



Panteia
Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Evaluatie Beroepsopleiding Notariaat

Zoetermeer, 23 november 2020

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	De opleiding	10
2.1	De voorbereiding op de opleiding	10
2.2	Deelnemers over de opleiding zelf	13
2.3	Eigen opleidingsprogramma kantoor	17
2.4	Totaaloordeel beroepsopleiding	19
2.5	Goede herinneringen aan de opleiding	21
2.6	Verbetersuggesties	24
3	De opleiding in de toekomst	29
3.1	Doelstelling opleiding	29
3.2	Verdeling aandacht per onderdeel van de opleiding	31
3.3	De opleiding over 10 jaar	32
	Bijlagen	35
Bijlage 1	Vragenlijst	35



1 Inleiding

In de wet op het Notarisambt krijgt de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB) de opdracht te zorgen voor een opleiding voor kandidaat-notarissen. De Stichting Beroepsopleiding Notariaat verzorgt in opdracht van de KNB deze opleiding sinds 1987.

De Stichting Beroepsopleiding Notariaat werkt samen met de KNB en de universiteiten met een notariële studierichting.

In de maand juni heeft Panteia een enquête uitgezet in de beroepsgroep om de ervaringen met de opleiding te evalueren. De eerste 'Corona-golf' was toen achter de rug. We hebben geen redenen om aan te nemen dat de resultaten van het onderzoek hierdoor zijn beïnvloed.

Alle 3.282 leden van de KNB zijn per email persoonlijk uitgenodigd voor dit onderzoek. Daarnaast hebben 33 docenten een uitnodiging ontvangen. Hiervoor hebben we gebruikgemaakt van het ledenbestand van de KNB. In totaal hebben 674 personen de vragenlijst via internet ingevuld.

De respons komt in totaal uit op 20%. De respons is hoger bij de belangrijkste doelgroep van dit onderzoek: de kandidaat-notarissen. De verdeling naar grootteklasse van het huidige kantoor is uitstekend. Alleen de allerkleinste notariskantoren blijven iets achter.

Van alle vrouwen, goed voor 54% van de beroepsgroep, heeft een kwart meegedaan aan het onderzoek. Bij de mannen komt de respons uit op 19%.



De kantooromvang zoals in tabel 1 is gepresenteerd, is gebaseerd op basis van het aantal KNB-leden dat op een kantoor werkzaam is. De eventuele ondersteunende medewerkers of andere professionals zijn niet meegenomen.

tabel 1 Samenstelling respons op onderzoek

	<i>Steekproef</i>	<i>Respons</i>	<i>%</i>
Notarissen	1.252	198	16%
Toegevoegd notaris	197	37	19%
Kandidaat notarissen	1.833	431	24%
Docent niet werkzaam bij kantoor	33	7	21%
Totaal	3.315	674	20%
Respons naar grootteklasse			
Eenpersoonskantoor	157	27	17%
2 of 3	849	166	20%
4 of 5	677	136	20%
6 tot en met 10	679	144	21%
11 tot en met 20	443	92	21%
21 of meer	477	100	21%
Respons naar geslacht			
Vrouw	1.757	384	25%
Man	1.525	282	19%

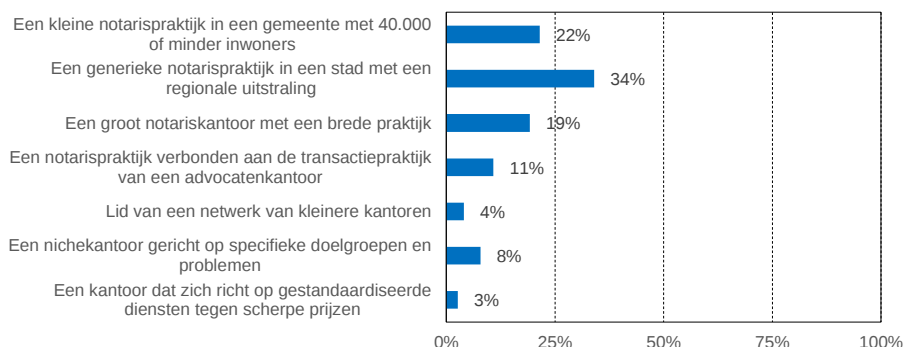
Bron: Panteia

De gemiddelde leeftijd in het notariaat is 44 jaar. De deelnemers aan het onderzoek zijn gemiddeld 41 jaar oud. In de respons komen alle segmenten in vrijwel gelijke mate voor als in de populatie. Het onderzoek is dus representatief. Op basis van deze respons zijn betrouwbare uitspraken te doen.

Voor de analyses is gebruik gemaakt van een aantal achtergrondkenmerken zoals leeftijd, geslacht, omvang kantoor en specialisatie. Het type kantoor kan ook mogelijk verschillen verklaren. De antwoorden op de vraag waarbij is gevraagd welke omschrijving het beste past bij het huidige kantoor wijzen er in ieder geval op dat alle typen kantoor goed zijn vertegenwoordigd in de respons.



figuur 1 Welke van de onderstaande omschrijvingen past het beste bij het kantoor waar u nu werkt? (n=674)



Bron: Panteia

In het onderzoek zijn nog meer kenmerken verzameld over de huidige praktijk waarin de respondenten actief zijn. Die kenmerken verschillen per type kantoor. De kleine kantoren en de generieke kantoren in steden zijn voor circa de helft actief in het familievermogensrecht. De OG praktijk is bij alle typen kantoren vrijwel even belangrijk. De rechtspersonen- en vennootschapsrecht praktijk komt overal voor, maar heeft bij de grotere kantoren een groter belang. De werkzaamheden binnen een rechtsgebied kunnen zeer divers zijn.

tabel 2 Kenmerken per type kantoor

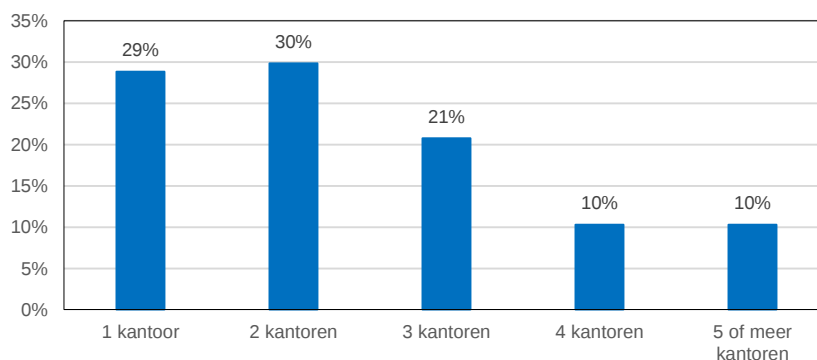
	Type praktijk						
	Klein, 40k gemeente	Generiek, stad met regionale uitstraling	Breed, groot kantoor	Transactiepraktijk verbonden aan advocaten	Lid netwerk kleine kantoren	Niche kantoor	Gestandaardiseerde diensten, scherpe prijzen
Aantal medewerkers							
notarissen	3	3	3	4	3	5	3
toegevoegd-notarissen	0	0	0	0	0	0	0
kandidaat-notarissen	5	4	9	15	5	16	7
advocaten	8	7	36	90	12	46	16
fiscalisten	4	2	19	36	2	15	1
andere juristen	3	2	6	4	2	9	1
Aard eigen praktijk in %							
Familievermogensrecht	50	43	25	6	56	24	36
Onroerend goedrecht	32	34	32	29	31	30	27
Rechtspersonen- en vennootschapsrecht	18	23	43	65	13	46	37



De loopbaan

Er is ook gekeken naar de loopbaan van de (kandidaat-)notarissen als het gaat om het aantal en soort kantoren waaraan zij zijn verbonden. Gemiddeld hebben de deelnemers aan het onderzoek bij meer dan 2 kantoren gewerkt. De hoogste waarneming is 12 verschillende kantoren.

figuur 2 Bij hoeveel kantoren gewerkt? (n=595)



Bron: Panteia

Tijdens de loopbaan verandert de aard van het kantoor enigszins. Eigenlijk komen alle bewegingen voor: van groot naar klein en omgekeerd en van zuid-as naar provincie en ook omgekeerd.

In tabel 3 is te zien waar de mensen zijn begonnen ten opzichte van het huidige type kantoor. Om de percentages in de tabel goed te begrijpen noemen we enkele voorbeelden:

- Als het huidige kantoor een transactiepraktijk kantoor is, dan is in 62,9% van de gevallen het eerste kantoor van hetzelfde type.
- En 51% die nu bij een klein kantoor in een gemeente van minder dan 40.000 inwoners werkt is ook gestart bij een vergelijkbaar kantoor.
- 2,9% van de mensen die nu bij een Transactiepraktijkkantoor werkt is begonnen bij een klein kantoor in een kleine gemeente.



tabel 3 Kenmerken per type kantoor (n=407)

Type praktijk eerste kantoor							
	Klein, 40k gemeente	Generiek, stad met regionale uitstraling	Breed, groot kantoor	Transactiepraktijk verbonden aan advocaten	Lid netwerk kleine kantoren	Niche kantoor	Gestandaardiseerde diensten, scherpe prijzen
Type praktijk huidige kantoor							
Klein, 40k gemeente	51,0%	18,0%	20,0%	5,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Generiek, stad met regionale uitstraling	32,2%	43,6%	12,8%	6,0%	2,0%	1,3%	2,0%
Breed, groot kantoor	22,4%	27,6%	22,4%	17,2%	5,2%	1,7%	3,4%
Transactiepraktijk verbonden aan advocaten	2,9%	20,0%	8,6%	62,9%	0,0%	2,9%	2,9%
Lid netwerk kleine kantoren	18,8%	25,0%	31,2%	6,2%	12,5%	0,0%	6,2%
Niche kantoor	10,5%	18,4%	28,9%	26,3%	0,0%	10,5%	5,3%
Gestandaardiseerde diensten, scherpe prijzen	0,0%	27,3%	18,2%	9,1%	0,0%	18,2%	27,3%

In tabel 4 is de stap beschreven van het eerste naar het tweede kantoor. Ook hier is te zien dat vrijwel alle bewegingen voorkomen.

tabel 4 Kenmerken per type kantoor (n=223)

Type praktijk eerste kantoor							
	Klein, 40k gemeente	Generiek, stad met regionale uitstraling	Breed, groot kantoor	Transactiepraktijk verbonden aan advocaten	Lid netwerk kleine kantoren	Niche kantoor	Gestandaardiseerde diensten, scherpe prijzen
Type praktijk tweede kantoor							
Klein, 40k gemeente	52,1%	23,9%	14,1%	4,2%	2,8%	0,0%	2,8%
Generiek, stad met regionale uitstraling	26,8%	42,3%	12,7%	11,3%	1,4%	1,4%	4,2%
Breed, groot kantoor	22,4%	20,5%	33,3%	17,9%	5,1%	7,7%	5,1%
Transactiepraktijk verbonden aan advocaten	10,3%	31,8%	9,1%	40,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Lid netwerk kleine kantoren	18,2%	20,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%
Niche kantoor	0,0%	14,3%	28,6%	42,9%	0,0%	14,3%	0,0%
Gestandaardiseerde diensten, scherpe prijzen	12,5%	37,5%	25,0%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%



Ontwikkeling vragenlijst

Panteia heeft voor het opstellen van de vragenlijst een serie interviews gehouden met docenten, notarissen, SBN, CPO de KNB en het BFT. Daarnaast is gekeken naar de vragenlijst van de vorige evaluatie. Op basis hiervan is een concept-vragenlijst gemaakt. Deze concept-vragenlijst is vervolgens in samenwerking met de begeleidingscommissie afgestemd en aangevuld. De vragenlijst is aangepast aan de rol die de respondent op dit moment vervult. Kandidaten krijgen bijvoorbeeld voor een deel andere vragen dan notarissen.

De vragenlijst kent een aantal onderdelen. Allereerst vragen over de ervaringen met de huidige opleiding te peilen bij (recente) deelnemers. Daarnaast stellen we vragen aan begeleiders vanuit het kantoor. Het onderzoek gaat uitvoerig in op de beelden die er bestaan over de huidige opleiding en de wensen voor de toekomst.



