

KNB-congres Futurepro(o)f

Dialogoog als leiderschapsinstrument



Eerlijk zijn over wat je wel kunt, maar vooral over wat je minder goed kunt. Dat zorgt ervoor dat je je kunt ontwikkelen en duurzaam inzetbaar blijft, stelt professor Aukje Nauta.

TEKST Wilma van Hoeflaken | BEELD Truus van Gog

Duurzame inzetbaarheid is het vermogen om werk te houden en nieuw werk te krijgen', zegt Aukje Nauta, bijzonder hoogleraar organisatiepsychologie aan de Universiteit Leiden en mede-eigenaar van Factor Vijf Organisatieontwikkeling. 'Dat lukt beter naarmate je vitaal en vakbekwaam bent en over verandervermogen beschikt.' Tijdens het Jaarcongres van de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB) spreekt Nauta over de 'futureproof' notaris. Dat is per definitie een notaris die duurzaam inzetbaar is. Ze wijst erop dat duurzame inzetbaarheid niet zozeer een kenmerk is van een individu, maar van een relatie. 'Als de markt overspoeld wordt met notarissen, zijn alle notarissen verminderd duurzaam inzetbaar. Ze moeten harder werken om meer werk te krijgen. Bij schaarste stijgt ieders duurzame inzetbaarheid weer.'

SCHAAMTE

Een goed gesprek is cruciaal om duurzaam inzetbaar te blijven, aldus Nauta. 'Wat wil je? Wat kun je? En vooral: wat kun je niet?' Dat laatste vertellen mensen niet graag in een werksituatie. 'In een werkcultuur waarin je

geen fouten mag maken, schamen mensen zich vaak om toe te geven dat ze ergens niet goed in zijn, of dat ze een fout gemaakt hebben. Maar als je je tekortkomingen, fouten en schaamtes op tafel durft te leggen, kun je echt een goed gesprek voeren. Dan kun je praten over manieren om bepaalde vaardigheden te verbeteren of over een aanpassing van je takenpakket.'

Volgens Nauta is in veel organisaties sprake van 'leaveism'; mensen nemen een dag vrij omdat ze hun werk niet af krijgen. Daar schamen ze zich voor. Dus werken ze in stilte thuis verder, op hun vrije dag. Wereldwijd zegt een derde van de werknemers dat ze dit herkennen. 'Dat zou je moeten bespreken op je werk. Het zou kunnen dat je minder geschikt bent voor het werk dat je doet als je voor bepaalde werkzaamheden altijd meer tijd nodig hebt dan je collega's. Maar het kan ook zijn dat je collega's zich hier ook schuldig aan maken en dat jullie allemaal de schone schijn ophouden. Dan moet je misschien tijd reserveren voor bepaalde werkzaamheden en meer in rekening brengen bij de klant.'

Mensen verbloemen veel in hun werk, stelt Nauta. Ze geeft toe dat ze dat zelf ook weleens doet. 'Toen ik kroonlid was van de Sociaal Economische Raad (SER) was er een discussie

over de macrostabile discountvoet. Ik wist niet wat dat was, maar ik vroeg het ook niet. Bang om door de mand te vallen.' Zou het kunnen dat er meer mensen in de vergaderzaal zaten die het ook niet wisten en die dat ook niet durfden te zeggen? 'Dat zou best kunnen. Dat is helemaal raar, dat niemand het weet, maar dat je met z'n allen stiekem doet alsof je het wel snapt.' Door schaamte ontnemen we elkaar de kans om dingen te leren, concludeert Nauta.

BUDDY'S EN INTERVISIE

Toegeven dat je iets niet weet of niet kunt, kan alleen in een veilige omgeving. 'In jargon heet dat *Edge, Home and Groove*', zegt Nauta. *Edge* wil zeggen dat iedereen in de organisatie, vooral de top, de ambitie heeft dat jij en je collega's je continu kunnen ontwikkelen. Daarvoor is het nodig om af en toe je kwetsbaarheden en beperkingen ter sprake te brengen. Dat vereist *Home*: mensen moeten zich thuis voelen, zich veilig genoeg voelen om gevoelige onderwerpen bespreekbaar te maken. *Groove* betekent dat er in de organisatie praktijken en routines zijn die ervoor zorgen dat het gemakkelijk is dat te doen. 'Bijvoorbeeld dat iedereen in de organisatie een buddy heeft om dingen mee te bespreken.'



