

Een goede patroon wordt gebóren, maar misschien wordt de minder goede ietsje beter als hij of zij een patroonscursus volgt. Er verschijnen steeds meer cursusaanbieder op de markt; we maakten een rondje.

Cursussen voor patroons

In één dag een goede patroon

.....
Jan Hendrik Varenhorst en Mischa Verschuren
journalisten
.....

Is de patroon een overblijfsel uit vroeger tijden of juist het bewijs dat de hedendaagse managementwetenschap niets toevoegt aan opleiding en bedrijfsvoering van de advocaat? Er zijn veel antwoorden op die vragen mogelijk, niettemin verandert er iets aan de vrijheid van de patroon. De Orde wil met het Portfolio dat ze ter beschikking stelt aan iedere stagiair enige lijn in de relatie patroon-stagiair brengen. Inmiddels hebben tien van de negentien Raden van Toezicht een patroonscursus verplicht gesteld; en vier Raden kunnen voorwaarden verbinden aan het patronaat – en het komt voor dat alsnog een patroonscursus wordt voorgeschreven. Ook uit eigen beweging gaan veel kantoren langzamerhand over tot het volgen van patroonsopleidingen. En meer en meer

stagiairs maken duidelijk dat ze begeleid willen worden.

‘Soft, zweverig en niet-declarabel’, hoor je daartegenover. ‘Laat advocaten gewoon hun werk doen dan komt het vanzelf goed’, ‘een goede patroon wordt niet gemaakt maar geboren’ en ‘toen ik begon was het ook niet allemaal even leuk’. Veel advocaten zijn al blij als ze aan de patroonscursus één nieuw inzicht overhouden, al was het vaak wel gezellig. Hoe dan ook, de patroonscursus raakt steeds meer ingeburgerd.

Van Portfolio naar cursus

In 2003 heeft de Orde het Portfolio ontwikkeld, een competentieprofiel en gestructureerde weergave van begeleidingsgesprekken. Met dit hulpmiddel kunnen patroon en stagiair de begeleiding samen vastleggen. Het wordt uitgereikt aan iedere beginnende stagiair, maar de beslissing om het te gebruiken is aan patroon en stagiair. Omdat het gebruik van het Portfolio in de praktijk uitleg behoefde, hebben OSR juridische opleidingen, Monique van de Griendt en Christ’l Dullaert een cursus ontwikkeld die het Portfolio en het begeleiden van mensen behandelt.

De ervaringen met deze trainingen zijn 2008 gebundeld in *De (pro)actieve patroon. Succesvol opleiden en begeleiden van jurister*.

De aanbieders

Aanbieder van het eerste uur is OSR *juridische opleidingen* (www.osr.nl). OSR biedt sinds 2003 de cursus aan en heeft inmiddels een team van zes trainers onder wie Monique van de Griendt en Christ’l Dullaert. Naast een uitleg van het Portfolio van de Orde en korte uiteenzetting van de basistheorie over coaching bepalen trainers aan de hand van de door deelnemers aangebrachte praktijksituaties waar het accent wordt gelegd.

Monique van de Griendt (www.dialogue.nl, patroonscursussen sinds 2004) wil haar cursussen de advocaten triggeren met hetgeen hen aanspreekt: kwaliteit en professionaliteit. Door bewust omgaan met je rol als patroon verhoogt deze kernwaarden. Zij legt het accent op de persoonlijkheid van patroon, en traint daarop. Iedere deelnemer doet een persoonlijke stest waarbij eigenschappen en valkuilen naar voren komen; de te

Met een beetje goed patroon,
recht knippen en tuchtig naaien
heb je altijd een keurig
resultaat...



laat ook een leiderschapsprofiel zien. 'Bij in companytrainingen van de grote kantoren kan ik maatwerk leveren en behandel ik niet het Portfolio van de Orde. Het kantoor kan aangeven welke competenties maatgevend zijn, en daar besteed ik dan meer aandacht aan.'

Ook *Christ'l Dullaert* (www.letableau.nl, patroonscursussen sinds 2004) werkt veel met sociaal-emotionele competenties. Advocaten maken deze niet graag bespreekbaar omdat zij dit vaak beschouwen als kritiek op de persoon. Een belangrijk aandachtspunt is het plannen van de praktijk, dat heeft te maken met 'niet kunnen zeggen', een blinde vlek bij veel advocaten. Het is een aspect van assertiviteit en noodzakelijk bij het stellen van prioriteiten. 'Je moet sociaal-emotionele competenties leren herkennen, om er in te kunnen sturen.' Ook zij biedt op maat gesneden in companytrainingen bij grote kantoren waarbij zij ook aandacht kan besteden aan de aansturing van niet-juridische professionals zoals het secretariaat.