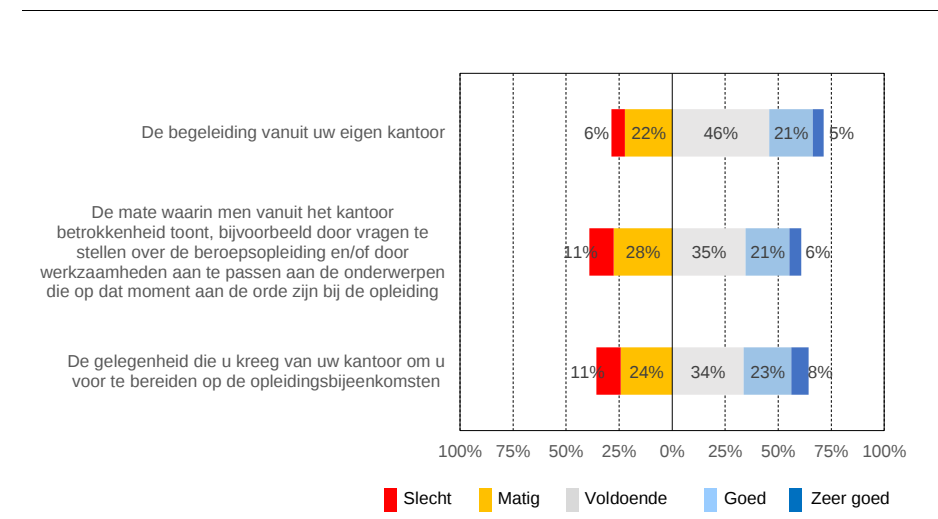
2 De opleiding

2.1 De voorbereiding op de opleiding

Bij het evalueren van het rendement van opleidingen is het van belang te kijken of de kandidaat in een goede leeromgeving actief is. Op basis van de antwoorden op de vragen die zijn weergegeven in figuur 3 kan worden geconcludeerd dat er duidelijke verschillen zijn. 72% geeft een voldoende of hoger voor de begeleiding vanuit het eigen kantoor. Over de getoonde betrokkenheid vanuit het kantoor is de groep die een positieve score geeft bijna even groot als de kritische groep.

De ruimte voor voorbereiding op de opleidingsdagen krijgt van 61% een positieve score en 39% is niet tevreden.

figuur 3 Voorbereiding op de opleiding (n=297)



Bron: Panteia

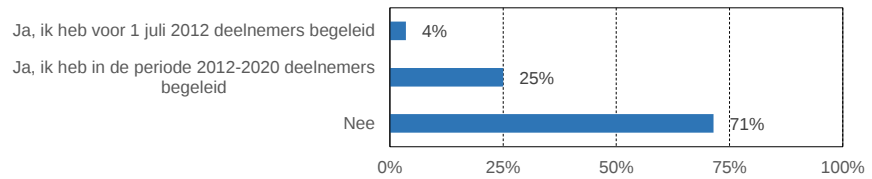
Aan notarissen, toegevoegd notarissen en kandidaat-notarissen die voor 2012 hebben deelgenomen aan de beroepsopleiding is gevraagd of zij in de afgelopen jaren een actieve rol hebben gehad als begeleider van een deelnemer aan de opleiding. Dat is bij een kwart van respondenten het geval.

De redenen die worden genoemd voor het niet hebben van een rol als begeleider zijn opgehaald met een open vraag. Meest genoemd is het feit dat er geen kandidaten in opleiding zijn. Daarnaast komt het voor dat de taak is gelegd bij een collega. 11% vindt het niet nodig en 4% heeft er geen tijd voor. 9% zegt het op informele manier te doen.

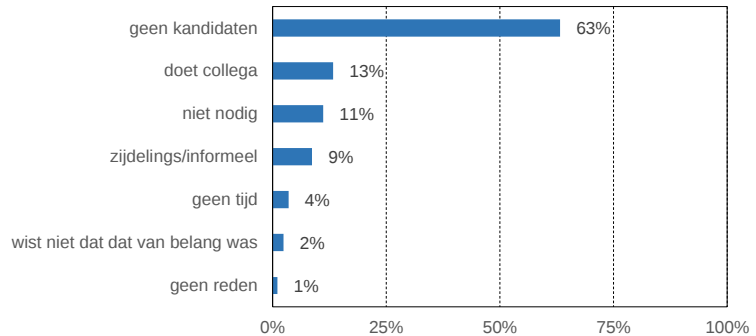


figuur 4 Rol als interne begeleider kandidaten in opleiding (n=536)

Vervult u een actieve rol in het begeleiden van deelnemers van uw kantoor aan de Beroepsopleiding Notariaat?



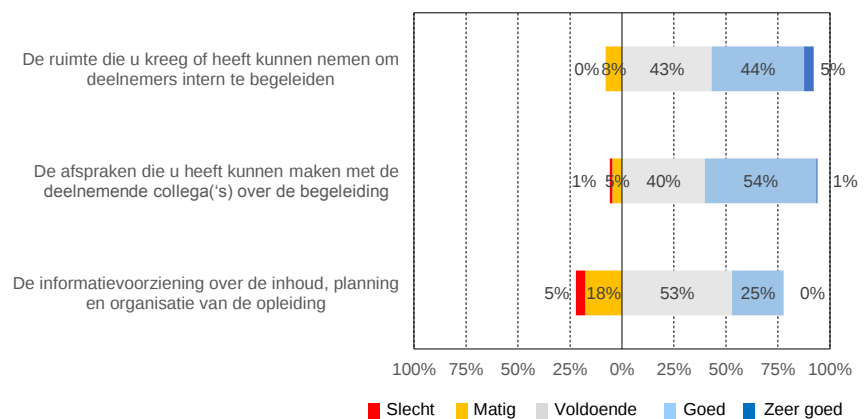
Waarom geen rol als interne begeleider?



Bron: Panteia

De interne begeleiders zijn te spreken over de ruimte die ze kregen om deelnemers te begeleiden en ook over de afspraken die ze met de deelnemers hebben kunnen maken over de begeleiding. De informatievoorziening over de opleiding mag wel iets beter volgens 23% en 25% vindt de informatievoorziening goed. 53% geeft hier het oordeel voldoende.

figuur 5 Interne begeleiders (n=153)



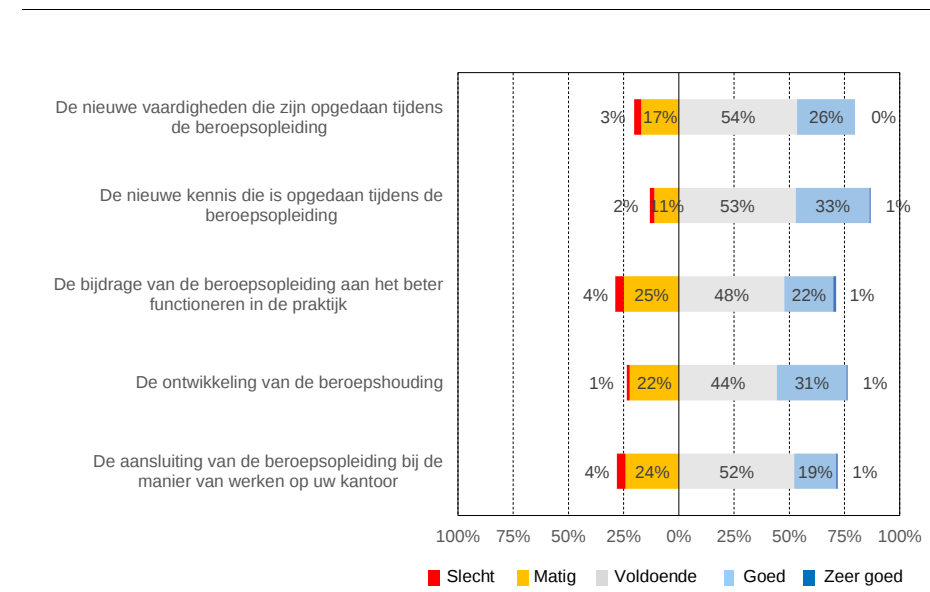
Bron: Panteia



Ruim 80% van de begeleiders geeft een voldoende of hoger voor de opgedane kennis en vaardigheden bij de opleiding.

De bijdrage van de beroepsopleiding aan het functioneren in de praktijk krijgt van 71% een positieve beoordeling. De ontwikkeling van de beroepshouding geeft 76% een positieve score. De aansluiting van de beroepsopleiding op de manier van werken op het eigen kantoor is voldoende of goed volgens 72%. Bij alle aspecten is de groep die het antwoord 'voldoende' geeft goed voor de helft van de respondenten.

figuur 6 Begeleiders over opgedane kennis en vaardigheden (n=153)



Bron: Panteia

Begeleiders over hun eigen rol

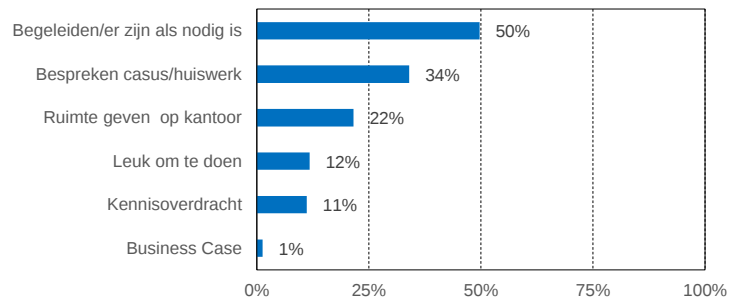
Aan de begeleiders is gevraagd hoe ze tegen de invulling van hun rol als begeleider aankijken. Hiervoor is een open vraag gesteld met de mogelijkheid zelf de invulling te beschrijven. De antwoorden die worden gegeven duiden op een faciliterende rol en het zijn van vraagbaak waarbij het initiatief bij de kandidaat ligt: "er zijn als het nodig is"

Een derde bespreekt casussen en huiswerk met de kandidaat en 22% geeft ruimte op kantoor om in de aanloop op examens en andere belangrijke momenten kandidaten niet te veel te belasten. Bijvoorbeeld ook voor de business case.

12% van de begeleiders vond het leuk om te doen en 11% zegt dat het helpen met kennisoverdracht nuttig is en bijdraagt aan de opleiding.



figuur 7 Invulling rol als begeleider (n=132)



Bron: Panteia

In de huidige beroepsopleiding is de rol van mentor/begeleider geen formele rol. Kantoren of notarissen kiezen er zelf voor een begeleider aan te wijzen.

Begeleiders zouden het nuttig vinden meer ondersteuning te krijgen voor de invulling van de rol als begeleider. Bijvoorbeeld met adviezen over op welke manier je de rol als begeleider kunt invullen en informatie over de planning, de tentamenperiodes en hoe je de business case kunt aanpakken zodat je er als kantoor ook wat aan hebt. Maar ook het geven van feedback vanuit de opleiding aan de begeleider over de prestaties van de kandidaat.