Door schaamte ontnemen we elkaar de kans om dingen te leren

Of een mentor, een oudere collega. Een jonge collega durft aan een oudere collega die er al lang werkt best te vragen: hoe lopen de hazen hier? Misschien durft de oudere collega aan de jongere collega te vragen hoe hij sociale media

beter zou kunnen gebruiken. Dat soort uitwisseling zou mooi zijn. Dan leer je van elkaar.' Ook coaching en intervisie zijn geschikte manieren om je onzekerheden te bespreken. Uit onderzoek blijkt dat het ook helpt als collega's met elkaar schaamtevolle verhalen delen. Nauta: 'Dat doe ik zelf weleens bij een teambuilding. Rondom corona vroeg ik: wat was je grootste blunder tijdens een videocall? Je kunt ook vragen: waar ben je juist trots op? Ervaringen delen is belangrijk. Als de een zich durft bloot te geven, durft een ander ook gemakkelijker over de brug te komen.'



Bent u futureproof? Of kent u een futureproof? Doe dan mee met de verkiezing van Notaris van het Jaar! Opgeven kan nog tot en met 17 september. Mail naam en motivatie naar nm@knb.nl.

De winnaar wordt bekendgemaakt op 9 oktober tijdens het jaarcongres 'Futurepro(o)f' van de KNB.

TE INFORMEEL

Zorgen dat je duurzaam inzetbaar blijft, is dat de verantwoordelijkheid van de werkgever of van de werknemer? 'Het is een gedeelde verantwoordelijkheid, maar de werkgever moet ruimte en omstandigheden bieden', vindt Nauta. 'Het initiatief ligt wat mij betreft bij de top, maar dat ontslaat medewerkers niet van de verantwoordelijkheid om het zelf aan te kaarten.' Maakt het uit of het een klein notariskantoor betreft, of een kantoor op de

Zuidas? 'Ik denk dat het in kleine organisaties gemakkelijker is', zegt Nauta. 'Veel HR-beleid is daar keukentafelbeleid. Je bespreekt dingen gemakkelijker met elkaar. Het risico is dat de boel sneller uit elkaar klappt als er ruzie ontstaat. Een risico van kleine organisaties is ook dat het te informeel wordt, waardoor men niet meer formeel durft te worden als het wel nodig is.' Bij grote organisaties bestaat de neiging om alles te formaliseren en standaardiseren. Daardoor kunnen er vaak geen maatwerkafspraken gemaakt worden. Men is bang voor precedentwerking. 'Het gaat steeds om de balans. Je kunt niet alles vastleggen in beleid. Daarom is de dialoog zo'n belangrijk leiderschapsinstrument.'

WEINIG AANDACHT

Een notariskantoor – groot of klein – dat goede medewerkers wil aantrekken en vasthouden moet inzetten op de ontwikkeling van de medewerkers, stelt Nauta. 'Mensen gaan ergens werken omdat ze er een goed salaris





kunnen verdienen en van betekenis kunnen zijn in het vak dat ze hebben geleerd. Ze vertrekken vaak omdat ze te weinig aandacht krijgen en er weinig oog is voor hun specifieke wensen. Je moet steeds vragen waar medewerkers behoefte aan hebben. Dat is de beste manier om mensen tot groei en bloei te

bringen. Als medewerkers zich kunnen ontwikkelen, blijven ze. Vaak zijn leidinggevendenden bang dat medewerkers vertrekken als je ze veel ontwikkelkansen geeft. Het is juist andersom.' Tot slot: hoe wil Nauta dat notarissen de (online) zaal verlaten als ze geluisterd hebben naar haar verhaal op het

KNB-congres? 'Ik hoop dat ze zich bevrijd voelen. Dat ze openhartig durven zijn en zich kwetsbaar durven opstellen. En denken: ik ga met mijn baas en mijn collega's plannen maken voor de toekomst. Kortom, dat ze hun authentieke zelf tot bloei brengen.' ■

ONLINE WORKSHOPS

Waar wilt u zich in verdiepen tijdens het congres? Dit zijn de mogelijkheden.

