

Verplichte cursus voor aanstaande patroon?

Illustratie: Dimitry de Bruin

Rob van Otterlo¹

De balie heeft een effectief opleidings- en ontwikkelingsinstrument voor jonge advocaten in handen: de stage, met daaraan gekoppeld het patronaat. Dat is in feite een leerling-/gezel-leersysteem zoals dat in essentie al sinds de late Middeleeuwen bestaat. Daar waar allerlei beroepsgroepen – al dan niet noodgedwongen – dergelijke systemen hebben losgelaten, mag de balie zich gelukkig prijzen dat het patronaat nog altijd bestaat.

Echter, het patronagesysteem wordt niet altijd optimaal benut. De begeleiding van stagiaires blijkt in de praktijk van zeer wisselende kwaliteit te zijn. Dat heeft niet alleen te maken met het niveau van de betreffende begeleiders, patroons en medewerkers, maar ook met de kwaliteit van de stagiaires. Onlangs bleek uit een grootschalig onderzoek onder patroons en stagiaires dat een substantieel deel van de laatsten door patroons ‘niet geschikt’ voor de balie werd bevonden,² zelfs na het behalen van de stageverklaring. Verder onderzoek is hier overigens gewenst, omdat niet bekend is of deze groep in de balie blijft, of kort na het behalen van de stageverklaring zijn heil elders zoekt.

Met de introductie van een nieuw begeleidings- en ontwikkelingsstelsel voor stagiaire en patroon, het portfolio,³ is door de Orde een eerste aanzet gegeven tot het systematiseren van de wijze waarop stagiaires in de praktijk worden begeleid. Daarover verderop meer. Alléén het portfolio is naar mijn overtuiging echter niet genoeg.

WISSELEND BEELD

Welke middelen en ideeën zouden ter verbetering van het patronagesysteem kunnen worden aangewend? Zoals gezegd is daar in de eerste plaats het portfolio dat door gebruikers enthousiast wordt ontvangen, maar dat nog lijdt onder te geringe belangstelling en bekendheid binnen de balie. Hier is een rol weggelegd voor de Orde en de Raden van Toezicht. Met name de Raden van Toezicht kunnen een belangrijke rol spelen door stagiaires en patroons met behulp van het portfolio systematisch te bevragen naar de door de stagiaire verworven kennis en vaardigheden.

In de tweede plaats zou het (aanstaande) patroons mogelijk gemaakt moeten worden om méér te investeren in de hun toebedeelde rol. Niet elke patroon is automatisch een natuurtalent in het begeleiden van de onder zijn hoede opererende stagiaires. Daarbij moet worden bedacht dat de potentiële ‘leerwinst’ bij deze leervorm groter is dan bij andere vormen: kan men zich als stagiaire tijdens colleges in de Beroepsopleiding door de groepsgrootte bijvoorbeeld nog enigszins passief opstellen; in een een-op-een leersituatie zoals die tussen stagiaire en patroon bestaat, is dat onmogelijk.

Patroons zouden op twee manieren hulp aangereikt kunnen krijgen. In de eerste plaats zouden er cursussen ontwikkeld moeten worden die speciaal gericht zijn op beginnende patroons. Deelname aan dergelijke cursussen zou in de toekomst zelfs wellicht verplicht moe-



ten worden voor eenieder die voor het eerst patroon wordt, ongeacht zijn of haar advocatuurlijke ervaring.

In de tweede plaats zouden er binnen het aanbod van de Permanente Opleiding aanvullende cursussen moeten komen – gericht op de meer ervaren patroons – die dieper ingaan op het herkennen van de verschillende ontwikkelingsfasen van jonge professionals. Het herkennen van die fasen (van de imitatiefase naar de exploratie- en creatiefase, en ten slotte de inspiratiefase) is uitermate belangrijk voor het behalen van een beter (leer)rendement. Overigens past hier mijns inziens geen verplichting, vandaar ook de plaats binnen de Permanente Opleiding. Immers, het begeleiden van stagiaires kost veel tijd en energie. Men zal, is mijn stelling, binnen het kader van de Permanente Opleiding graag cursussen volgen die er toe bijdragen dat die investeringen optimaal renderen.

SUCCES

Zowel kantoren als patroons als stagiaires zijn een dergelijke investering waard. Uit recent Nederlands onderzoek naar loopbaanontwikkeling blijkt dat ondersteuning vanuit de werksituatie veel oplevert, voor zowel werkgever als werknemer. Organisaties kunnen blijkens dit onderzoek ook bijdragen aan loopbaansucces.⁴

NOTEN

- 1 Dr. R. C. H. van Otterlo is Hoofd Opleiding van de Nederlandse Orde van Advocaten.
- 2 R. Vogels, *Evaluatie beroepsopleiding*, EIM Stratus. Zoetermeer, mei 2003, p. 22.
- 3 Met ingang van maart 2005 zal het vernieuwde portfolio onder de nieuwe titel *Portfolio voor advocaat-stagiaires. Bouwen aan professionals* aan de nieuwe lichte stagiaires worden aangeboden. Zie voor een beschrijving van het oorspronkelijke portfolio Rob van Otterlo & Edwin Petterson, ‘De uitdaging die portfolio heet. Naar een nieuwe vorm van begeleiding van stagiaires’, in *Advocatenkantoorblad*, september 2003, p. 10-13.
- 4 Marinka A. C. T. Kuijpers, *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar ‘competenties’*, Twente University Press, Enschede, 2003, p. 203.