



KNB stimuleert intervisie

‘Analyseren, je oordeel uitstellen, twijfel zaaien, je gedachten scherpen’



Artsen, onderwijzers en advocaten doen het al langer: intervisie. Ofwel: georganiseerd overleg tussen vakgenoten over beroepsmatige of persoonlijke dilemma's. Een deelnemer brengt een vraagstuk in, de anderen reageren daarop. Zo leren notarissen elkaar om een betere notaris te worden. Uiteindelijk komt dit ten goede aan de kwaliteit van de beroepsgroep als geheel. De Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB) gaat intervisie dan ook stimuleren onder haar leden.

TEKST Dorine van Kesteren | BEELD Truus van Gog

De andere notaris in het dorp maakt een rommeltje van zijn akten. Moet ik dat melden of kan ik mijn collega maar beter niet afvallen? Mijn kandidaat-notarissen schatten hun eigen capaciteiten structureel te hoog in. Mijn baas legt om 17.00 uur nog een stapel werk op mijn bureau en verwacht dat dit dezelfde avond nog af komt. Sommige cliënten denken dat ik 24/7 voor hen klaarsta. De oudere maten in de maatschap zijn alleen maar bezig met winst-optimalisatie en kostenreductie om het kantoor straks zo goed mogelijk te verkopen, terwijl ik juist wil investeren en moderniseren.

Zomaar wat knelpunten waar (kandidaat-)notarissen in de praktijk mee te maken hebben. Maar met wie kunnen zij die

bespreken? ‘Vakinhoudelijk, juridisch overleg is op de meeste notariskantoren wel georganiseerd, maar het notariaat is veel meer. Een notaris is ook ondernemer, werkgever, zakenpartner én mens. Het antwoord op de vraagstukken die daarmee samenhangen, kun je vinden door te praten met gelijkgestemden, met de benen op tafel. Intervisie is hiervoor een uitgelezen methode’, zegt projectleider Jeroen Ouendag van de KNB.

KWALITEITVERBETERING

Kwaliteitverbetering is een van de doelen van de KNB. Om dit te bereiken, spreekt de organisatie het zelflerend vermogen van (kandidaat-)notarissen aan, aldus voorzitter Nick van Buitenen. ‘Mensen leren 70 procent in de praktijk, 10 procent van boeken en cursussen en 20 procent van collega's en vakgenoten. Bij de rechtenstudie en beroepsopleiding leer

je van elkaar tijdens groepsopdrachten, maar eenmaal aan het werk komt deze leervorm nauwelijks meer aan bod. Door de vrijmarktwerving en de nadruk op economisch succes is er op notariskantoren minder gelegenheid voor breder collegiaal overleg. Er is ook minder tijd om naar de ringvergaderingen te gaan.’ De KNB wil daarom op verschillende plaatsen in het land intervisiegroepen oprichten. Het idee is dat al deze groepen worden begeleid door een professionele intervisiebegeleider. Onlangs vonden hiervoor de selectieronden plaats (zie kader). Ouendag: ‘De komende tijd maken we uit in welke vorm we de intervisie precies willen gieten. Gaan we bijeenkomsten organiseren rond een bepaald thema? Of zorgen we dat intervisiebegeleiders aanwezig zijn bij de ringvergaderingen? KNB-leden zijn van harte uitgenodigd om hun ideeën hierover met ons te delen.’

GELIJKWAARDIGHEID

Intervisiegroepjes bestaan doorgaans uit zes tot acht personen. Om beurten dragen zij een persoonlijk vraagstuk aan. Deze casussen worden vervolgens stuk voor stuk op gestructureerde wijze besproken, onder leiding van



‘Als je je verder ontwikkelt als persoon, word je ook een betere notaris’

een getrainde begeleider. De andere deelnemers vertellen hoe zij het zouden aanpakken. Zo reflecteren zij op elkaars en hun eigen handelen. ‘Het is de bedoeling dat zowel de aanbrengrer als de luisteraars er iets van leren. Gelijkwaardigheid is het uitgangspunt: niet één hulpvrager en vijf adviseurs die het allemaal beter weten. De luisteraars moeten ook vooral haalbare, praktisch uitvoerbare adviezen geven. De aanbrengrer weet immers zelf ook wel wat hij volgens het boekje en in de ideale wereld zou moeten doen’, zegt Ouendag.

