maar dat het schort aan communicatieve vaardigheden en aan een stevige beroepshouding. ‘Kandidaat-notarissen stellen zich soms te afwachtend op’, zegt Van Kordelaar. ‘Een stevige beroepshouding betekent: meer vertrouwen op de eigen deskundigheid, het eigen oordeel, en dat ook naar buiten brengen. En communicatieve vaardigheden beïnvloeden het hele functioneren, tegenover cliënten maar ook binnen kantoor.’

Onder meer als gevolg van die bevindingen uit het ontwikkelassessment wordt de beroepsopleiding herzien. Met ingang van januari volgend jaar krijgt de ontwikkeling van praktische vaardigheden een veel grotere rol dan nu het geval is. Ook zal de werkgever meer bij de beroepsopleiding betrokken worden,

bijvoorbeeld door met casussen uit de praktijk te werken. Maar de beroepsopleiding alleen is niet genoeg; daarnaast zal de kandidaat-notaris op individuele basis aan de slag moeten, aldus Van Kordelaar. ‘De kandidaat-notaris moet kijken wat bij hem of haar past, wat hij of zij nodig heeft om optimaal te functioneren in het beroep. Kijk naar jezelf als mens en als professional, en praat met je werkgever. Het begint met zelfreflectie. Binnen de beroepsgroep moeten velen nog wennen aan het idee dat het nuttig is om aan jezelf te werken.’ Hans van Gils, partner bij BDO Accountants en adviseurs (BDO), participeert regelmatig in trainingen van de KNB. ‘Houd jezelf een spiegel voor’, is zijn advies, ‘of laat een ander die spiegel voorhouden. Wat zie je? Hoe en waarom doe je bepaalde dingen? Om een beeld te krijgen over je persoonlijk acteren kun je overwegen om 360° feedback te vragen. Dat betekent dat je als het ware ronddraait en aan iedereen in je omgeving, kantoorgenoten, werkgever, personeel en cliënten, vraagt wat ze van je optreden vinden. Als je in staat bent tot zelfreflectie, dan weet je wat je te doen staat en dan ga je maximaal als notaris scoren.’

### MOGELIJKHEDEN

Werken aan de persoonlijke ontwikkeling dus. Maar hoe kan de kandidaat-notaris dat concreet aanpakken? Hierna de mogelijkheden op een rij.





### 1 **Mentorschap**

Elke kandidaat-notaris heeft weleens vragen over zijn of haar loopbaan. Vragen als: is dit wel het juiste beroep of is dit wel het geschikte kantoor, over de balans tussen werk en privéleven, twijfels over het ondernemerschap, vragen over de doorgroei mogelijkheden of over het eigen functioneren. Het kan goed zijn deze zaken te bespreken met een ervaren (kandidaat-)notaris buiten het eigen kantoor. Kandidaat-notarissen kunnen met al hun vragen terecht bij een aantal – zeer – ervaren collega's, die als klankbord willen en kunnen fungeren. De taken van de mentor zijn: aanmoedigen, adviseren over carrièrebeslissingen en inzicht geven over de inhoud van een hogere functie. Op NotarisNet stellen de mentoren zich voor en geven zij aan waar hun specialiteit ligt. Zo komt de kandidaat terecht bij de mentor die zich specifiek op zijn of haar soort vragen richt. Natuurlijk zijn de gesprekken tussen kandidaat en mentor strikt vertrouwelijk. In de meeste gevallen volstaan één tot twee gesprekken; in het eerste contact wordt dat besproken. Van Kordelaar: 'Het kan enorm helpen om eens met een ervaren collega van buiten kantoor van gedachten te wisselen. De mentor weet precies wat het vak inhoudt en staat klaar om kandidaten verder te helpen. Het is laagdrempelig, en als de kandidaat niet wil dat het kantoor ervan weet hoeft dat niet. Ik zou eigenlijk elke kandidaat-notaris aanraden eens met een mentor te praten.' Kijk op *NotarisNet / het Beroep / Loopbaan / Mentorschap*, of neem contact op met Caroline van Kordelaar: telefoon 070 3307166, of [c.vankordelaar@knbnl](mailto:c.vankordelaar@knbnl).

