

Teska van Vuren

Feminisering vraagt om andere aanpak



Ongetwijfeld is het u ook opgevallen: ons vak feminiseert. Al jaren is de meerderheid van de notariële studenten vrouw. En daarmee ook de aanwas op de notariële arbeidsmarkt. Binnen de populatie notarissen zijn de mannen nog duidelijk in de meerderheid, maar ook daar neemt het relatieve aantal vrouwen toe. Wat daarvan de oorzaak is, weet ik niet precies. Ik heb er in ieder geval geen waardeoordeel over. Het is nu eenmaal een feit. Maar wat betekent het voor de praktijk? En hoe gaan we ermee om?

VROUWELIJKE SKILLS

Als notariaat zullen wij ons in de toekomst nog meer moeten richten op het actief begeleiden van cliënten: hen een luisterend oor bieden, ontzorgen, maar ook conflicten voorkomen én zo nodig oplossen. Dat vraagt vaardigheden van ons die gekwalificeerd worden als vrouwelijk. U ziet, ik druk mijzelf voorzichtig uit, want ik weet dat dit soort opmerkingen vaak veel emoties oproepen. Bij mij ook. Ik ken heel veel mannen die deze *skills* in ruime mate wel hebben. Maar we zijn het vast met elkaar eens dat dit in het algemeen vrouwen wat gemakkelijker afgaat dan mannen. Dus vanuit dat perspectief is het goed dat ons vak feminiseert.

NAAR BUITEN KIJKEN

Aan de andere kant moet de notaris van de toekomst ook over de eigenschappen leiderschap en ondernemerschap beschikken. We moeten meer naar buiten kijken en een actievere rol nemen in het maatschappelijke debat, zodat waar wij voor staan – het bieden van rechtszekerheid en rechtsbescherming van onze cliënten – niet door allerlei ontwikkelingen onderuit wordt geschoffeld. Verder vragen IT-ontwikkelingen en de daarmee gepaard gaande tarief- en omzetdruk nieuwe businessmodellen en ondernemerschap. Voor het voortbestaan van ons vak zijn financieel gezonde kantoren noodzakelijk.

GEBAANDE PADEN

Een tijdje geleden sprak ik met een groep vrouwelijke studenten over hoe zij tegen het vak aankijken en wat zij in de toekomst van de notaris verwachten. Opvallend was dat

juist aspecten zoals leiderschap, naar buiten gericht zijn en ondernemerschap niet genoemd werden als relevante eigenschappen. Daar zijn veel vrouwen simpelweg minder op gefocust. Ze zijn vaak wat terughoudender, wat meer afwachtend en minder geneigd om van de gebaande paden af te wijken. Dat wil niet zeggen dat ze het niet kunnen! Natuurlijk zijn er vrouwen die dat wel degelijk kunnen. Maar het zijn vaardigheden waarop ze minder worden aangesproken en die dus minder ontwikkeld zijn.

MEESTER-GEZEL-PRINCIPE

Een aantal van deze studenten vroeg zich af of zo veel vrouwen in de praktijk wel goed is. En gaven aan bang te zijn niet altijd serieus genomen te worden door mannelijke, maar ook vrouwelijke cliënten. Als je die zorg nu al hebt, heb je de neiging je klein te maken. Dan word je zeker niet serieus genomen. Het hebben van voldoende zelfvertrouwen en zelfbewustzijn is dus essentieel. En dat mag ook van je worden verwacht als je werkt op dit niveau. Dat vraagt dus een andere aanpak bij het begeleiden en opleiden van vrouwelijke kandidaat-notarissen. Anders dan het opleiden van hun mannelijke collega's. We moeten actief inzetten op het ontwikkelen van leiderschap, ondernemerschap, zelfvertrouwen en het zelfbewustzijn van onze dames. Praat met ze daarover en daag ze uit niet de weg van de minste weerstand te volgen. Het notarisvak leer je in de praktijk door het meester-gezel-principe. Mijn ervaring is dat notarissen de neiging hebben op te leiden zoals ze zelf zijn opgeleid. Misschien moeten we eens kritisch kijken of dit iedereen op de juiste manier vooruit helpt. Op mijn kantoor valt daar nog wel wat te winnen. En bij u? ■

Deze column wordt afwisselend geschreven door Teska van Vuren en Fred Teeven.