

JURIDISCH

Jonge advocaat wil ook leven naast het werk

Puck Sie 3 mei

De werkcultuur bij advocatenkantoren is ouderwets, vindt de jonge generatie advocaten. Ze overwegen de advocatuur te verlaten omdat ze óók een privéleven willen. Daarnaast schiet de begeleiding tekort. Aan kantoren de taak om talent toch te behouden.



Het werk is soms een 'gouden kooi'. Veel advocaten durven niet weg te gaan, omdat ze niet weten wat ze dan moeten doen. Illustratie: iStock/Studio FD

In het kort

- Veel jonge advocaten overwegen te stoppen vanwege de werkprivébalans, blijkt uit recent onderzoek.
 - Voor begeleiding of reflectie op onderlinge teamverhoudingen is vaak geen tijd.
 - Talent is het kapitaal van de kantoren, zeggen experts. Het is belangrijk om dat te behouden.
-

Dat de baan heftig zou zijn, dat wist ze. 'Maar van 80 uur per week werken kun je je geen voorstelling maken', zegt de jonge advocaat die bij een kantoor op de Amsterdamse Zuidas werkte. Ze besloot te vertrekken. 'De werk-privébalans was een van de — nee, dé belangrijkste reden dat ik wegging.'

De jonge generatie advocaten van twintigers en dertigers wil hun baan combineren met een relatie, vriendschappen of maatschappelijk werk — anders dan de traditionele cultuur van keihard werken en offers brengen voorschrijft op de Zuidas. Bij de grote kantoren — overigens niet alleen op de Zuidas — is voor begeleiding of reflectie op de werkverhoudingen vaak geen tijd, zeggen experts tegen het FD. En dat mag best anders, vinden zij.

'Vaak is de spirit: als je het niet redt op dit kantoor, ben je niet geschikt als advocaat. Dat is een misvatting'

Catie Oberman, coach bij de Jonge Balie

'De grote kantoren, dat is een wereld apart', benadrukt Catie Oberman, oud-advocaat en coach bij de Jonge Balie in Amsterdam. Jonge advocaten kunnen bij haar terecht met vragen. 'In het algemeen is de spirit: als je het niet redt op dit kantoor, ben je niet geschikt als advocaat. Dat is een misvatting.'

Sommige jonge advocaten hebben behoefte aan meer begeleiding om goed te kunnen functioneren. Krijgen ze die niet en raken ze ontmoedigd, dan vertrekken ze soms uit de advocatuur of naar een ander kantoor. 'Dat noem ik kapitaalvernietiging, want er zit veel geld in het werven van jong talent. In een andere setting kunnen die vertrekkende mensen wel goede advocaten zijn.'

Partner weet niet wat speelt

Recent onderzoek laat zien dat jonge advocaten twijfelen over hun baan. Lara van Vliet van Archie Advisory ondervroeg 56 advocaten, de meesten eind twintig jaar, de helft werkzaam bij een top-10-kantoor. Inhoudelijk vinden ze de advocatuur interessant. Toch overweegt 70% van alle respondenten door de werkcultuur een andere baan, bijvoorbeeld als bedrijfsjurist. De partners van de kantoren weten vaak niet wat binnen het team speelt en slechts een op de vijf jonge advocaten zegt een goede balans tussen werk- en privéleven te hebben.

Van Vliet (29) werkte zelf met plezier bij advocatenkantoor Loyens & Loeff. Ze vertrok omdat ze bedrijfsorganisatie interessanter vindt dan de advocatuur. De jonge generatie is ambitieus en wil hard werken, zegt Van Vliet. Maar ze heeft óók andere wensen. Eerder bleken ook jonge accountants in groten getale te twijfelen of ze wel de juiste vak kozen, schreef het FD. Door de lange dagen pakte hun baan negatief uit voor hun persoonlijk welzijn.

Generatiekloof

Partners snappen de andere wensen van millennials niet goed. Zij vonden het vroeger prima om hard te werken. Tussen hen en de jongere generatie is een kloof ontstaan, zegt Han Mesters, advocatenkenner bij ABN Amro. 'Bij sommige advocatenkantoren moet je al onderhandelen om zaterdagochtend vrij te krijgen. Je betaalt daar een enorme prijs privé. Dat is doorgeslagen.'

Hard werken in de zakelijke dienstverlening is geen typisch Nederlands verschijnsel. Recent lekte een enquête onder eerstejaars analisten bij de Amerikaanse zakenbank Goldman Sachs uit. Zij beoordeelden hun privéleven veelal met het cijfer 1 en hun werkleven met een 2. Maar, schreef een oud-bankier van Goldman in een opiniestuk in de *Financial Times*, die analisten weten toch waar ze aan beginnen? Als het salaris en de ervaring de lange dagen niet waard zijn, nemen ze toch gewoon ontslag?

'Nooit doordeweekse plannen maken'

Stoppen. Dat deden twee oud-advocaten die alleen anoniem willen vertellen over werkweken van wel tachtig uur. Over hun voormalige werkgevers praten vinden ze niet netjes, ze werkten er met plezier en hadden leuke collega's. Een van hen: 'Zo'n baan vraagt heel veel inzet en tijd. Daar krijg je ook een hoop voor terug, maar ik zag mezelf dat niet mijn hele leven doen.'