### 2 **Ontwikkelassessment**

In opdracht van de KNB hebben LTP en Meijer Consulting Group een ontwikkelassessment samengesteld, dat aanvankelijk verplicht was binnen de beroepsopleiding. Die verplichting is losgelaten en de mogelijkheid bestaat nu om op individuele basis een ontwikkelassessment te volgen. Jos Loeffen van LTP: 'Op individuele basis is meer maatwerk mogelijk. Het begint met een intakegesprek, waarin de behoefte van de kandidaat wordt besproken. Het kantoor kan erbij worden betrokken, maar dat hoeft niet. Een ontwikkelassessment

neemt meestal een dag in beslag. Soms is een halve dag genoeg. Er zijn verschillende locaties mogelijk. Maatwerk houdt in dat de kandidaat heel gericht om advies vraagt. Dat kan op een of meer onderdelen van het werk betrekking hebben. De kandidaat-notarissen die tot nu toe het ontwikkelassessment deden zaten in het vierde jaar van hun stage en hadden de beroepsopleiding voltooid. Ze lopen dus al een tijdje mee in het vak, weten zo'n beetje wat ze waard zijn, maar lopen vaak tegen hobbels aan. Dat kan te maken hebben met het kantoor, bijvoorbeeld een grote werkdruk of omzetdruk. Maar ook met andere zaken, bijvoorbeeld: hoe bind ik cliënten aan mij of aan mijn kantoor?'

Margreeth de Bruijn van Meijer Consulting Group vult aan: 'Het ontwikkelassessment geeft de kandidaat inzicht in zijn of haar functioneren. Het is geen selectie-instrument, maar een handvat voor professionele ontwikkeling. Na afloop kent de kandidaat zijn of haar sterke kanten en weet hij of zij welke kanten verder ontwikkeld kunnen worden, en op welke manier.' Zowel De Bruijn als Loeffen benadrukken dat het ontwikkelassessment in kaart brengt waar je staat en wat je nodig hebt. Het notariaat is een lastig vak, zeker in deze tijd, en daarom adviseren zij om af en toe het eigen functioneren onder de loep te nemen.

Wie een ontwikkelassessment overweegt, kan contact opnemen met LTP: 050 3145038, [j.loeffen@ltp.nl](mailto:j.loeffen@ltp.nl), of met Meijer Consulting Group: 030 2369485, [margreeth@meijercg.nl](mailto:margreeth@meijercg.nl).

### 3 **Competentietoolkit**

Op NotarisNet is de Competentietoolkit te vinden, die door BDO aan de KNB ter beschikking is gesteld ten behoeve van kandidaat-notarissen. Herkenbare competenties vormen de bouwstenen voor persoonlijke groei. De competentietoolkit geeft een overzicht van relevante competenties, opgedeeld in de volgende onderwerpen: besluitvorming, sociale interactie, management en leiderschap, persoonlijke effectiviteit, persoonlijke motivatie en ondernemen. Een snelle en kostenloze manier om eens naar het eigen

## 'Binnen de beroepsgroep moeten velen nog wennen aan het idee dat het nuttig is om aan jezelf te werken'



functioneren te kijken. De toolkit biedt opdrachten en suggesties voor verbetering. 'Je krijgt praktische tips hoe je concrete vaardigheden kunt ontwikkelen', zegt Hans van Gils van BDO.

Kijk op *NotarisNet / het Beroep / Loopbaan / Ontwikkelassessment*.

Voor contact met Hans van Gils: [hans.van.gils@bdo.nl](mailto:hans.van.gils@bdo.nl).