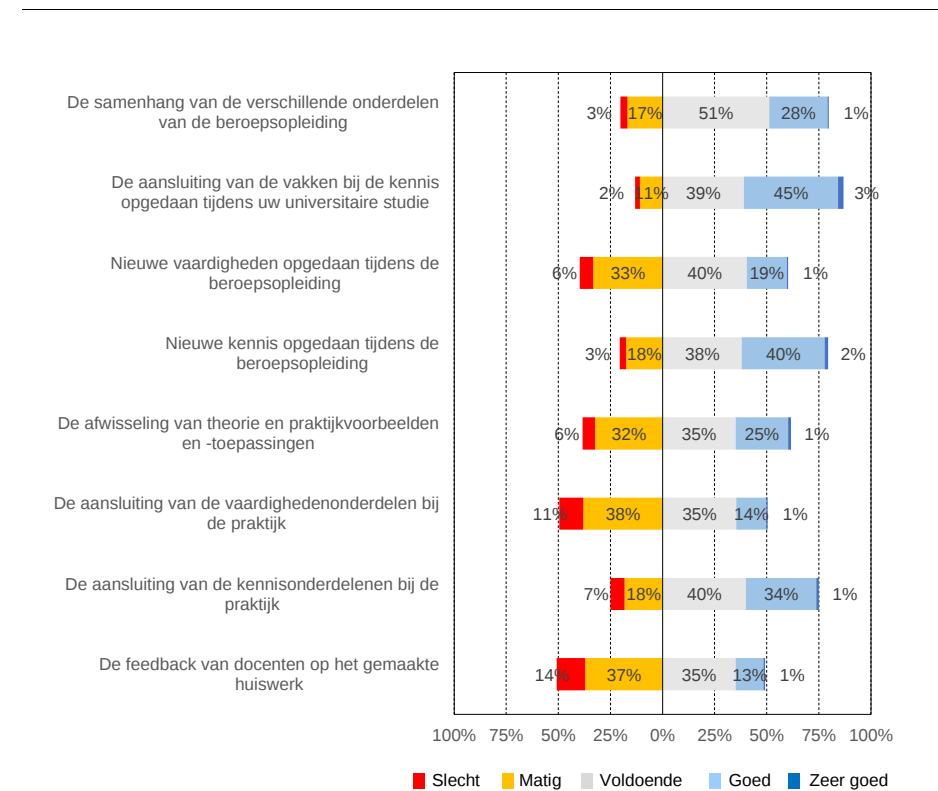
2.2 Deelnemers over de opleiding zelf

Aan de recente deelnemers aan de opleiding is gevraagd een aantal aspecten van de opleiding te beoordelen. De samenhang van de verschillende onderdelen en de aansluiting bij de kennis die is opgedaan tijdens de universitaire studie is goed. De deelnemers verschillen duidelijk van mening over de nieuwe vaardigheden die ze opdoen, de afwisseling tussen theorie en praktijk, de aansluiting van de vaardigheden bij de praktijk en de feedback op het huiswerk. De groep die bij deze onderdelen positieve scores geeft is bijna even groot als de kritische groep. En bij die verschillen van mening laten geen relatie zijn met het de achtergrondkenmerken zoals het type of de omvang van het kantoor.

De nieuwe kennis die wordt opgedaan en de aansluiting bij de praktijk krijgen van 75% een voldoende of hoger.



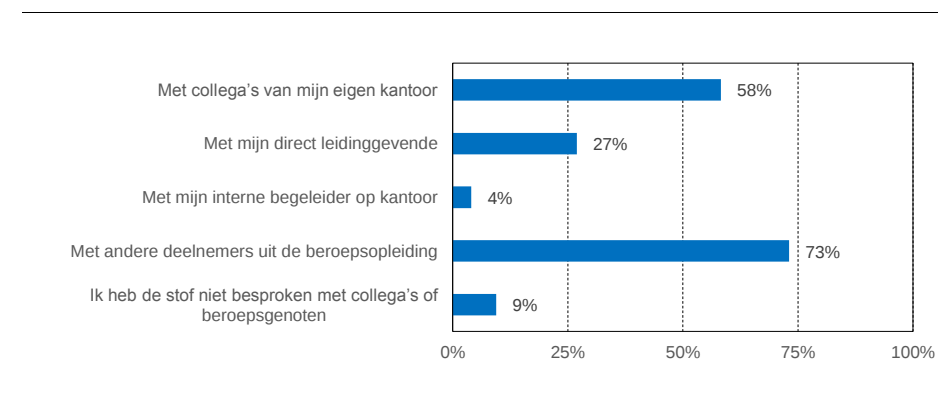
figuur 8 De opleiding zelf (n=297)



Bron: Panteia

In het kader van de kennistransfer is het van belang de stof van de opleiding op kantoor te kunnen bespreken en liefst ook in de praktijk te kunnen toepassen. Dat maakt onderdeel uit van een goede leeromgeving. Collega's en medecursisten vervullen die rol in veel gevallen. 27% noemt de direct leidinggevende en 4% de interne kantoorbegeleider.

figuur 9 Met wie bespreekt u de stof die is/wordt behandeld tijdens de opleidingsbijeenkomsten? (n=297)



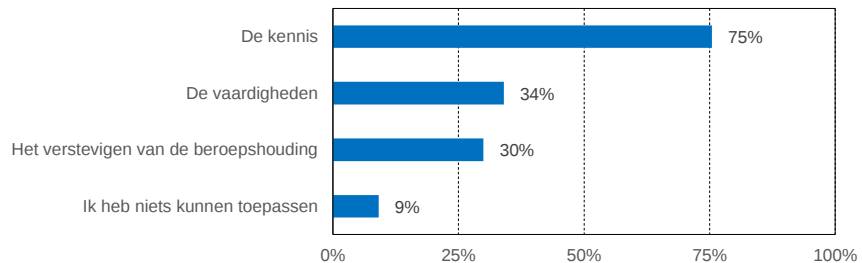
Bron: Panteia

De kennisonderdelen heeft driekwart van de deelnemers kunnen toepassen in de praktijk. Voor de vaardigheden is dat bij 34% het geval en het verstevigen van de beroepshouding 30%. 9% geeft aan niets te hebben kunnen toepassen dat is geleerd tijdens de beroepsopleiding. De



reden daarvan is dat het volgens deze groep te veel een herhaling is van de stof die ook al op de universiteit is behandeld en/of de opleiding niet genoeg aansluit op de praktijk van het eigen kantoor.

figuur 10 Welke van de onderstaande elementen uit de beroepsopleiding heeft u in de praktijk kunnen toepassen? (n=297)



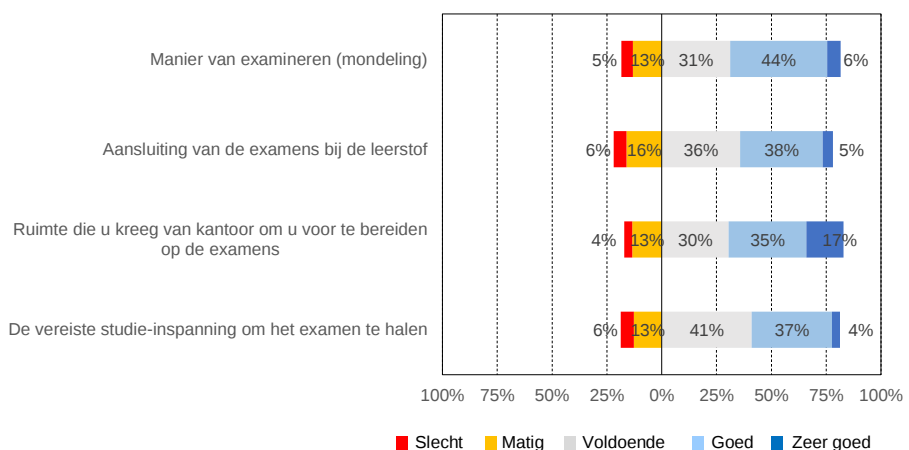
Bron: Panteia

De examinering van de beroepsopleiding vindt mondeling plaats. De manier van examineren is voor een groot deel van de deelnemers nieuw en zorgt wel hier en daar voor wat stress. De mondelinge examinering krijgt van 82% een positieve beoordeling.

De aansluiting van het examen bij de leerstof is volgens 78% positief. Een groep van 22% geeft hier een lage score.

Kantoren geven voldoende ruimte aan de kandidaten om zich te storten op de voorbereiding op het examen. De vereiste studie-inspanning om het examen te halen vindt 19% problematisch, de rest geeft een voldoende of hoger.

figuur 11 De examinering (n=297)



Bron: Panteia

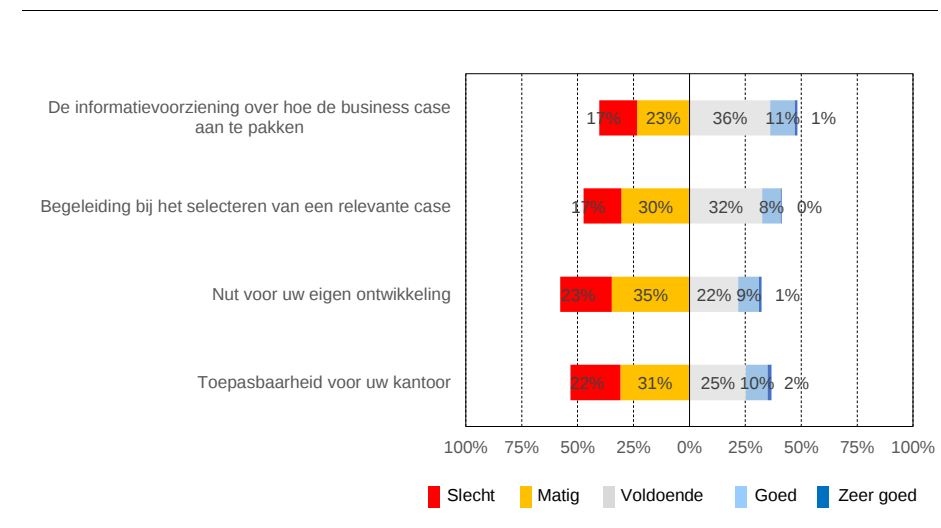
De verbeterpunten bij de examinering laten zien dat een deel toch liever een schriftelijk examen heeft: het mondelinge zorgt voor extra stress omdat het een nieuwe vorm is voor een aantal mensen. Schriftelijk is



mogelijk ook objectiever. Ieder examiner heeft ook een eigen opbouw van het examen: een soort stramien heeft de voorkeur. Een aantal deelnemers aan het onderzoek noemt dat het prettig zou zijn vooraf te kunnen oefenen. Meer voorbereidingstijd voor de casus is enkele keren genoemd.

De Business-Case is een onderdeel van de beroepsopleiding dat in 2012 is toegevoegd. Het is gericht op het ontwikkelen van ondernemerschap en maakt geen onderdeel uit van het examen of de eindbeoordeling. De scores die zijn te zien in figuur 12 laten zien dat de Business case geen populair onderdeel is. Bij alle aspecten zijn veel respondenten te zien die lage scores geven.

figuur 12 De business case (n=431)

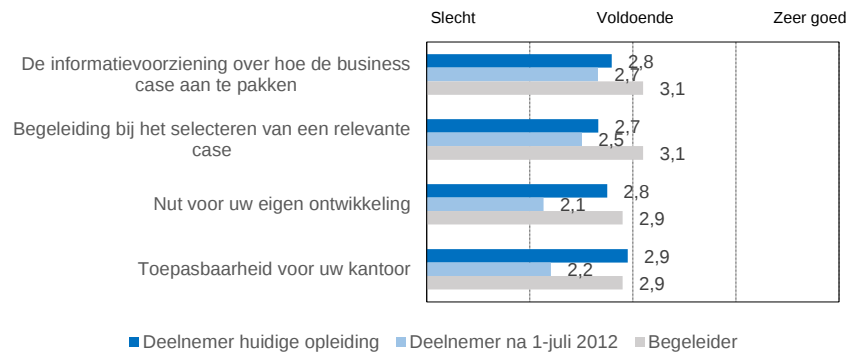


Bron: Panteia

De huidige deelnemers aan de opleiding zijn iets positiever over het nut van de Business Case voor de eigen ontwikkeling en de toepasbaarheid voor het kantoor. Hierbij zijn de huidige deelnemers vergeleken met de groep die na 1 juli 2012 aan de opleiding is gestart. Om dit verschil eenvoudig zichtbaar te maken is gekozen voor een grafiek met gemiddelde scores op de 5-puntsschaal. Begeleiders van deelnemers zijn gemiddeld positiever over de Business Case.



figuur 13 Verschil scores begeleiders, huidige deelnemers en afgeronde opleiding



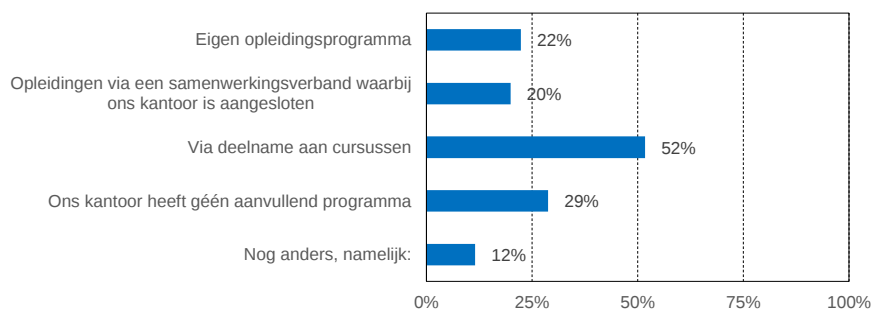
Bron: Panteia

2.3 Eigen opleidingsprogramma kantoor

Ruim een vijfde van de respondenten werkt bij een kantoor met een eigen opleidingsprogramma. Een vrijwel even grote groep kan opleidingen volgen die worden verzorgd door het samenwerkingsverband waar het kantoor bij is aangesloten. De helft neemt (daarnaast) ook deel aan cursussen. 29% geeft aan niet te werken bij een kantoor met een eigen aanvullend programma.