Invoering patroonscursus in de negentien arrondissementen

PLICHT	GEEN PLICHT
ASSEN: vanaf najaar 2006	ROTTERDAM
DEN BOSCH: vanaf eind 2006	DORDRECHT
ALKMAAR: vanaf 19 maart 2007	MAASTRICHT
ALMELO: vanaf 1 januari 2008	ROERMOND: in Stagereglement uitdrukkelijke bevoegdheid om patroonscursus vo te schrijven
GRONINGEN: vanaf 1 juli 2008	BREDA: in Stagereglement uitdrukkelijke bevoegdheid om patroonscursus voor te schrijven
ZWOLLE: vanaf 1 januari 2009	UTRECHT: in Stagereglement algemene mogelijkheid voorwaarden te verbinden a patronaat
MIDDELBURG: 1 januari 2009	DEN HAAG: in Stagereglement algemene mogelijkheid voorwaarden te verbinden aan patronaat
ZUTPHEN: vanaf 1 oktober 2009	HAARLEM: in Stagereglement algemene mogelijkheid voorwaarden te verbinden aan patronaat
ARNHEM: vanaf 1 januari 2010	AMSTERDAM: in Stagereglement algemene mogelijkheid voorwaarden te verbindi aan patronaat
LEEUWARDEN: vanaf 1 april 2010	

Rüna Honig (www.honigcoaching.nl, patroonscursussen sinds 2004) ontwikkelde als eerste beroepscoach in de advocatuur een opleiding begeleidingsvaardigheden met de focus op coaching als begeleidingsstijl. De vraag hoe je effectief kunt begeleiden in weinig tijd, staat centraal. Ze brengt haar eigen ervaring als partner in en reikt de

advocaten gespreksmodellen en checklists aan. De groeiende behoefte aan coaching in de advocatuur blijkt volgens haar uit het feit dat steeds meer jonge advocaten binnen de permanente opleiding kiezen voor een coachingsprogramma. Een nieuwe generatie wil veel persoonlijke aandacht en stelt hoge eisen aan begeleiding en

ontwikkelingsmogelijkheden. Om talent te behouden is structurele aandacht voor het ontwikkelen van begeleidingskills bij patroons een must.

Caroline Bun en Lenet Leusink (www.groei-nu.com, patroonscursussen sinds 2006) besteden aan het genoemde generatieverschil niet alleen in de patroonscursussen aandacht. Zij trainen en coachen ook veel jonge advocaten en laten hen nadenken over het belang dat de organisatie heeft bij hun werk, soms resulterend in een duidelijke keuze: een leuk etentje met vrienden of dat advies waar klant en collega op wachten. *Nine to five* werkt niet erg goed in de advocatuur; als je dat niet onderkent, wacht de teleurstelling. Het verplaatsen in de belangen en de (on)mogelijkheden van de ander leidt snel tot begrip en gedragsverandering ten goede. Bun en Leusink besteden aandacht aan het voorkomen van de faalspiraal bij de stagiair en het creëren van de successpiraal, heldere communicatie en praktische oefeningen met camera en/of trainingsacteur.

Silvia Scholten (www.scholtenadvies.nl, patroonscursussen sinds 2008: 'Mensen komen weliswaar sceptisch binnen omdat ze verplicht aanwezig zijn, maar tijdens de training worden ze enthousiast. Voor de cursisten is de leerstijltest vaak een eyeopener, dan gaan ze ineens nadenken over hun eigen wijze van begeleiden en of die wel aansluit bij de stagiair. Vervolgens kijken we ook hoe competent de patroon zelf is, en waar verbeterpunten liggen. Daar oefenen we vervolgens mee. Vooral bij cursussen in twee dagdelen biedt dit effect, omdat de patroon met gerichte opdrachten aan de slag kan en in het tweede dagdeel kan terugkoppelen. Een deel van de advoca-

ten meldt zich na afloop van de training aan voor een intervisiegroep of voor coaching binnen het kantoor.'

Niet in één dag

Veel opleiders zien de advocaat tijdens de patroonscursus transformeren. Hij komt binnen in een lacherige sfeer waarbij de cursusleider de strijd met de BlackBerry aan moet, om dan via rollenspel en feedbackoefeningen met collega's langzaam zicht te krijgen op het eigen functioneren. De evaluatieformulieren laten bij alle opleiders tevreden tot zeer tevreden cursisten zien, en er is regelmatig spontaan contact na de patroonscursus waarin trots de inzet van de nieuw geleerde vaardigheden wordt gemeld.

Professionaliseert de cursus de patroon ook daadwerkelijk? 'Ja', zeggen de cursusaanbieders. De cursisten laten weten dat zij nieuwe inzichten hebben gekregen. Maar een eenmalige training verandert de wereld niet in één dag. Een slechte patroon zal niet na één dag zijn koers omgooien. Een patroonscursus in twee dagdelen laat de patroons in ieder geval twee keer bewust kijken naar hun patroonsrol. Misschien zou permanente scholing van patroons via bijvoorbeeld intervisie beter werken. Of de patroonskandidaat zou met een competentieprofiel gestructureerd kunnen bekijken of hij of zij geschikt en gemotiveerd genoeg is.

Hoe dan ook, een goede advocaat is niet per definitie een goede patroon. Hij of zij zou de vrijheid moeten hebben geen patronaat aan te gaan als zijn belangstelling niet bij het opleiden ligt. Die bewustwording van de kansen en bedreigingen voor patroon en stagiair is essentieel. En: er worden waarschijnlijk nog steeds goede patroons geboren. <<

.....
'Nee kunnen zeggen is een blinde vlek bij veel advocaten'
.....