### 4 Praktische vaardigheidstrainingen

De KNB organiseert verschillende trainingen, zoals 'Onderhandelen', 'Communicatie met de cliënt', 'Conflicthantering' en 'Management en leiderschap'. De laatste cursus maakt deel uit van de 'Leergang Vaardigheden voor de Notariële Praktijk'. De cursussen bestaan meestal uit theorie, oefeningen, bespreking van praktijk-casussen en discussie. Hans van Gils van BDO: 'Het lijkt erop dat de notaris van nu een schaap met vijf poten moet zijn. Hij moet zowel op professioneel, commercieel en leidinggevend vlak goed zijn en dat is vrijwel onmogelijk. Focus daarom op waar je goed in bent en wat je graag doet. Verdeel de taken binnen kantoor; niet iedereen hoeft alles te kunnen.'

Zie voor het complete aanbod cursussen *NotarisNet / Opleidingen / Cursussen en congressen*.

### 5 Coaching

Ten slotte kan iedere kandidaat-notaris die daar behoefte aan heeft zich tot een coach wenden. Het aanbod is groot; de titel coach is niet beschermd, dus er bevindt zich ook kaf onder het koren. Een coach is iemand die persoonlijk begeleidt en ondersteunt. De doelen van coaching worden meestal vooraf afgesproken. Het kan gaan om specifieke vraagpunten, maar ook om het professioneel of persoonlijk functioneren in het algemeen. Vanwege de omvang en diversiteit van het aanbod aan coaches is het zaak om vooraf goed te oriënteren en te informeren.

### GRENZEN STELLEN

'Een coach adviseert niet, maar stelt mensen in staat om hun eigen oplossingen te bedenken door de juiste vragen te stellen', zegt Ine van der Maas. Zij was 32 jaar lang (kandidaat-)notaris en rondde onlangs een opleiding tot coach af. Ze was en is mentor voor kandidaat-notarissen, vroeger binnen haar eigen kantoor en nog steeds via de KNB. Later dit jaar gaat ze haar coachpraktijk professionaliseren. Vanuit haar ervaring en expertise ziet zij dat kandidaat-notarissen vooral moeilijkheden hebben bij het stellen van grenzen. 'Het notariaat is een prachtig vak, maar ook een moeilijk vak. Het kan je opeten.

Je moet de balans tussen werk en privé goed in de gaten houden, zodat je het gevoel houdt dat je zelf aan het roer van je leven staat en niet je praktijk. Dit geldt voor iedereen, echt niet alleen voor vrouwen. Kandidaten moeten leren assertief te zijn, zowel tegenover cliënten als tegenover de mensen binnen kantoor. Tegenover cliënten heeft dat grenzen stellen ook te maken met ethiek: hoe ver ga je? Alleen wie stevig in zijn schoenen staat, kan mondig zijn.'

Andere vragen waar Van der Maas een behoefte tot coaching ziet, zijn het positioneren voor een promotie, inclusief de vraag of een promotie wel de juiste weg voor de kandidaat is, het – opnieuw – definiëren van carrière-doelen en de vraag of het notariaat het vak is waarin de kandidaat 67 jaar wil worden. Voor de persoonlijke ontwikkeling van kandidaat-notarissen acht Van der Maas intervisie een belangrijk instrument. 'Door de tijdsdruk zijn de informele contacten minder geworden, terwijl het juist zo belangrijk is om met collega-kandidaten ervaringen uit te wisselen. Dat zou regionaal georganiseerd kunnen worden, met begeleiding van een ervaren notaris uit een andere ring.'

Van der Maas vindt dat kandidaat-notarissen niet moeten aarzelen zich tot een mentor te wenden via de KNB: 'Doen! We zijn ervoor en kunnen je snel op weg helpen met een specifieke vraag of in een gesprek over het werk in het algemeen. Zo kom je er ook achter of er meer nodig is: een cursus, een coachingstraject of wat dan ook.' ■