Bij het antwoord 'nog anders, namelijk' zijn genoemd informele opleidingsvormen zoals werkoverleg en literatuurbesprekingen. Er worden ook 'meeloopdagen' genoemd waarbij tijdelijk op een andere afdeling wordt meegelopen.

figuur 14 Heeft uw kantoor een eigen opleidingsprogramma? (n=667)

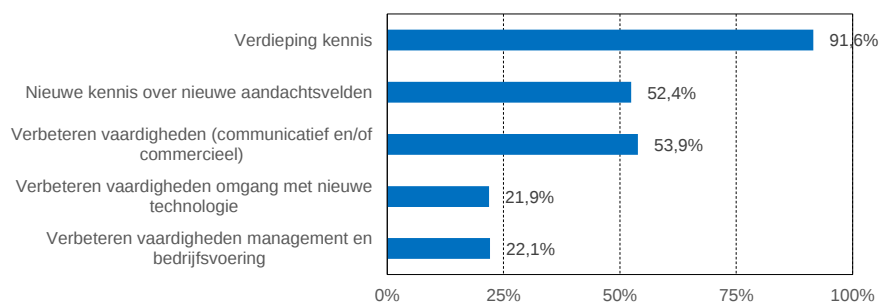


Bron: Panteia

De eigen opleidingen zijn vooral gericht op het verdiepen van de kennis. Vaardigheden krijgen eveneens veel aandacht



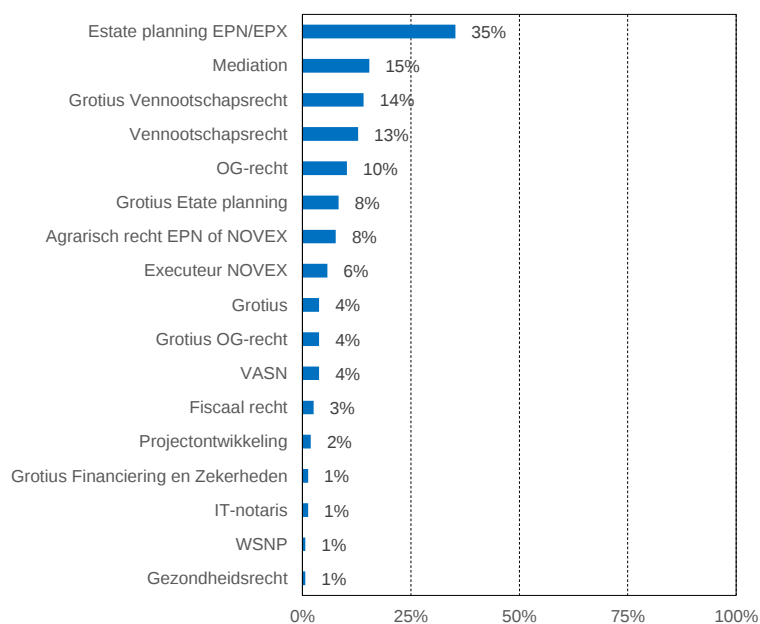
figuur 15 Wat is de aard van de opleidingen van het eigen programma? (n=667)



Bron: Panteia

Een aanzienlijk deel van de respondenten heeft zelf nog één of meerdere specialistische vervolgopleiding(en) afgerond (26%) en 4% is er op dit moment nog mee bezig. Estate planning bij EPN of EPX is het vaakst genoemd. Grotius opleidingen zijn actief op verschillende gebieden. Een deel van de respondenten noemt Grotius zonder specifieke opleiding te vermelden.

figuur 16 Welke specialisatie opleiding heeft u afgerond (n=156)



Bron: Panteia



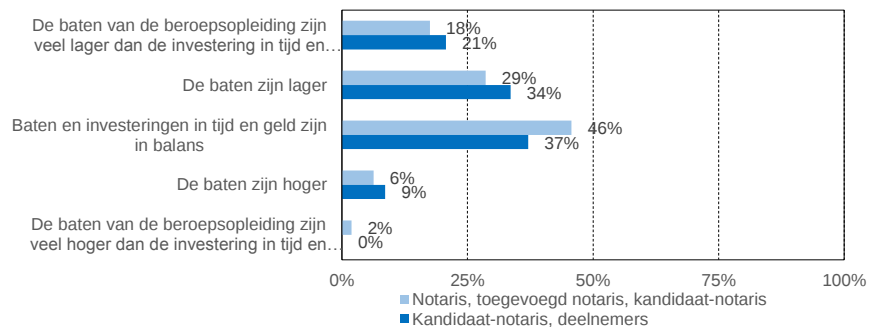
2.4 Totaaloordeel beroepsopleiding

Met een aantal vragen is een totaaloordeel over de beroepsopleiding gemeten.

Deze vragen zijn alleen voorgelegd aan de groep die recent (na 2012) de beroepsopleiding heeft afgerond of actief is geweest als begeleider van een kandidaat-notaris tijdens de opleiding.

Als de kosten in termen van tijd en geld worden afgezet tegenover de baten die worden ervaren, dan valt de balans niet positief uit. Van de deelnemers aan de beroepsopleiding van na juli 2012 is 55% van mening dat de baten (veel) lager zijn dan de kosten. De niet-deelnemers zijn iets milder.

figuur 17 Als u kijkt naar de verhouding tussen de investeringen in tijd en geld die het deelnemen aan de beroepsopleiding kost en de baten die u ervaart van de beroepsopleiding, hoe ligt dan voor u de balans? (n=431)



Bron: Panteia

Een tweede indicator is het rapportcijfer dat deelnemers aan de opleiding geven. Dit is alleen gevraagd aan kandidaten die na 2012 hebben deelgenomen aan de opleiding. Deelnemers die werken bij grote kantoren of kantoren in de transactiepraktijk geven iets lagere rapportcijfers (respectievelijk 6,1 en 6,3). Bij de andere kantoortypen zijn geen significante verschillen in de rapportcijfers te zien.



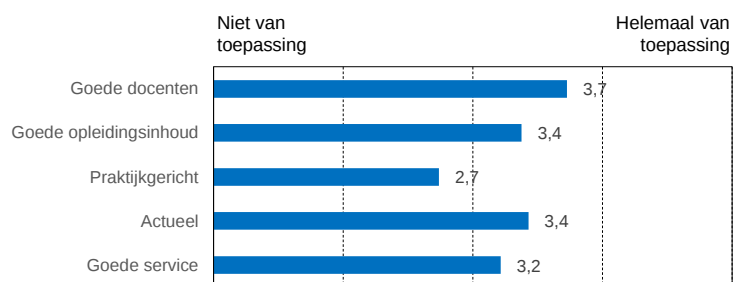
tabel 5 Rapportcijfers beroepsopleiding, begeleiding en eigen inzet (n=428)

Onderdeel	Niet-deelnemer	Deelnemer
Als u de beroepsopleiding moet waarderen met een rapportcijfer, welk cijfer geeft u dan?	6,6	6,3
En welk cijfer krijgt uw kantoor voor de begeleiding rond de beroepsopleiding?	6,4	6,3
En welk cijfer geeft u voor uw betrokkenheid en inzet tijdens de beroepsopleiding?	7,4	7,4

Bron: Panteia

SBN heeft een aantal doelstellingen geformuleerd die zijn voorgelegd aan de groep die na 2012 aan de opleiding heeft meegedaan. Gevraagd is in hoeverre de stellingen van toepassingen zijn. De docenten scoren relatief hoog. De praktijkgerichtheid blijft in score achter bij de andere aspecten.

figuur 18 In hoeverre zijn de volgende aspecten van toepassing op de beroepsopleiding (n=419)



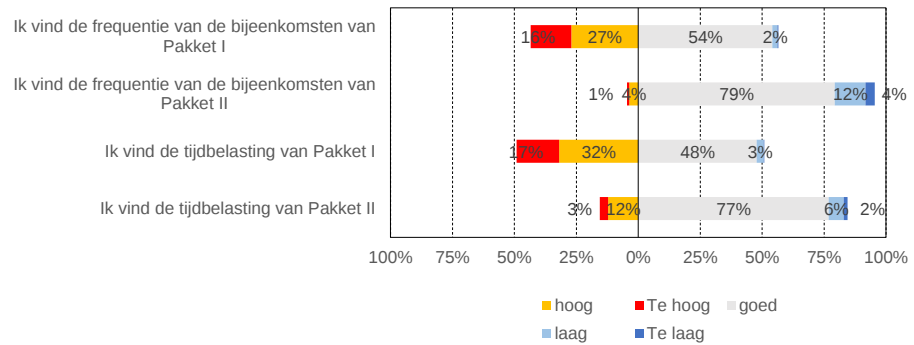
Bron: Panteia

De beroepsopleiding bestaat uit 2 pakketten. De frequentie van de bijeenkomsten in pakket I vindt 43% aan de (te) hoge kant. Bij Pakket II is slechts 5% die de frequentie aan de (te) hoge kant vindt.

Het beeld over de tijdsbelasting is vrijwel identiek met dat van de frequentie.



figuur 19 Oordeel over tijdbelasting en frequentie bijeenkomsten (n=312)



Bron: Panteia

2.5 Goede herinneringen aan de opleiding

In het onderzoek is nadrukkelijk gelegenheid geboden om suggesties en percepties te delen. Daarvoor is een reeks open vragen opgenomen. De vraag naar de goede herinneringen ten aanzien van de beroepsopleiding wordt in deze paragraaf behandeld.

Aan de respondenten is gevraagd drie goede herinneringen te noteren of kort te beschrijven. De antwoorden zijn achteraf gecodeerd. In totaal hebben 650 respondenten 1 of meerdere zaken genoteerd.

De sociale contacten en de uitbreiding van het eigen netwerk noemt 79%. De opgedane inhoudelijke kennis noemt 40% en de aanscherping van vaardigheden staat op de derde plek met 19%.

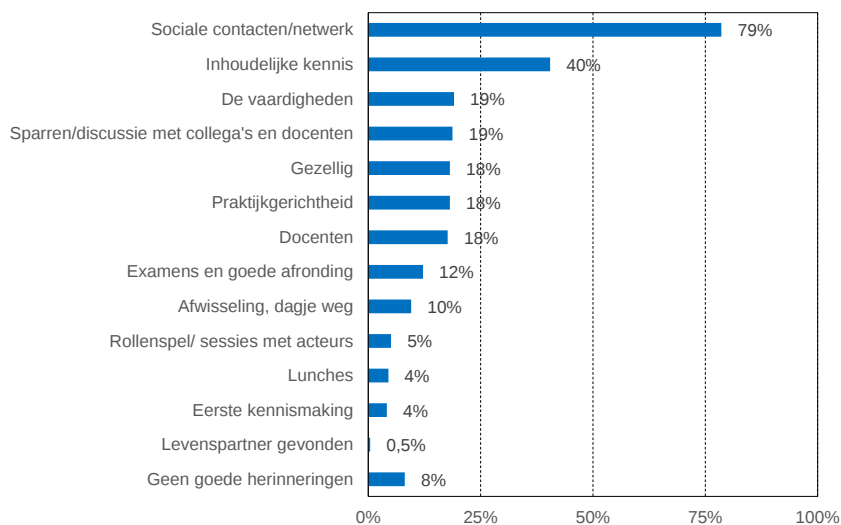
Het sparren met collega's en docenten is een belangrijk onderdeel van de opleiding. De praktijkgerichtheid spreekt aan en de kwaliteit van de docenten, sommigen met naam genoemd, heeft indruk gemaakt.

De sociale component van de opleiding komt nog een paar keer terug: het was gezellig, zo'n dagje weg van kantoor is leuk, de lunches blijken memorabel te zijn (in ieder geval 4% heeft daar bijzondere herinneringen aan) en de eerste kennismakingbijeenkomst bij de start van de opleiding wordt genoemd. Die kennismaking heeft uiteindelijk bij een klein aantal tot een langdurige relatie en zelfs huwelijk geleid.