Al zei niemand het haar expliciet, ze had het gevoel altijd 'aan' te moeten staan. Ze checkte continu haar telefoon. 'Doordeweeks maakte ik ook nooit plannen om met vrienden te eten of te sporten.' Toch zegt ook zij: stoppen kan altijd.

'In plaats van het lek te dichten, gooiden ze er meer water bij. Dat is geen onwil, maar onmacht'

Voormalig advocaat, die is gestopt

De ander: 'Ik wilde ook andere dingen: vrienden en familie zien, gezond leven. Nu heb ik een kindje. Dat had daar niet gekund.' Bij haar huidige fulltimebaan kan dat wel. Ze vond de begeleiders ook geen goede managers, al waren ze inhoudelijk sterk. 'In plaats van het lek te dichten, gooiden ze er meer water bij. Dat is geen onwil, maar onmacht.'

Het was ook leuk, vinden beiden: de feestjes, de collega's, wintersport op de kosten van kantoor. 'Het is een gouden kooi. Veel durven niet weg te gaan, omdat ze niet weten wat ze dan moeten. Weggaan voelt als falen, erover praten is taboe.' Toen ze vertrok kreeg ze tientallen telefoontjes van mensen die daarover wilden praten.

Zuidas vraagt offers

De Beroepsopleiding Advocaten van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOvA) is er niet minder populair om. Van 2013 tot 2019 steeg het aantal aanmeldingen bij de opleiding, blijkt uit gegevens van de orde. De meest recente halfjaarlijkse ronde van dit voorjaar telde 535 inschrijvingen. Hoeveel advocaten stoppen, weet de NOvA niet.

'Werken op de Zuidas kan niet in 32 uur per week'

Pieter van Logtestijn, Symbius

Natuurlijk mogen kantoren van jonge advocaten verwachten dat ze hard werken, zegt Anton-Pieter van Logtestijn van Symbius. Hij begeleidt kantoren en teams in de juridische sector. 'Werken op de Zuidas kan niet in 32 uur per week. Dat vraagt een bepaalde mindset en de bereidheid offers te brengen. Er zijn ook mensen die dat geen enkel probleem vinden.'

Toch herkennen de experts de vraag hoe kantoren moeten omgaan met de veranderende wensen van de jonge generatie. Talent is het kapitaal van de kantoren en dat verliezen druipt in tegen het zakelijk belang. Reflecteren op de werkcultuur, begeleiding en verhoudingen in het team kan dus geen kwaad, maar gebeurt nog te weinig. Partners zijn goed in omzet draaien, niet in managen.

Kantoren denken steeds meer na over de begeleiding, ziet ook Jonge Balie-coach Oberman. Tegelijkertijd kost het veel tijd om die ingrijpend te veranderen. Zij helpt jonge advocaten met praktische tips beter hun weg te vinden op kantoor en hun verwachtingen aan te passen. 'De balans tussen werk en privé vinden is soms lastig. De jongere generatie wil een goede baan, een goede relatie met hun beminden, met hun vrienden pilsen en reizen. Dat gaat niet altijd allemaal tegelijkertijd.'

Reactie van kantoren

Dat de jonge generatie andere accenten legt, dat ziet directeur Johan Koggink van Van Benthem & Keulen ook. 'Zij werken om te leven en niet andersom.' Het kantoor moet aansluiting houden bij de jonge generatie. Ze zullen in de toekomst leidinggeven en zijn belangrijk voor het langetermijnsucces.' Bij Koggink's kantoor kunnen jonge advocaten in een klankbordgroep zeggen wat zij belangrijk vinden. 'Wij proberen echt iets met hun input te doen.'

'De *work-life balance* is al een tijd een thema', zegt Marc Wintgens, bestuurslid van AKD. Tegelijkertijd weten jonge advocaten wel in deze sector hard gewerkt wordt. Net als in de Champions League moet er dus hard getraind worden. 'Als wij onze laptop dichtklappen, gaat in Amerika de laptop open. In zo'n internationale omgeving kun je niet altijd om zes uur zeggen: ik ben er morgen weer.'

Het is geen geheim dat er in periodes hard gewerkt wordt, zegt Dave Cohen van Houthoff. 'Daar zijn we transparant over, ook bij sollicitatiegesprekken.' Cohen benadrukt dat het kantoor een zorgplicht draagt voor zijn mensen. Na drukke periodes is er ruimte voor vrije tijd en ontspanning met collega's. Dat de werk-privébalans jonge advocaten doet overwegen te stoppen, herkent Cohen niet. Het kantoor investeert juist in een open cultuur om tot oplossingen te komen, ook als het lastig is. Houthoff weet ook nog genoeg jonge advocaten met de juiste kwaliteiten aan zich te binden.

De volledige namen van de geïnterviewden zijn bij de hoofdredactie bekend.

Meest gelezen



Bijna terug van weggeweest: positieve rente op Nederlandse tienjaarslening



Miljardair Bill Gates en vrouw Melinda verbreken hun huwelijk





Wie durft er nog short te gaan?

Advertentie