HERKENNING

Van Buitenen, in het dagelijks leven notaris in Utrecht, heeft zelf ruime ervaring met intervisie. Hij vormt al een paar jaar met oud-studiegenoten een intervisiegroepje, dat vier keer per jaar bij elkaar komt. ‘Op kantoor word ik geleefd door de waan van de dag; mijn bureau ligt vol met dossiers en de telefoon rinkelt voortdurend. Vaak moet je letterlijk even uitstappen om ruimte te krijgen voor reflectie. Mijn intervisiegroepje geeft me die mogelijkheid. Er is altijd herkenning. Dankzij de vragen van mijn collega’s wordt ook mijn eigen aandeel in een probleem duidelijk. Stel dat ik niet tevreden ben over een medewerker. Besteed ik dan wel genoeg aandacht aan hem? Doe ik mijn best om hem positief te stimuleren of benoem ik alleen wat er niet goed gaat?’ De rol van de begeleider is heel belangrijk. Die moet een sfeer creëren waarin de deelnemers zich open durven stellen. Een andere voorwaarde is een bepaalde chemie tussen de

groepsleden. Van Buitenen: ‘Je kunt niet willekeurig wie bij elkaar zetten en denken dat het een succesvol intervisiegroepje wordt. Ik zou concurrenten uit dezelfde plaats ook geen intervisiepartners maken. En geen mensen die veel in leeftijd schelen. Een net afgestudeerde kandidaat heeft immers andere issues dan een notaris die tegen zijn pensioen aan zit.’

CAFÉ

Intervisie behelst veel meer dan een gesprek tussen vakgenoten in een café, benadrukt Ouendag. ‘Ik ken twee soorten cafégesprekken. Het ene gesprek gaat zo: probleem, oplossing, probleem, oplossing. En in het andere gesprek hoor je alleen: o wat naar, o wat vervelend. De ene variant kent dus enkel oplossingen, de andere enkel medeleven. Intervisie daarentegen is: methodisch en in alle rust achterhalen wat er speelt. Analyseren, je oordeel uitstellen, twijfel zaaien, je gedachten scherpen. Zo leren de deelnemers om verder te professionaliseren en hun *soft skills* te ontwikkelen.’ Van Buitenen: ‘Intervisie kan burn-outs en opvolgingsproblemen voorkomen. En als je je verder ontwikkelt als persoon, word je ook een betere notaris.’

MIDDEL

Al met al ziet de KNB intervisie als middel en niet als doel. Zij wil het niet verplicht stellen aan haar leden, maar brengt de jongste aanwas er wel nadrukkelijk mee in aanraking. Van Buitenen: ‘Sinds kort houden de klasjes van de notariële beroepsopleiding hun laatste bijeenkomst bij de KNB. Daar besteden we ook aandacht aan intervisie. Het zou zo mooi zijn als die groepjes elkaar gedurende hun carrière vasthouden als intervisiepartners. Jong geleerd is oud gedaan!’ ■

SELECTIERONDE INTERVISIEBEGELEIDER

Notaris Arnold Verhoeks uit Den Helder nam deel aan de ‘assesments’ waarin de KNB verschillende intervisiebegeleiders selecteerde. (Kandidaat-)notarissen en acteurs speelden toen zo veel mogelijk een echte intervisiesituatie na. Doel was om een goed beeld te krijgen van de kwaliteit van de potentiële begeleiders. In een tijdsbestek van vier dagen werden twaalf kandidaten getoetst. ‘De inbrengers brachten dilemma’s ter tafel op persoonlijk, beroepsmatig of zakelijk gebied. Hoe ga je om met personeel, met concullega’s, met wet- en regelgeving, met jonge kandidaten op je kantoor, met burn-outs?’ vertelt Verhoeks. ‘Deels was het dus een serieuze intervisie, deels was het onze taak om beetje dynamiek te brengen in het rollenspel. Bijvoorbeeld door wat vreemd gedrag te vertonen, en vervolgens te kijken hoe de begeleiders daarop reageerden.’

Verhoeks ziet zeker het belang van intervisie voor het notariaat. ‘In de concurrerende markt zijn notarissen steeds meer eenlingen geworden. Van de oude broederschap is weinig over, er is minder intercollegiaal contact. Ook de ringbezoeken zijn geen natuurlijk moment meer om te sparren met vakgenoten. Uiteraard kan dat ook binnen je eigen kantoor, maar een blik van buiten is juist zo waardevol. Om je andere inzichten te geven, of juist om te bevestigen dat je op de goede weg bent.’

IDEËN?

Ideën over de vorm die de intervisie binnen het notariaat moet krijgen? Neem dan contact op met projectleider Jeroen Ouendag: J.Ouendag@knbn.nl.