8% heeft geen goede herinneringen kunnen benoemen.



figuur 20 Als u terugkijkt op de Beroepsopleiding, wat zijn dan de voor u persoonlijk drie beste herinneringen aan de beroepsopleiding? (n=650)



Bron: Panteia

Aansluitend op de vraag naar goede herinneringen is de vraag gesteld aan welke elementen van de beroepsopleiding de deelnemers in de praktijk het meest hebben gehad voor de vorming als professional.

Ook hier weer een open vraag waarbij is gevraagd de drie belangrijkste elementen te omschrijven.

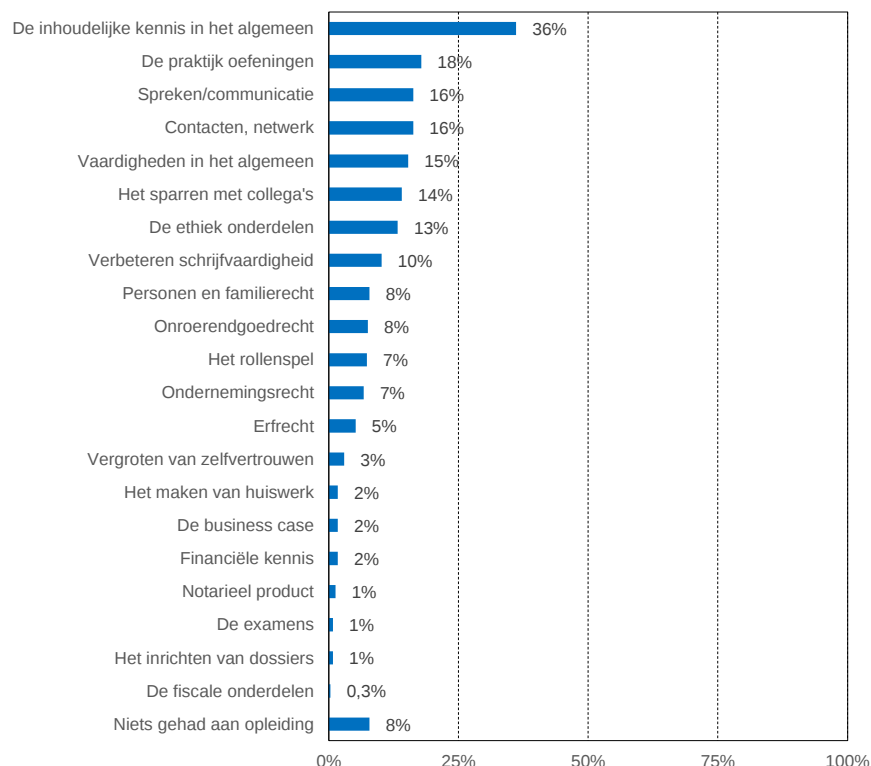
Bij de antwoorden zijn inhoudelijke kennis en vaardigheden in het algemeen genoemd. Er is ook specifiek verwezen naar kennis en vaardigheden. In figuur 21 is de lange lijst te zien. Duidelijk is dat de combinatie van kennis en vaardigheden opgedaan tijdens de opleiding van belang is voor de professionele vorming.

Dat is ook het geval voor de sociale componenten: nieuwe vakgenoten leren kennen buiten het eigen kantoor, horen hoe het bij anderen gaat, het sparren met collega's en al doende meer zelfvertrouwen opbouwen.

8% kan niets noemen uit de beroepsopleiding dat heeft bijgedragen aan de eigen professionele vorming.



figuur 21 Aan welke 3 onderdelen heeft u zelf het meeste gehad voor uw vorming als professional? (n=640)



Bron: Panteia

Naast de beroepsopleiding, zijn er uiteraard nog veel andere momenten die een professional ontwikkelen.

Vlieguren maken in de praktijk draagt in ieder geval bij de aan de vorming. Het blijven werken aan kennis en vaardigheden via cursussen en zelfstudie is genoemd door 35%.

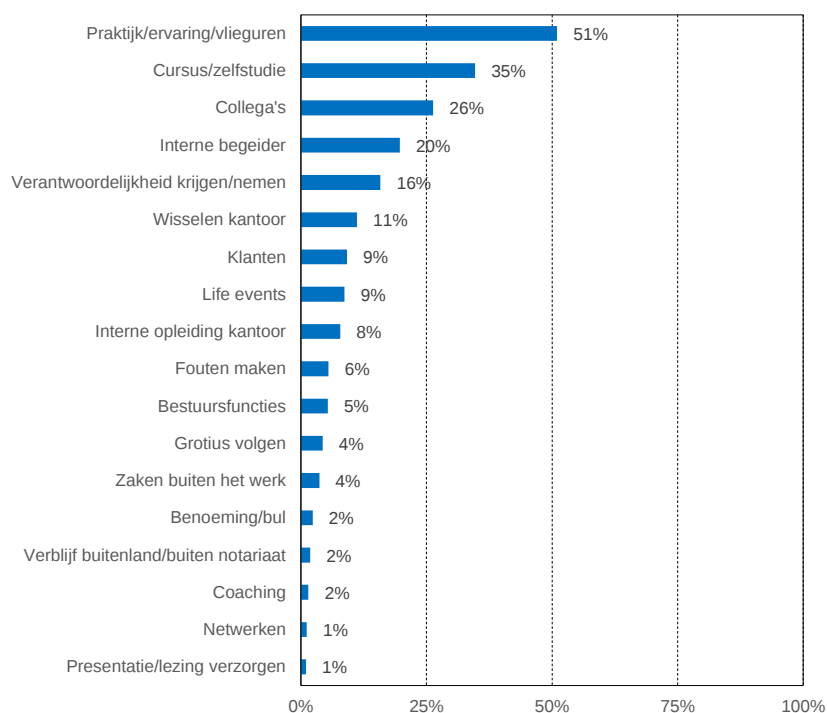
Directe collega's en interne begeleiders dragen eveneens bij aan de vorming. Het krijgen van verantwoordelijkheid, "*in het diepe worden gegooit*", noemt 16%.

Het wisselen van kantoor zorgt ervoor dat de professional kennismaakt met andere manieren van werken.

Een aantal mensen benoemt zaken die zijn samengevoegd onder de noemer 'life events'. Het kan gaan om gebeurtenissen in de persoonlijke sfeer, bijvoorbeeld ziekte, burn-out of de geboorte van een kind, maar ook in de zakelijke sfeer, bijvoorbeeld een inval van de FIOD of uiteenvallen van de maatschap.



figuur 22 Wat zijn naast de beroepsopleiding belangrijke momenten geweest die hebben bijgedragen aan uw ontwikkeling tot de professional die u nu bent? (n=614)



Bron: Panteia

2.6 Verbetersuggesties

In het onderzoek is ook ruimte geboden voor verbeteruggesties en kritiek. Zo is de vraag gesteld de drie aspecten te noemen die het minst aanspreken rond de beroepsopleiding.

Elementen van de opleiding die niet aanspreken

Zaken die nu niet aanspreken in de opleiding zijn geïnventariseerd met een open vraag. Hierbij hebben 400 respondenten inhoudelijke antwoorden gegeven.

De business case is het meest genoemde onderdeel: 45% is hier niet over te spreken. De begeleiding kan beter, het speelt niet mee in de beoordeling en je kan het "afraffelen in een avondje" terwijl anderen er juist veel werk van maken.

Kennisvakken worden veel genoemd. Het gaat om verschillende aspecten: te veel, niet (meer) relevant want andere specialisatie, niet diepgaand genoeg.



Er is volgens 21% te weinig aansluiting met de praktijk in de opleiding. Dat komt terug in de kennisvakken, de vaardigheden maar ook bij de cases.

Bij vaardigheden in het algemeen gaat het om: te veel aandacht, niet genoeg toepassen/te theoretisch.

Het theoretische gehalte komt ook terug in opmerkingen te veel herhaling van universitaire stof die toch eigenlijk als basis zou moeten gelden.

Bij de organisatie richt de kritiek zich op verschillende aspecten. Het gaat om informatie, planning, schools, de hoeveelheid werk, de soms wel erg lange dagen. Ook over triviale zaken als de lunch en de locaties zijn opmerkingen gemaakt.

Bij specialisatie speelt in vrijwel gelijke mate dat een deel eerder en meer wil specialiseren en een ander deel juist van mening is dat een notaris alle aspecten in de basis moet beheersen. Enkele respondenten noemen als kritiek dat de opleiding inspeelt op een notariaat dat bijna niet meer bestaat en dat het mensen opleidt tot notaris, terwijl 80% of meer van de mensen nooit zelfstandig notaris wordt.

Het persoonlijke ontwikkel plan (POP) en de kleurentest die wordt gebruikt bij de persoonlijke typering spreekt 8% niet aan. POP's worden bij sommige kantoren in het kader van HRM-beleid ook al gemaakt.

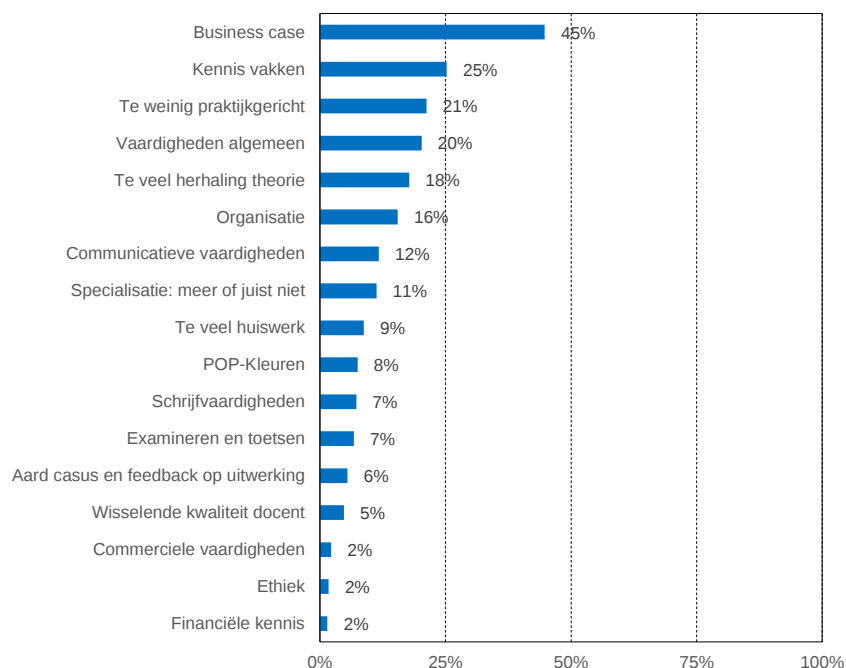
De wijze van examineren en toetsen spreekt 7% niet aan. Dit heeft veel te maken met het mondelinge examen.

Een deel van de casussen waaraan is gewerkt is, volgens de respondenten, erg fictief en staat ver van de praktijk. Daarnaast komt het voor dat er (te) weinig wordt ingegaan op de uitwerking in de bijeenkomsten.

Niet alle docenten weten de stof even boeiend te brengen. En sommigen staan te ver van de reguliere praktijk.



figuur 23 Welke onderdelen van de huidige beroepsopleiding spreken u het minst aan? (n=400)



Bron: Panteia

Wat ontbreekt in de opleiding

467 respondenten hebben een antwoord gegeven bij de vraag naar zaken die ontbreken in de opleiding. Ook deze antwoorden zijn achteraf gerubriceerd. In figuur 24 zijn de resultaten te zien. Een aantal rubrieken wordt hierna nader toegelicht.

Meer aandacht voor praktijkgerichte zaken noemt de helft van de respondenten. In veel antwoorden zit opgesloten dat er minder theorie én meer praktijk in de opleiding moet. Hoe bouw je een dossier op, wat moet ik doen als ik ga waarnemen? Wat moet op welke plek in een akte en waarom? Hoe ga ik om met een boedel? Hoe pas ik deze kennis toe?

De behoefte aan praktijkgerichtheid komt ook naar voren in de andere aspecten die vaak zijn genoemd zoals commerciële en communicatieve vaardigheden. De aandacht hiervoor is sinds 2012 in de opleiding vergroot. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over de omgang met klanten, werving van klanten en goede gesprekstechnieken. En hoe breng je juridische kennis over en hoe stuur je medewerkers goed aan? Maar ook: hoe kan ik vaststellen of iemand handelingsbekwaam is?

Meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en soft-skills noemt 11%. Het gaat onder andere om meer nadenken over de eigen ontwikkeling en de eigen loopbaan, sociale omgang, empathie, het acteren op de



HBDI-test (de kleurentest) en het oefenen van skills in rollenspelen met acteurs.

De inhoudelijke verdieping van juridische kennis wordt zeker niet vergeten. De juridische basis moet goed zijn.

Meer aandacht voor ethiek en dilemma's die je in de praktijk kunt tegenkomen noemt 9%. Juist met elkaar en met mensen uit de praktijk hierover in discussie gaan draagt bij aan een nog betere beroepshouding.

Digitale vaardigheden krijgen nu onvoldoende aandacht in de opleiding. Een enkeling gaat zover dat zelfs het beheersen van Python wordt genoemd. Het is echter zonder meer duidelijk dat er een digitale transitie gaat plaatsvinden. Een transitie die door de huidige Covid-19 crisis bovendien wordt versneld met steeds meer zaken doen op afstand en on-line.

Mediation en conflictbeheersing noemt 5% als aandachtspunt. Dit kan zowel bij het begeleiden van klanten/partijen als binnen kantoor nuttig zijn.

Het rekening houden met het kantoor waar kandidaten werkt wordt vooral genoemd door mensen van grote kantoren. De praktijk bij zuid-as kantoren verschilt sterk van kleine kantoren die alleen notariële dienstverlening aanbieden. Ook het omgaan met collega's in multidisciplinaire kantoren wordt als aandachtspunt genoemd.

Meer persoonlijke feedback op de gemaakte huiswerkopdrachten of cases noemt 4%. Nu wordt het huiswerk vooral plenair besproken.

Bij het onderwerp specialisatie, 3% snijdt dit punt aan, zijn net iets meer mensen die meer ruimte voor specialisatie willen. Er zijn dus ook mensen die juist wel alle rechtsgebieden als basis in de opleiding willen behandelen.

De opleiding mist aandacht voor innovatie. Het vak verandert onder druk van digitalisering maar ook door veranderingen in de maatschappij. Het zoeken naar nieuwe of anders 'geproduceerde' diensten is gewenst. En in de opleiding zou daaraan aandacht kunnen worden gegeven.

De work-life balance is in het notariaat een aandachtspunt. In de reacties is te lezen dat het aantal kandidaten met burn-out klachten toeneemt. In de opleiding zou aandacht kunnen worden gegeven aan deze problematiek.

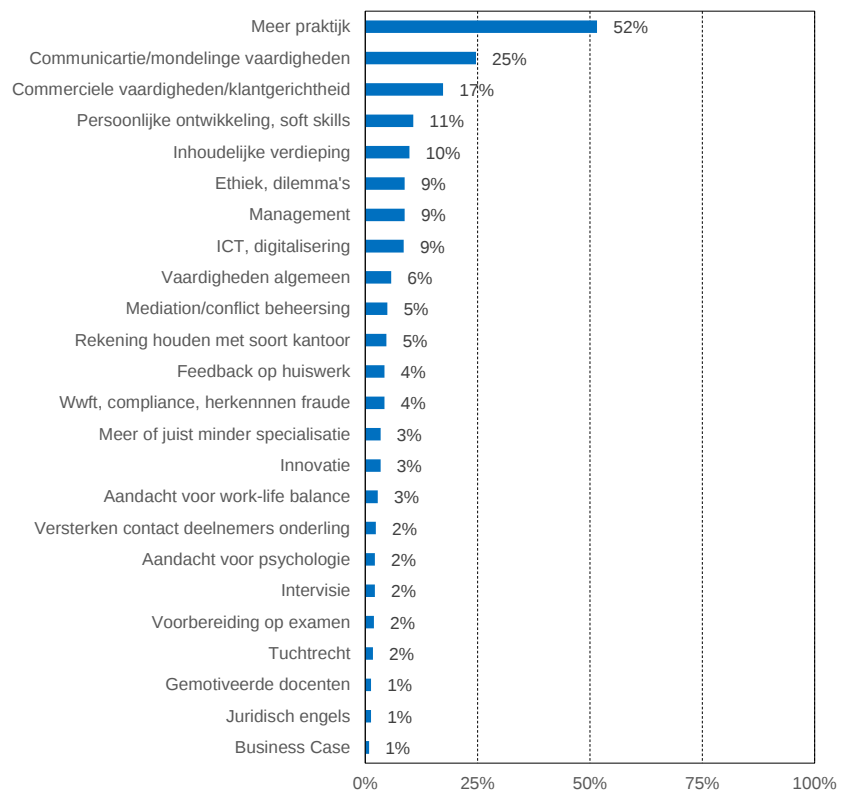
Het versterken van de contacten van de groep deelnemers kan worden gefaciliteerd door de beroepsopleiding. Bijvoorbeeld door daar iets meer ruimte voor te nemen bij de start, een weekend bijeenkomst te organiseren of een terugkomdag.



Een laatste punt dat nog een toelichting verdient is gemotiveerde docenten. Sommige docenten werken, volgens de respondenten, met niet geheel actuele voorbeelden en jurisprudentie.

Bij de overige aspecten is geen nadere toelichting beschikbaar. Deze termen zijn letterlijk genoemd zonder nadere toelichting. Een kleine uitzondering voor de business case. Dit is niet bij iedereen een populair onderdeel zoals bij eerdere vragen bleek. Toch zien mensen wel nuttige kanten aan de opdracht: *"dit onderdeel zou met goede begeleiding en inzet van de kantoren van de betrokkenen een heel waardevolle aanvulling kunnen zijn, maar dat was het nog niet"*

figuur 24 Wat mist u in de huidige beroepsopleiding, wat kan anders? (n=467)



3 De opleiding in de toekomst

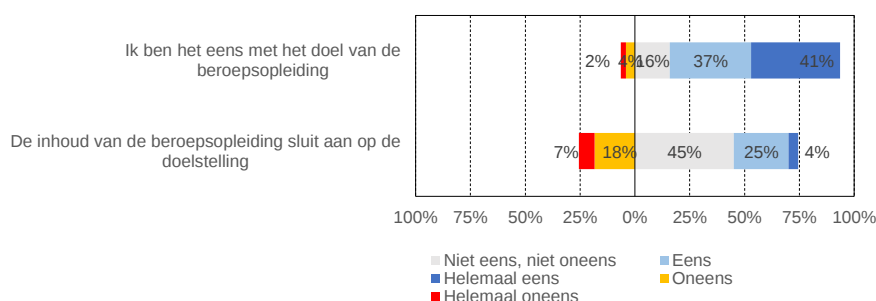
3.1 Doelstelling opleiding

Het doel van de Beroepsopleiding Notariaat is de beginnende kandidaat-notaris vanuit de praktijkgerichte invalshoek in korte tijd algemene en specifieke vaardigheden, juridische kennis en beroepsattitude aan te leren en deze zodanig uit te bouwen dat, na voltooiing van de stage, waarvan de beroepsopleiding een onderdeel vormt, de beroepsgenoot geschikt is voor de algemene praktijk- en beroepsuitoefening.

Aan de beroepsgroep is gevraagd of zij het eens is met deze doelstelling en of ze van mening is dat de opleiding aansluit bij deze doelstelling.

Het doel van de beroepsopleiding wordt ondersteund. 78% is het er (helemaal) mee eens en 6% (helemaal) oneens. Over de aansluiting van de inhoud van de huidige opleiding op deze doelstelling zijn de meningen duidelijk verdeeld: 29% is het er (helemaal) mee eens en 25% vindt dat die aansluiting niet goed is. 45% geeft hier een neutraal oordeel. De groep die een neutraal oordeel geeft is terug te vinden bij alle kantoortypen en bij alle functies en leeftijden.

figuur 25 In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen? (n=658)



Bron: Panteia

Met een open vraag hebben we gevraagd naar suggesties voor de aanpassing van de doelstelling. Daarbij zijn de respondenten vooral ingegaan op de inhoud van de opleiding. Een groot deel van de antwoorden omvat niet direct een suggestie om de doelstelling aan te passen, het zijn vaak suggesties over de invulling.

In de opmerkingen is een zeer duidelijke rode draad te ontdekken. De wens is de opleiding veel praktijkgerichter te maken en daarnaast in te zetten op de persoonlijke ontwikkeling van de kandidaten. Een citaat ter illustratie: "het is een beroepsopleiding, dus het mag een stuk minder theoretisch".

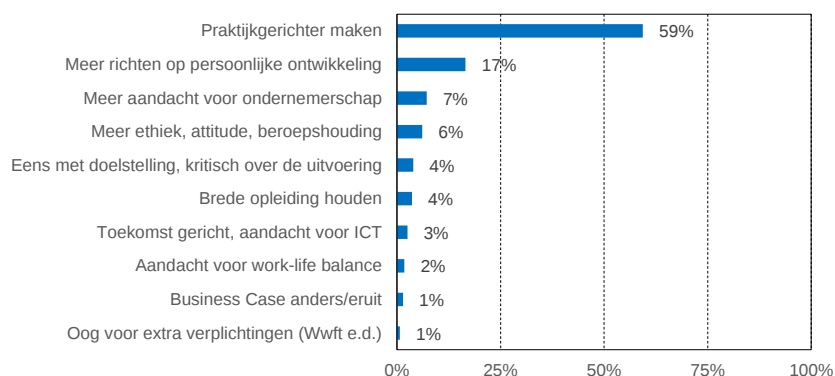


Aandacht voor ondernemerschap komt nu niet voldoende aan bod in de opleiding volgens 7%. Ethiek, attitude en beroepshouding noemt 6% als onderdelen die meer aan bod mogen komen. 4% is het eens met de doelstelling maar is niet tevreden over de invulling/uitvoering in de huidige opleiding. 4% wil de opleiding graag breed houden waarbij alle vakgebieden aan bod blijven komen.

De toekomstige ontwikkelingen moeten in de opleiding aandacht krijgen, zoals ICT ontwikkelingen. Hierbij is genoemd dat een evaluatie van de beroepsopleiding frequenter moet plaatsvinden dan eens per 8 jaar.

Work-life balance is ook bij de vraag genoemd als aandachtspunt. En de Business Case noemt 1% als onderdeel van kritiek.

figuur 26 Op welke punten de doelstelling aanpassen (n=345)

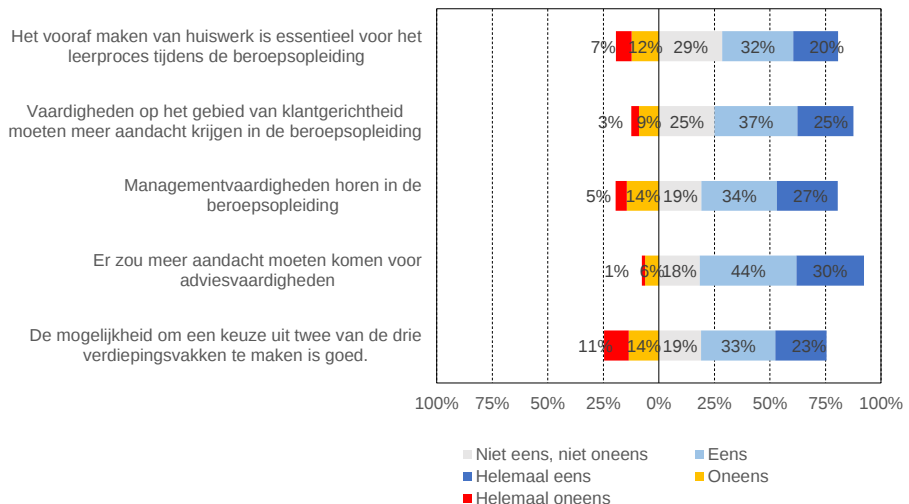


Bron: Panteia



Een aantal kenmerken en mogelijke ontwikkelingsrichtingen voor de beroepsopleiding is voorgelegd aan de respondenten. Er is gevraagd in hoeverre zij het eens zijn met de stellingen die zijn geformuleerd. In het algemeen worden de voorgelegde stellingen onderschreven. Bij de stelling over de keuze vakken is 25% het niet (helemaal) eens: dit is de groep die toch liever een opleiding ziet waarbij alle rechtsgebieden aan bod komen.

figuur 27 In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen? (n=610)



Bron: Panteia

3.2 Verdeling aandacht per onderdeel van de opleiding

Bij de huidige opleiding is een verdeling van de tijdsbelasting over een aantal onderdelen van de opleiding vastgelegd. Aan de respondenten is gevraagd aan te geven hoe zij de inzet per rubriek zouden willen verdelen.

