

‘De traditionele advocatuur staat op omvallen’

Dat is althans de prognose van Guido Heezen, directeur van Effectory. Binnen de advocatuur is een trend waarneembaar dat steeds meer advocatenkantoren de noodzaak zien om mee te bewegen met de wensen van de nieuwe generatie. In dat kader doen zij onder meer onderzoek naar de tevredenheid van hun werknemers. De resultaten van deze onderzoeken zijn reden voor het ABB om samen met Effectory eens stil te staan bij de huidige positie van de advocatuur. Onze beroepsgroep lijkt op een kruispunt te staan.

Door: Jordi Rosendahl en Elise Heyman

Effectory is marktleider in medewerkersonderzoek en doet haar onderzoeken in diverse branches en bij allerlei soorten bedrijven. De laatste tijd blijken daar steeds meer gerenommeerde advocatenkantoren bij te komen en niet zonder reden. De advocatuur blijkt een van de laatste branches die zich nog niet heeft aangepast aan de huidige tijdgeest.

Hoewel de advocatuur met de tijd steeds commerciëler is geworden is er aan structuur en de organisatie van de advocatenkantoren weinig veranderd. De kantoren zijn van oudsher hiërarchisch ingedeeld en worden door buitenstaanders als rigide gekenschetst. Wil je stijgen in deze hiërarchie dan zal je voornamelijk veel uren moeten schrijven. De kantoren stimuleerden dit jarenlang door hier hoge salarissen en bonussen tegenover te zetten.

De praktijk leert echter dat dit systeem steeds minder goed werkt. De uitval na drie jaar als advocaat-stagiair is groot en neemt ieder jaar toe. Grote kantoren versplinteren en talent loopt massaal de deur uit. Op zoek



Guido Heezen.

naar een kleiner kantoor of zelfs op zoek naar een baan buiten de advocatuur.

Heezen: “Geld verdienen is niet langer sexy. De nieuwe generaties, en met name generatie Y, zijn veel meer geïnteresseerd in zingeving in hun werk en een goede work/life balance. Ze willen bijdragen aan iets groters dan slechts het kantoor waar ze werken en hun eigen bankrekening. Geld verdienen alleen geeft deze generaties onvoldoende voldoening.”

Effectory merkt in de praktijk dat dit besef binnen de advocatuur langzaam doordringt, maar ziet de advocatuur nog weinig meebewegen. De praktijk leert dat de mensen aan de top best bereid zijn om de aankomende generaties tegemoet te komen. Het grote middensegment, aankomend partners en beginnend partners, nemen echter stelling tegen deze verandering. Zij hebben immers ook de offers van lange dagen op kantoor en een beperkt sociaal leven moeten brengen om te komen waar ze zijn of willen zijn. Toch leeft het besef binnen de kantoren, groot en klein, dat er iets moet veranderen.

Heezen: “Nu het talent na drie jaar als advocaat-stagiair de deur uitloopt en alle investeringen derhalve voor niets zijn geweest, zie je dat de advocatuur zich ervan bewust is dat ze moet veranderen. Ze weet alleen nog niet hoe. Enerzijds wil zij het specifieke karakter van de advocatuur behouden met haar focus op declarabele uren, anderzijds ziet zij in dat de nieuwe generatie schreeuwt om verandering en dat zij hieraan tegemoet moet komen om haar positie te behouden.”

Toch rijst de vraag of het de kantoren daadwerkelijk te doen is om het welzijn van hun medewerkers of dat er andere motieven aan de verandering ten grondslag liggen. Is het bijvoorbeeld ijdelheid en/of een mooie reclametool? Kantoren blijken elkaar in de praktijk te willen aftroeven met de resultaten van de medewerkersonderzoeken. Is het ter verzekering van de gedane investering? Het talent loopt nu na een dure stagiaire opleiding de deur uit. Is het ter vermeerdering van de omzet? Uit onderzoek van

onder andere Effectory blijkt dat tevreden werknemers aanzienlijk productiever zijn. Of stellen kantoren zich steeds meer de vraag “waarom bestaat mijn kantoor en wat wil ik bijdragen aan de maatschappij?”

