

De notaris in 2026

# ‘Om futureproof te zijn heb je goede futureprofs nodig’

Waar staan we nu en waar willen we als notariaat staan over vijf jaar? Die vraag staat centraal in de nieuwe strategische visie van de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB). De focus voor 2020 ligt op het derde thema van het stuk: futurepro(o)f. De persoon van de notaris wordt steeds belangrijker en verdient daarom extra aandacht. *Notariaat Magazine* legde bestuursleden Annerie Ploumen en Annette van der Klooster een aantal keuzes voor die verband houden met de nieuwe visie.

TEKST Jessica Hendriks | BEELD Truus van Gog

## Focus op personeel houden of personeel vinden?

**Ploumen:** ‘Om futureproof te zijn, heb je futureprofs nodig. We moeten ons beroep aantrekkelijk maken. Laat zien aan studenten dat notarieel recht spannend, leuk en sprankelend is. Kijk hierbij ook meer naar de diversiteit. Nu bestaat het notariaat nog te veel uit “de blanke Nederlander”. Een nieuwe generatie binnenhalen, daar moet de focus liggen. Maar we moeten aan beide kanten hard trekken. De mensen die al in het notariaat werken, moeten we zeker niet vergeten.’

**Van der Klooster:** ‘Personeel vinden is belangrijk, maar als je je personeel niet behoudt, doet dat ook iets met de aantrekkelijkheid van het vak. De focus ligt nu wel echt op het personeel vinden. Denk niet alleen aan universiteiten, maar ook aan middelbare scholen. Zonder aanwas van onderaf, geen opvolgers.’

## Meer intervisie met de beroepsgroep of meer sparren met collega's?

**Van der Klooster:** ‘Intervisie is de toekomst. Juist door met medeberoepsbeoefenaren te sparren over dilemma's die je tegenkomt, til je het vak naar een hoger niveau. Doe je dit met collega's dan beland je al snel in de tunnelvisie van je eigen kantoor. “Zo doen we het al jaren, dus zo blijven we het doen.” Als je het breder trekt, krijg je nieuwe inzichten. Het hoort erbij.’

**Ploumen:** ‘Het is heel erg afhankelijk van je kantoor. Op een groot kantoor heb je meerdere sparingpartners dan op een kantoor met één notaris en één kandidaat-notaris. Ik kan twee verdiepingen lager mijn dilemma ook nog eens in de groep gooien. Maar intervisie is sowieso goed om te doen. Op welk kantoor je ook werkt. Het is goed om zo nu en dan een heel andere mening te horen en op een andere manier naar dingen te laten kijken. Breder trekken en dus meer verschillende meningen horen, is altijd goed.’

## Meer bezig zijn met goed ondernemerschap of het aantrekken van nieuwe klanten?

**Ploumen:** ‘Acquisitie valt onder goed ondernemerschap. Maar als je klanten binnenhaalt en je medewerkers rennen de deur uit, zijn die klanten ook zo weer weg. Het is essentieel om een kantoor te hebben waar medewerkers zich op hun gemak voelen. Ik zeg zelf altijd: “Ik zie mijn kantoorgenoten vaker dan mijn gezin. Als dat niet plezierig is, houd je het niet vol.” Dat geldt, denk ik, voor iedereen. Aantrekken van nieuwe klanten doen mijn medewerkers ook, ieder op zijn of haar eigen niveau. Iemand laten groeien en leren *leadership* te nemen, is de basis. Je medewerkers krijgen er energie van. Het komt de sfeer ten goede en houdt de werkdruk in balans.’

**Van der Klooster:** ‘Bij goed ondernemerschap hoort acquisitie. Goed werkgeverschap is een essentieel onderdeel van goed ondernemerschap. Je kunt geen goede ondernemer zijn als je geen goede werkgever bent. We moeten een stukje *awareness* creëren. Als je een goede werkgever bent, is het leuk om voor jou te werken en wil je als medewerker ook best een stapje extra zetten. Daar wordt jij weer een betere werkgever van, het vak blijft leuk en je behoudt je personeel. Dan is het cirkeltje rond.’