Een goed gesprek over duurzaam ontwikkelen *Aukje Nauta*

Hoe is het om een onverbloemde dialoog te voeren? In een goede dialoog worden zwaktes en beperkingen bespreekbaar en worden afspraken op maat gemaakt over duurzame ontwikkeling.

Klaar voor Digital

Marelle van Beerschoten

Digitale ontwikkelingen raken het notariaat. Denk aan de invoering van de digitale akte voor de bv. Maar welke kansen biedt digital voor innovatie?

Inspirerend werkgeverschap en werkgeluk *Arjan Banach*

Arjan Banach

'Werkgeluk gaat niet over geluk maar over goed werken'. Organisaties die opvallen vanwege hun duurzame succes laten steeds weer zien dat een focus op medewerkers loont. Zet niet de klant, maar de medewerker op één.

Een 'goede' notaris of dokter, wat betekent dat? *Jan-Willem Weenink*

De notaris en de arts. Twee verschillende beroepen, maar er zijn ook overeenkomsten. Wat kan het notariaat van de medische beroepsgroep leren? Denk aan de impact van een tuchtzaak, professionele ontwikkeling en kwaliteitsbevordering.

Naar een futureproof inkomen voor later

Adri Jansen en Antal de Witte

Op dit moment werkt de overheid aan een nieuw pensioenstelsel vanaf 2022. Wat houden deze plannen in?

Waarom onze hersenen moeite hebben met veranderen en hoe we tóch kunnen veranderen! *George Smits*

Waarom doen onze hersenen graag wat ze altijd gedaan hebben? Waarom hebben ze moeite met veranderen? En hoe kunt u uzelf en anderen helpen toch de noodzakelijke verandering te maken?

De klantgerichte notaris

Jannetta Dorsman

Persoonlijk contact, luisteren, empathie en duidelijke taal. Zomaar wat woorden of kenmerken van de *futurepro(o)f* notaris? Maar hoe pak je dat aan? Hoe krijg je echt verbinding met je klant? En werkt dat ook in de 1,5 meter-samenleving?

Balanceren tussen werk en privé

Tanja van der Lippe

Steeds meer combineren mensen hun drukke werkbestaan met de zorgtaken thuis. Zeker in het coronatijdperk zorgt het vele thuiswerken voor 'altijd aan staan'. Hoe doet u dat? En, wat is uw rol als leidinggevendenden daarin?

Maak opvolging leuk met een aantrekkelijk protocol

Josien Spanjaart

In deze workshop ligt de focus op het vroegtijdig zoeken van en investeren in een

geschikte opvolger. Wat kunt u hier zelf aan doen? Ook wordt ingegaan op het aantrekkelijk houden van uw protocol met het oog op de overdracht. Hoe voorkomt u vergrijzing en uitdunning van uw cliënten(bestand)?

Sneak preview: digitaal oprichten bv (DOBV) *Robin Perik*

Vanaf 1 augustus 2021 moet iedere EU-burger volledig digitaal een bv op kunnen richten. Hoe ziet het digitale oprichtingsproces eruit? Hoe verloopt identificatie en ondertekening en hoe zit het met de *Belehrung*?

Op de congreswebsite www.knbcongres.nl staat meer informatie over het programma en de sprekers.

INSCHRIJVEN VOOR JAARCONGRES

Het KNB-jaarcongres 'Futurepro(o)f' vindt plaats op 9 oktober in de Fokker Terminal in Den Haag. Daar kunnen 100 (kandidaat-)notarissen live aanwezig zijn. Daarnaast zijn er 4 *viewing parties* verspreid over het land. Daar kunnen steeds 50 leden naar de livestream van het congres kijken. Thuis of op kantoor online het congres volgen kan natuurlijk ook. Naast een plenair programma zijn er verschillende workshops.

Aanmelden voor het jaarcongres: kijk op www.knbcongres.nl.