Heezen: “Het antwoord op die vraag weet ik niet. Wat voor de advocatuur de achterliggende gedachte is de nieuwe generaties tegemoet te komen zal de toekomst uitwijzen. Wat ik wel weet is dat de advocatuur zich móét aanpassen. Als zij doorgaan op de wijze waarop zij nu bezig zijn, dan zijn de grote kantoren ten dode opgeschreven. Dat durf ik hier glashard te zeggen. Als het de kantoren daadwerkelijk gaat om eigen belang, om nog productiever te zijn, dan barst de bom. Er is een conflict aan het ontstaan tussen de ouderwetse hiërarchie en cultuur op de advocatenkantoren en de nieuwe generaties. Geld verdienen is en blijft leuk, maar de nieuwe generatie wil het geld ook nog kunnen uitgeven. Het gevolg is de afgelopen jaren al zichtbaar: het talent loopt de deur uit en vestigt zich buiten de advocatuur of bij kleinere dynamischere kantoren.”

Bij Kennedy Van der Laan wordt er jaarlijks een medewerkersonderzoek uitgevoerd. Het kantoor ziet de nieuwe generatie juist graag komen, daar generatie Y aansluit bij hun visie. Machteld Vink, HR Adviseur bij Kennedy: “Ik denk dat de stelling van Heezen te sterk is aangezet. De grote kantoren hebben zich door verschillende generaties heen prima staande weten te houden en zullen hierin ook bij de komende generatie



wel weer een weg vinden. Wij gaan al twintig jaar uit van een goede balans tussen werk en privé, nog voordat dit een hype werd. Tot nu toe heeft deze aanpak altijd goed gewerkt, juist omdat we wel alert blijven op wat onze eigen mensen een prettige werkomgeving vinden en wat de ontwikkelingen in de buitenwereld zijn.”

Verskillende kantoren hebben zich inmiddels bij Effectory gemeld om een medewerkersonderzoek te laten verrichten. Naast Kennedy van der Laan, Loyens en Loeff en DLA zal binnenkort ook Houthoff Buruma door Effectory een medewerkersonderzoek laten verrichten. George van Iwaarden, manager HR bij Houthoff, herkent de gesignaleerde problematiek niet en vraagt zich af of het probleem niet groter gemaakt wordt dan dat het is.

“De conclusies van Effectory zoals hier verwoord zijn naar mijn mening veel te generiek en te ongenueanceerd. Er is geen sprake van een traditionele advocatuur. Advocatenkantoren hebben zich gedurende de tijd altijd aangepast. Ik vraag me dus af of het issue zo groot en negatief is als wordt geschetst. Iedere generatie laat zich immers op bepaalde punten kenmerken en het is altijd zo geweest dat hierop geanticipeerd dient te worden. De conclusie van Effectory

dat elke generatie haar kenmerken heeft is juist en dus is het ook nu raadzaam om te erkennen hoe generatie Y in elkaar steekt en daar iets mee te doen. Maar nogmaals, dat is nooit anders geweest. Daarnaast is het zo dat de mensen die voor de advocatuur kiezen, en concreter voor een groot kantoor, weten wat daarbij komt kijken.”

Twee grote kantoren onderschrijven de mening van Heezen derhalve niet of niet volledig. Kennedy geeft aan dat zij al inspeelt op de wensen van de huidige generatie en ziet de toekomst met vertrouwen tegemoet. Volgens Houthoff wordt de komst van generatie Y zwaar overtrokken en is dit niets nieuws. Beide kantoren lijken zich derhalve, ieder om hun eigen redenen niet heel druk te maken over de huidige generatie en hun wensen. Of dit terecht is zal de toekomst moeten uitwijzen. Heezen denkt echter dat de tendens die nu is ingezet niet meer te stoppen is. “In alle andere branches is reeds hetzelfde gebeurd. De advocatuur zal menselijker en persoonlijker worden. De kantoren zullen zich moeten gaan onderscheiden anders dan door de hoogte van de te verdienen salarissen. Kantoren krijgen veel meer hun eigen gezicht en het onderscheid tussen de kantoren zal toenemen. De traditionele advocatuur staat op omvallen.”