‘Iemand laten groeien en leren  
leadership te nemen, is de basis’

### Meer aandacht voor burn-outpreventie of juist voor bedreigingen?

*Van der Klooster:* ‘Ik ervaar dat burn-out echt nog steeds een opkomend probleem is in het notariaat. Als gevolg van werkdruk en werkstress kunnen mensen de ballen niet meer hoog houden en vallen ze uit. Dat doet ook iets met de aantrekkelijkheid van je vak en zorgt er niet voor dat mensen voor het notariaat kiezen. Dus ik denk dat we daar de focus op moeten leggen.’

*Ploumen:* ‘Een bedreiging kan al zijn: “Als jij niet doet wat ik zeg, dan ga ik naar de tuchtrechter.” Zoiets geeft heel veel stress, wat tot een burn-out kan lijden als je niet oppast. Dat is een veelvoorkomend probleem begrijp ik van collega’s uit het land. Ik ben geneigd de burn-outpreventie belangrijker te vinden. En dat is dan inclusief die stress die je ervaart door dit soort bedreigingen. Andere bedreigingen komen wat sporadischer voor.’

### Fouten maken mag of een strengere tuchtrecht?

*Ploumen:* ‘De tuchtrechter is heel belangrijk, maar we moeten wel oppassen dat het niet zo zwaar wordt dat mensen geen fouten meer mogen maken. Waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt. Het hoort natuurlijk wel

binnen de perken te blijven, maar als je niet opzettelijk een steek laat vallen, moet je niet worden neergesabeld. Als mensen niet meer in het notariaat willen werken omdat ze bang zijn voor de tuchtrechter, gaat het de verkeerde kant op.’

*Van der Klooster:* ‘Er hoort een open cultuur te zijn op kantoor en in intervisieclubs om daar met elkaar over te spreken. Daar leer je van. Iedereen maakt fouten. Dat is inherent aan het mens zijn. En als je vervolgens voorkomt dat je zo’n niet opzettelijke fout nog een keer maakt, dan moet fouten maken kunnen.’

### Vierdaagse werkweek of vijf dagen blijven werken?

*Van der Klooster:* ‘Het gaat om het vinden van een goede balans tussen werk en privé. Of je dat nu realiseert door vijf dagen te werken of vier lange dagen te werken, zodat je een doorde-weekse dag hebt om aan je privéverplichtingen te voldoen, maakt niet zo veel uit. Ik denk echt dat de crux zit in de werk-privébalans.’

*Ploumen:* ‘Het gaat om flexibiliteit. De een werkt liever vier lange dagen, de ander liever vijf kortere dagen. Thuiswerken, eerder weg voor een privéafpraak. Als je het kunt managen, moet het kunnen. Creëer een zo optimale manier van werken.’

### Als werknemer zelf je tijd indelen of tussen 9.00 uur en 17.00 uur op kantoor zijn?

*Ploumen:* ‘Het mag niet uitmaken hoe je het doet, als je het maar doet. Moet je even weg voor bijvoorbeeld de kinderen en haal je het in de avond in? Prima! Natuurlijk hebben wij een beroep waarin wij cliënten zien, maar dan nog is flexibiliteit mogelijk.’

*Van der Klooster:* ‘Zelf tijd indelen! Er zijn natuurlijk ook kantoren waarop meer cliënten worden ontvangen dan op andere kantoren, maar ook dan kan het. Ook veel cliënten hebben behoefte aan flexibiliteit. Die vinden het heel prettig om bijvoorbeeld in de avond of het weekend bij jou op kantoor langs te kunnen komen. Daar verras je ze soms mee. Vooral doen dus.’

### Alleen je medewerkers beoordelen of zelf ook willen weten hoe zij jou beoordelen?

*Ploumen:* ‘Absoluut de zogenoemde 360 graden-beoordeling! Het is niet altijd leuk te horen wat je allemaal verkeerd doet, maar wel heel goed. Je kunt daar wat mee. Het zijn soms *eyeopeners*. Ik kan mij voorstellen dat het in een klein clubje moeilijk is, maar het geeft je zo veel informatie die je kunt gebruiken. Creëer daar wel een veilige omgeving voor. Anders krijg je niet het echte verhaal te horen.’

*Van der Klooster:* ‘Zelf doe ik het ook op kantoor. Ik vraag jongere kandidaat-notarissen maar ook altijd de secretaresse wat zij van mij vinden en verwachten. Het best is natuurlijk een cultuur te creëren waarin het geven van feedback heel normaal wordt en anders kun je er een terugkomend moment van maken.’ ■

De hele  
strategische  
visie lezen?  
Lees het hier.