Op basis van de antwoorden die zijn gegeven is gezocht naar groepen die erg op elkaar lijken als het gaat om de antwoorden bij deze vraag. Dit is gedaan met een statistische techniek, de clusteranalyse. Deze statistische techniek maakt groepen aan die binnen de groep zoveel mogelijk op elkaar lijken en tussen de groep juist duidelijk verschillen. Hier komt een tweedeling uit die in tabel 6 is weergegeven.

De twee groepen wijken duidelijk af als we kijken naar hun voorkeuren voor de inzet per onderdeel van de opleiding. Op basis van de achtergrondkenmerken die we hebben, is niet te concluderen dat deze twee groepen duidelijk van elkaar verschillen. Bij de achtergrondkenmerken is gekeken naar leeftijd, soort kantoor, soort praktijk, omvang kantoor, geslacht.



Groep 1 wijkt vooral af op de aandacht die voor de onderdelen Vaardigheden, Ethiek en Notarieel product gegeven moet worden, namelijk duidelijk meer aandacht. Er zou minder aandacht moeten gaan dan nu naar Onroerend-goedrecht, Personen- en familierecht en Rechtspersonen- en vennootschapsrecht.

Groep 2 geeft een verdeling in uren die sterk lijkt op de huidige. Het verschil zit vooral in minder uren voor vaardigheden en meer voor ethiek.

Gemiddeld gezien is er een voorkeur om meer tijd dan nu aan ethiek en beroepshouding te besteden ten koste van de drie rechtsgebieden.

tabel 6 Wat is volgens u de beste verdeling van de uren over de verschillende vakken in de beroepsopleiding. (n=625)

Onderdeel opleiding	Nu	Groep 1 n=194	Groep 2 n=431	Gemiddeld
Vaardigheden	22	28,1	18,6	21,6
Ethiek en beroepshouding	4,5	15,4	8,1	10,4
Personen- en familierecht	18	10,2	18,4	15,8
Rechtspersonen- en vennootschapsrecht	18	11,2	17,9	15,8
Onroerend-goedrecht	18	10,1	18,3	15,7
Integratievakken	7,5	10,0	7,4	8,3
Notarieel product & formeel notarieel recht, financiële kennis	12	15,0	11,2	12,4

Bron: Panteia

3.3 De opleiding over 10 jaar

Aan de deelnemers aan het onderzoek is gevraagd of zij een beeld hebben over hoe de opleiding er over 10 jaar uit zou moeten zien. Dat is natuurlijk best een verre blik vooruit. Van de andere kant zijn de kandidaten die binnenkort met de opleiding starten de groep mensen waaruit de nieuwe notarissen over 10 jaar onder andere moeten komen.

De antwoorden op deze open vraag zijn achteraf gecodeerd. Er zijn veel suggesties genoemd. Digitalisering gaat in ieder geval een grote rol spelen. Ruim 53% noemt dit in het antwoord bij deze vraag.

Een kwart van de respondenten wil (nog) meer aandacht voor adviesvaardigheden. Dit komt ook voort uit het idee dat

"met alleen aktes stempelen we het niet gaan redden als beroepsgroep"

Advisering en begeleiding van klanten wordt veel belangrijker in de toekomst.

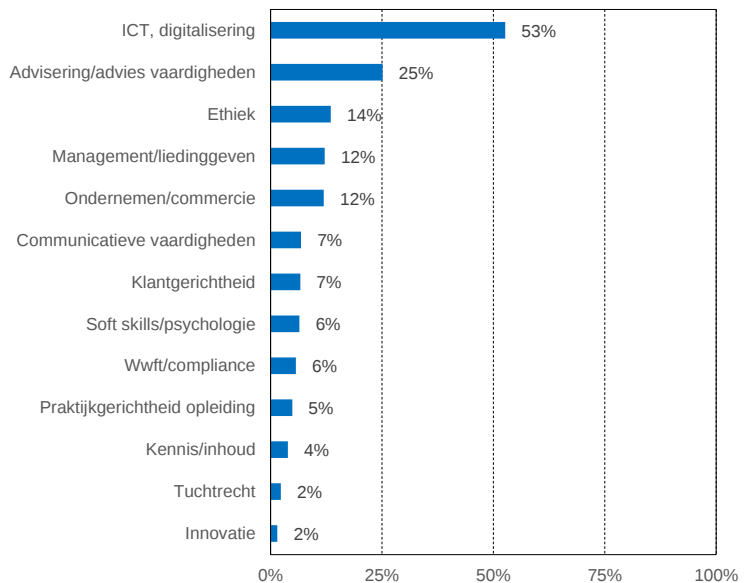
"We moeten ervoor zorgen dat we geen mensen gaan opleiden voor een beroep dat straks niet meer in de traditionele vorm bestaat"



Andere belangrijke elementen die worden genoemd zijn aandacht voor ethiek, managementtaken/leiding geven en ondernemerschap/commerce.

Bij deze vraag over de toekomstige ontwikkeling van de opleiding worden vooral niet-juridisch inhoudelijk zaken genoemd.

figuur 28 Als u 10 jaar vooruitkijkt, welke kennis en vaardigheden moeten dan (meer) aandacht krijgen in de beroepsopleiding en de uitoefening van het beroep?



Bron: Panteia

De antwoorden op deze vraag zijn gebruikt in een clusteranalyse met als doel het vinden van groepen respondenten die een vergelijkbaar patroon laten zien bij het beantwoorden van deze vraag.

Hierbij zijn drie groepen gevonden.

- De eerste groep is heel duidelijk te omschrijven en bestaat uit 26% van de respondenten: zij noemen alleen ICT-digitalisering.
- De tweede groep omvat 56% en noemt verschillende aspecten waaronder ethiek, communicatie en kennis-inhoud.
- De derde groep, 18%, noemt vooral adviesvaardigheden, management en ICT-digitalisering.

In de tweede groep zitten iets meer medewerkers van kleinere kantoren, in de eerste groep relatief meer medewerkers van transactiepraktijk-kantoren.





Bijlagen

Bijlage 1 Vragenlijst

Hartelijk welkom bij de vragenlijst voor de evaluatie van de eerste fase van de opleiding voor kandidaat notarissen.

De vragenlijst kent verschillende onderdelen die zijn afgestemd op uw huidige rol binnen het notariaat. Zo zijn er vragen gericht op (kandidaat) notarissen die nu of enige tijd geleden aan de Beroepsopleiding Notariaat (hierna ook "beroepsopleiding") hebben deelgenomen. Andere vragen zijn juist gericht op notarissen die werken op kantoren waar collega's aan de beroepsopleiding deelnemen. Afhankelijk van uw huidige rol, kost het invullen van de vragenlijst tussen de 7 en 15 minuten van uw tijd. De vragenlijst is er ook op gericht om op suggesties en inzichten voor de toekomst van de beroepsopleiding op te halen. Dat kan betekenen dat in enkele gevallen het invullen meer tijd kost.

Uw antwoorden worden anoniem opgeslagen en zijn niet gekoppeld aan uw persoonsgegevens. U kunt elk moment stoppen met invullen. Uw antwoorden worden automatisch opgeslagen. U kunt daarna de vragenlijst alsnog afronden.

De eerste vraag is bedoeld om de vragenlijst zoveel mogelijk op uw huidige rol af te stemmen.

Iedereen

- 1a Tot welke categorie belanghebbenden behoort u (meer dan één antwoord mogelijk)?
- ☐ Notaris of toegevoegd notaris, thans één of meer deelnemers aan de Beroepsopleiding Notariaat in dienst
 - ☐ Notaris of toegevoegd notaris, thans geen deelnemer(s) aan de Beroepsopleiding Notariaat in dienst
 - ☐ Kandidaat-notaris, oud-deelnemer aan de Beroepsopleiding Notariaat
 - ☐ Kandidaat-notaris, deelnemer aan de Beroepsopleiding Notariaat
 - ☐ Kandidaat-notaris, nog niet deelgenomen aan de Beroepsopleiding Notariaat
 - ☐ (Hoofd)docent of anderszins betrokken bij de Beroepsopleiding Notariaat
 - ☐ Anders namelijk: <open>

Allen die de opleiding hebben afgerond (1a: 1, 2,3)

- 1b Heeft u zelf uw beroepsopleiding vóór of na 1 juli 2012 afgerond?
- ☐ Voor 1 juli 2012
 - ☐ Na 1 juli 2012
 - ☐ Ik heb niet deelgenomen aan de beroepsopleiding



Toelichting: In 2012 is de Beroepsopleiding Notariaat aangepast naar aanleiding van de resultaten van een evaluatie-onderzoek. Er is meer nadruk gelegd op vaardigheden en beroepshouding. Daarnaast kan men sinds 2012 tijdens het 2e en 3e jaar van de beroepsopleiding een keuze maken voor twee van de drie rechtsgebieden (rechtspersonen- en vennootschapsrecht, onroerend goedrecht en familievermogensrecht).

Allen in opleiding of recent afgerond (vraag 1a = 3, 4 of vraag 1b = 2)

2	Wat vindt u van de volgende aspecten	slecht	matig	Vol- doend e	goed	zeer goed
	De gelegenheid die u kreeg van uw kantoor om u voor te bereiden op de opleidingsbijeenkomsten	☐	☐	☐	☐	☐
	De mate waarin men vanuit het kantoor betrokkenheid toont, bijvoorbeeld door vragen te stellen over de beroepsopleiding en/of door werkzaamheden aan te passen aan de onderwerpen die op dat moment aan de orde zijn bij de opleiding	☐	☐	☐	☐	☐
	De begeleiding vanuit uw eigen kantoor	☐	☐	☐	☐	☐

Indien kandidaat of notaris of toegevoegd notaris (1a:1,2,3)

3a Vervult u een actieve rol in het begeleiden van deelnemers van uw kantoor aan de Beroepsopleiding Notariaat?

- ☐ nee
- ☐ Ja, ik heb in de periode 2012-2020 deelnemers begeleid
- ☐ Ja, ik heb voor 1 juli 2012 deelnemers begeleid

Indien 3a = nee

3b Wat is de reden dat u geen rol vervult bij het begeleiden van deelnemers aan de beroepsopleiding?

