

## Kort verslag seminar advocatuur Kwaliteitstoets: werkt het?

**Sinds 1 januari 2020 doen we aan intervisie, peer review of gestructureerd overleg. Zijn we er al betere advocaten door geworden?**

Op donderdag 30 november jl. hebben wij tijdens een interactieve bijeenkomst gesproken over de effectiviteit van intervisie. Gezamenlijk met sprekers uit de wetenschap, NOvA en de praktijk hebben we gereflecteerd op wat de kwaliteitstoets tot nu toe heeft opgeleverd.

### Richta IJntema: wat zegt de wetenschap over intervisie?

Intervisie wordt geregeld ervaren als een verplicht nummer. Is dat terecht? Onze eerste spreker Richta IJntema, universitair docent psychologie, neemt ons mee naar de kern: intervisie is een doorlopende vorm van expertiseontwikkeling die je als hoogopgeleide professional gewoon nodig hebt, om bij te blijven in voortdurende veranderingen. Je leert van collega's en vakgenoten door hun kritische kijk op wat verbeterd kan of moet worden. Dat leidt tot voortdurende groei en expertiseontwikkeling.

Onderzoek naar de effectiviteit van intervisie is voornamelijk kwalitatief van aard, of kent een summiere steekproefgrootte. Onafhankelijk van de verschillende vormen van intervisie wijst de wetenschappelijke literatuur op de volgende opbrengsten:

- Persoonlijke ontwikkeling (inzicht in eigen kwaliteiten, beperkingen, aannames en blinde vlekken).
- Collegiale steun (gedeelde smart is halve smart).
- Professionele ontwikkeling (zicht op effectiviteit en nieuwe invalshoeken).
- Kwaliteitszorg (kwaliteitstandaarden waarborgen).

Deze vier elementen zijn natuurlijk essentieel voor elk kantoor. Richta sluit af met de volgende boodschap:

*“Onderzoek toont nooit aan of intervisie effectief is voor JOU. Jij bepaalt voor een groot deel zelf wat je uit intervisie haalt.”*

### Bernard de Leest: kwaliteitstoetsing binnen de advocatuur

Onze tweede spreker, Bernard de Leest is nauw betrokken geweest bij het opzetten van de kwaliteits-toetsen. Hij is overtuigd van het nut. Waarom? Wat wil de NOvA er nu precies mee? En lukt dat al een beetje? Kijkend naar drie verschillende vormen, waaronder intervisie, peer review en gestructureerd intercollegiaal overleg (GIO), maakt hij aan de hand van een recente NOvA-enquête de balans op.

De meeste kantoren kiezen voor intervisie (43%) of GIO (54%), slechts 3% van de ondervraagden doet aan peer review. Wat viel op bij de beoordeling van intervisie en GIO?

- Uiteenlopende uitkomsten bij de beoordeling van het nut.
- Commerciële initiatieven lijken hoger te scoren en meer acceptatie te krijgen.
- Advocaten houden vaak vast aan één vorm van kwaliteitstoetsing.
- Tijdsbeslag.
- Dilemma's raken op na een paar jaar.

Grofweg de helft van de respondenten bestempelde intervisie of GIO als (zeer) nuttig. De andere helft 'neutraal' (gem. 24%) of 'niet nuttig' (gem. 26%). Bij beide methoden, wordt vervolgonderzoek voorgesteld om een diepgaander begrip te krijgen van de redenen achter deze uitkomsten. Dit zou helpen om de effectiviteit beter te duiden. Zo is bijvoorbeeld in de enquête niet expliciet gevraagd naar kwaliteitskwesties, in combinatie met ervaren effectiviteit.

Er wordt door de NOvA gekeken naar mogelijke aanpassingen in de regelgeving om ruimte te bieden voor meer variatie in kwaliteitstoetsingsmethoden, het combineren van GIO en intervisie in één jaar, het combineren met andere beroepsgroepen, vb. notarissen en het verminderen van het aantal intervisie-uren. Bernard geeft de sprekers het volgende mee:

*“Doe jezelf een plezier en doe actief aan kwaliteitstoetsing. Het vermindert het aantal klachten, de mate van toezicht en op de lange termijn zelfs de premies.”*

### **Ernst-Jan van de Pas: ervaringen intervisie van Dirkwager**

Het voeren van diepgaande, open gesprekken blijft lastig in de drukke praktijk. Maar daarom niet minder nodig. Dirkwager is, gezamenlijk met MCG, gestart met het introduceren van specifieke thema's binnen de intervisiebijeenkomsten. Denk aan universele of kantoorbrede gespreksonderwerpen, die voor iedereen, op een eigen manier, relevant zijn. De volgende thema's nodigden kantoorgenoten in ieder geval uit tot het actief delen en evalueren van persoonlijke ervaringen:

- Aantal werkuren
- Leiderschap/hiërarchie
- Werk-privébalans
- Opleiden/bijtscholen
- Post-corona effecten
- Intrinsieke motivatie
- Kantoorvisie
- Generatieverschillen

Vooraf dit laatste punt, waarbij groepen waren samengesteld uit kantoorgenoten uit de verschillende generaties bleek grensdoorbrekend te werken, waarbij barrières van het wij/zij-denken werden besproken en geslecht.

Ook het bestuur plukt belangrijke vruchten van de intervisie. Door overkoepelende thema's op hoofdlijnen en geanonimiseerd te evalueren met de intervisiebegeleiders kan gericht worden geleerd: wat speelt er nou echt in de organisatie en wat is de cultuur op de werkvloer? Intervisie is op deze manier een belangrijk instrument voor het bestuur om deze vragen te beantwoorden en hiermee aan de slag te gaan. Ernst-Jan is ervan overtuigd:

*“Men kan de uitdagingen niet alleen aangaan, ieder heeft immers blinde vlekken. Je hebt elkaar nodig om een spiegel voorgehouden te krijgen en feedback te ontvangen om te groeien.”*

Wij willen alle deelnemers nogmaals bedanken voor hun aanwezigheid en actieve bijdrage aan een succesvol en inspirerend seminar. En kijken ernaar uit om jullie ook bij een volgend seminar/webinar en in onze samenwerkingen weer te ontmoeten!