Indien begeleider (vraag 3 niet nee)

4	De volgende vragen gaan over uw rol als begeleider van een collega/medewerker die de Beroepsopleiding volgt. Wat vindt u van de volgende aspecten?	slecht	matig	Vol- doend e	goed	zeer goed
	De informatievoorziening over de inhoud, planning en organisatie van de opleiding	☐	☐	☐	☐	☐
	De afspraken die u heeft kunnen maken met de deelnemende collega('s) over de begeleiding	☐	☐	☐	☐	☐



De ruimte die u kreeg of heeft kunnen nemen om deelnemers intern te begeleiden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Alleen in opleiding of recent afgerond

5 Wat vindt u van de volgende aspecten?	slecht	matig	Vol- doend e	goed	zeer goed
De samenhang van de verschillende onderdelen van de beroepsopleiding	☐	☐	☐	☐	☐
De aansluiting van de vakken bij de kennis opgedaan tijdens uw universitaire studie	☐	☐	☐	☐	☐
Nieuwe vaardigheden opgedaan tijdens de beroepsopleiding	☐	☐	☐	☐	☐
Nieuwe kennis opgedaan tijdens de beroepsopleiding	☐	☐	☐	☐	☐
De afwisseling van theorie en praktijkvoorbeelden en -toepassingen	☐	☐	☐	☐	☐
De aansluiting van de vaardighedenonderdelen bij de praktijk	☐	☐	☐	☐	☐
De aansluiting van de kennisonderdelen bij de praktijk	☐	☐	☐	☐	☐
De feedback van docenten op het gemaakte huiswerk	☐	☐	☐	☐	☐

Iedereen

6 Op welke manier vult uw kantoor de beroepsopleiding voor kandidaat-notarissen aan? Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Met een eigen opleidingsprogramma
- ☐ Met opleidingen via een samenwerkingsverband waarbij ons kantoor is aangesloten
- ☐ Via deelname aan cursussen
- ☐ Nog anders, namelijk
- ☐ Ons kantoor heeft géén aanvullend programma

Indien aanvullend opleidingsprogramma

7 Wat zijn de kenmerken van de opleidingen in dit programma? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Verdieping kennis
- ☐ Nieuwe kennis over nieuwe aandachtsvelden
- ☐ Verbeteren vaardigheden (communicatief en/of commercieel)



- ☐ Verbeteren vaardigheden omgang met nieuwe technologie
- ☐ Verbeteren vaardigheden management en bedrijfsvoering

Indien begeleider

8	Wat vindt u in uw rol als begeleider van de volgende aspecten van de beroepsopleiding	slecht	matig	Vol- doend e	goed	zeer goed
	De nieuwe vaardigheden die zijn opgedaan tijdens de beroepsopleiding	☐	☐	☐	☐	☐
	De nieuwe kennis die is opgedaan tijdens de beroepsopleiding	☐	☐	☐	☐	☐
	De bijdrage van de beroepsopleiding aan het beter functioneren in de praktijk	☐	☐	☐	☐	☐
	De ontwikkeling van de beroepshouding	☐	☐	☐	☐	☐
	De aansluiting van de beroepsopleiding bij de manier van werken op uw kantoor	☐	☐	☐	☐	☐

Alleen in opleiding of recent afgerond

- 9 Met wie bespreekt u de stof die is/wordt behandeld tijdens de opleidingsbijeenkomsten? (meerdere antwoorden mogelijk)
-
- ☐ Met collega's van mijn eigen kantoor
 - ☐ Met mijn direct leidinggevende
 - ☐ Met mijn interne begeleider op kantoor
 - ☐ Met andere deelnemers uit de beroepsopleiding
 - ☐ Ik heb de stof niet besproken met collega's of beroepsgenoten
 - ☐ Anders, namelijk

Alleen in opleiding of recent afgerond

- 10 Welke van de onderstaande elementen uit de beroepsopleiding heeft u in de praktijk kunnen toepassen? (meerdere antwoorden mogelijk)
-
- ☐ De kennis
 - ☐ De vaardigheden
 - ☐ Het verstevigen van de beroepshouding
 - ☐ Ik heb niets kunnen toepassen

Indien vraag 10 = nee, niets kunnen toepassen

- 11 Waarom heeft u de opgedane kennis, vaardigheden of verstevigen van de beroepshouding niet kunnen toepassen?
-



Alleen in opleiding of recent afgerond

12	Wat vindt u van de examinering van de beroepsopleiding	slecht	matig	Vol- doend e	goed	zeer goed
	Manier van examineren (mondeling)	☐	☐	☐	☐	☐
	Aansluiting van de examens bij de leerstof	☐	☐	☐	☐	☐
	Ruimte die u kreeg van kantoor om u voor te bereiden op de examens	☐	☐	☐	☐	☐
	De vereiste studie-inspanning om het examen te halen	☐	☐	☐	☐	☐

Alleen in opleiding of recent afgerond

13 Op welke manier kan de examinering nog worden verbeterd?

Alleen in opleiding of recent afgerond of begeleider

14	De uitwerking van een business case is een onderdeel van de beroepsopleiding. De bedrijfsmatige aspecten in het notariaat krijgen hiermee bijzondere aandacht. Hoe beoordeelt u de volgende elementen van deze opdracht?	slecht	matig	Vol- doend e	goed	zeer goed
	De informatievoorziening over hoe de business case aan te pakken	☐	☐	☐	☐	☐
	Begeleiding bij het selecteren van een relevante case	☐	☐	☐	☐	☐
	Nut voor uw eigen ontwikkeling	☐	☐	☐	☐	☐
	Toepasbaarheid voor uw kantoor	☐	☐	☐	☐	☐

Indien 14, vraag 4 goed of zeer goed

1 Kunt u kort beschrijven welke veranderingen uw kantoor heeft doorgevoerd en welke 4 positieve resultaten zijn behaald naar aanleiding van de uitgewerkte business a case(s)?

Iedereen



15 Als u terugkijkt op de Beroepsopleiding, wat zijn dan de voor u persoonlijk 3 beste herinneringen aan de beroepsopleiding?

1 _____

2 _____

3 _____

16a Aan welke 3 onderdelen heeft u zelf het meeste gehad voor uw vorming als professional?

1 _____

2 _____

3 _____

16b Welke onderdelen van de huidige beroepsopleiding spreken u het minst aan?

1 _____

2 _____

3 _____

16c Wat mist u in de huidige beroepsopleiding? Wat zou moeten worden toegevoegd?

1 _____

2 _____

3 _____

Iedereen

17 Wat zijn naast de beroepsopleiding belangrijke momenten geweest die hebben bijgedragen aan uw ontwikkeling tot de professional die u nu bent?

1 _____

2 _____

3 _____

Indien begeleider (vraag 3 niet nee)

18 Hoe kijkt u (terug) op uw rol als begeleider van deelnemers aan de beroepsopleiding?

Wat ging er goed?

1 _____

2 _____

3 _____



Wat zou u willen verbeteren?

1

2

3

Alleen in opleiding of recent afgerond of begeleider

19 Als u kijkt naar de verhouding tussen de investeringen in tijd en geld die het deelnemen aan de beroepsopleiding kost en de baten die u ervaart van de beroepsopleiding, hoe ligt dan voor u de balans?

- ☐ De baten van de beroepsopleiding zijn veel lager dan de investering in tijd en geld
- ☐ De baten zijn lager
- ☐ Baten en investeringen in tijd en geld zijn in balans
- ☐ De baten zijn hoger
- ☐ De baten van de beroepsopleiding zijn veel hoger dan de investering in tijd en geld

Alleen in opleiding of recent afgerond

20 Als u de beroepsopleiding moet waarderen met een rapportcijfer, welk cijfer geeft u dan?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Alleen in opleiding of recent afgerond

21 En welk cijfer krijgt uw kantoor voor de begeleiding rond de beroepsopleiding?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Alleen in opleiding of recent afgerond

22 En welk cijfer geeft u voor uw betrokkenheid en inzet tijdens de beroepsopleiding?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Alleen in opleiding of recent afgerond

23 In hoeverre zijn volgens u onderstaande kenmerken van toepassing op de beroepsopleiding:					
	niet				helemaal van toepassing
Goede docenten	☐	☐	☐	☐	☐
Goede opleidingsinhoud	☐	☐	☐	☐	☐
Praktijkgericht	☐	☐	☐	☐	☐
Actueel	☐	☐	☐	☐	☐
Goede service	☐	☐	☐	☐	☐
Iedereen					

24a Het doel van de Beroepsopleiding Notariaat is de beginnende kandidaat-notaris vanuit de praktijkgerichte invalshoek in korte tijd algemene en specifieke vaardigheden, juridische kennis en beroepsattitude aan te leren en deze zodanig uit te bouwen dat, na voltooiing van de stage, waarvan de beroepsopleiding een onderdeel vormt, de beroepsgenoot geschikt is voor de algemene praktijk- en beroepsuitoefening.

In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen?

	Helemaal oneens				Helemaal eens
Ik ben het eens met het doel van de beroepsopleiding	☐	☐	☐	☐	☐
De inhoud van de beroepsopleiding sluit aan op de doelstelling	☐	☐	☐	☐	☐

24b Welke aanvulling of aanpassing zou u willen doen op de hiervoor genoemde doelstelling van de beroepsopleiding?

25 De beroepsopleiding bestaat uit twee pakketten. Pakket I bestaat uit tweewekelijkse bijeenkomsten gedurende één jaar. Pakket II bestaat uit maandelijks bijeenkomsten gedurende twee jaar. Welk antwoord geeft u bij de volgende stellingen?

	Te hoog				Te laag
Ik vind de frequentie van de bijeenkomsten van Pakket I	☐	☐	☐	☐	☐



Ik vind de frequentie van de bijeenkomsten van
Pakket II

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Te
hoog

Te
laag

Ik vind de tijdbelasting van Pakket I

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ik vind de tijdbelasting van Pakket II

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Iedereen



Iedereen

26 Wat is volgens u de beste verdeling van de uren over de verschillende vakken in de beroepsopleiding. Als referentie is de huidige verdeling weergegeven in de eerste kolom.

	Nu	Uw voorstel
Vaardigheden	22%	
Ethiek en beroepshouding	4,5%	
Personen- en familierecht	18%	
Rechtspersonen- en vennootschapsrecht	18%	
Onroerend goedrecht	18%	
Integratievakken	7,5%	
Notarieel product & formeel notarieel recht, financiële kennis	12%	

27 In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen:

	Hele- maal oneen- s				Hele- maal eens
De beroepsopleiding is te breed	☐	☐	☐	☐	☐
De mogelijkheid om een keuze uit twee van de drie verdiepingsvakken te maken is goed.	☐	☐	☐	☐	☐
Er zou meer aandacht moeten komen voor adviesvaardigheden	☐	☐	☐	☐	☐
Managementvaardigheden horen in de beroepsopleiding	☐	☐	☐	☐	☐
Vaardigheden op het gebied van klantgerichtheid moeten meer aandacht krijgen in de beroepsopleiding	☐	☐	☐	☐	☐
Het vooraf maken van huiswerk is essentieel voor het leerproces tijdens de beroepsopleiding	☐	☐	☐	☐	☐

Iedereen

28 Het vakgebied van de notaris is volop in beweging. Regelgeving, veranderingen in de maatschappij, marktomstandigheden en technologie spelen daarbij een rol.

Als u 10 jaar vooruitkijkt, welke kennis en vaardigheden moeten dan (meer) aandacht krijgen in de beroepsopleiding en de uitoefening van het beroep?



Tot slot

Iedereen

Voor de analyse van de uitkomsten hebben we nog enkele achtergrondkenmerken van u nodig.

29 Hoeveel notarissen/toegevoegd-notarissen/kandidaat-notarissen werken op de vestiging van uw huidige kantoor?

Aantal

30 Hoeveel andere juristen werken er nog op deze vestiging?

Advocaten

Fiscalisten

Andere juristen

31 Welke van de onderstaande omschrijvingen past het beste bij het kantoor waar u nu werkt?

- ☐ Een kleine notarispraktijk in een gemeente met 40.000 of minder inwoners
- ☐ Een generieke notarispraktijk in een stad met een regionale uitstraling
- ☐ Een groot notariskantoor met een brede praktijk
- ☐ Een notarispraktijk verbonden aan de transactiepraktijk van een advocatenkantoor
- ☐ Lid van een netwerk van kleinere kantoren
- ☐ Een nichekantoor gericht op specifieke doelgroepen en problemen
- ☐ Een kantoor dat zich richt op gestandaardiseerde diensten tegen scherpe prijzen

32 Kunt u aangeven welk deel van uw tijd u besteedt aan de volgende rechtsgebieden?

Familievermogensrecht		%
Onroerend goedrecht		%
Rechtspersonen- en vennootschapsrecht		%
	100	%

33 Heeft u zelf een specialisatieopleiding afgerond, zoals bijvoorbeeld de Grotius opleiding?

- ☐ Ja, namelijk



- ☐ Nee, ben er nog mee bezig
- ☐ Nee

34 Bij hoeveel kantoren heeft u tot nu toe gewerkt als notaris,
toegevoegd-notaris of kandidaat-notaris?

Aantal verschillende kantoren

En dan per kantoor een loop met de vragen naar:

Hoe lang hier gewerkt, omvang kantoor aantal notarissen en andere juristen

Type kantoor (vraag 30)

35 Aan welke universiteit bent u afgestudeerd als jurist?

Amsterdam UVA

Amsterdam VU

Utrecht

Groningen

Leiden

Nijmegen

35 Heeft u ook nog een andere universitaire opleiding afgerond?

- ☐ Nee
- ☐ Ja namelijk....

37 Mogelijk geven uw antwoorden aanleiding om u nog verdiepende
vragen te stellen. Via welk emailadres mogen wij dan contact met u
opnemen?

- ☐ Via dit emailadres mag contact worden
opgenomen.....
- ☐ Ik wil geen verder contact naar aanleiding van mijn antwoorden

Dit waren al onze vragen. Hartelijk dank voor uw medewerking aan dit
onderzoek.

