

## ‘De tijd van intentieverklaringen over diversiteit is voorbij’

Vera de Leeuw, journalist/communicatieadviseur

**Op de Ordevergadering in september zal voor het eerst een prijs worden uitgereikt aan een Nederlandse topadvocate. Deze prijs is een uitvloeisel van het nieuwe Ordebeleid: het bevorderen van diversiteit in de balie. Hiermee wil de Orde bereiken dat kantoren pluriformiteit in de samenstelling van hun advocaten nastreven: ‘verschillen in geslacht, afkomst, seksuele geaardheid, geloof, nationaliteit, leeftijd, invaliditeit, alsmede huwelijkse en ouderlijke staat’.<sup>1</sup> De Orde zal volgend jaar ook een prijs uitreiken voor het kantoor dat aantoonbaar het beste diversiteitsbeleid voert.**

Tijdens de derde OSR-Ronde Tafel bijeenkomst die op 20 april jl. werd gehouden voor vrouwen in de top van de advocatuur<sup>2</sup>, benadrukte algemeen deken Els Unger het belang van deze diversiteit. De Orde ziet diversiteit als een hulpmiddel voor advocaten om ‘innovatiever, effectiever en representatiever’ voor hun cliënten te kunnen zijn. Bovendien maakt het diversiteitsbeginsel van veel Angelsaksische bedrijven, zoals Shell, Sara Lee en de grote banken, deel uit van hun *Business Principles* en eisen zij dit ook van de advocatenkantoren waarmee zij zakendoen. Kantoren die geen diversiteit kunnen aantonen, komen niet eens door de eerste ronde bij een *pitch* voor werk bij deze bedrijven.

Inmiddels heeft een dertiental grote Nederlandse advocatenkantoren de door de Orde opgestelde zogenoemde intentieverklaring *Diversiteit binnen de Advocatuur* ondertekend, waarin zij toezeggen diversiteit te zullen nastreven.

### TIJD VOOR ACTIE

Spreker Janka Stoker, bijzonder hoogleraar Leiderschap en Organisatieverandering, was tijdens haar lezing over het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke leiders wat stilliger: ‘De tijd van intentie-

verklaringen is voorbij. Geen woorden maar daden’.

Volgens Stoker is leiderschap niets anders dan het vermogen om iemands gedrag te kunnen beïnvloeden. Uit door Stoker gevoerd onderzoek, blijkt dat niet *masculien* leiderschap, maar zogenaamd *androgyn* leiderschap het meest effectief is. Op dit moment hanteren de meeste maatschappen nog het masculiene leiderschap als rolmodel voor het partnerschap. Dit zou moeten veranderen, waardoor vrouwen, die vaak androgyn leiderschapskwaliteiten bezitten, meer kansen krijgen. Ons land dient volgens haar een voorbeeld te nemen aan Scandinavische bedrijven waarin vrouwen die de potentie hebben om de top te bereiken, nadrukkelijk voorbeeldfuncties toebedeeld krijgen.

Louise Gunning, de voorzitter van de Raad van Bestuur van het AMC, nuanceerde de opmerking van Stoker door te zeggen dat het toch vooral gaat om de beste persoon op een bepaalde plek. Gunning ziet diversiteit weliswaar als heel belangrijk, maar na een benoeming van iemand begint het volgens haar pas, dan dienen de randvoorwaarden voor de vrouw of man om op die plek ook te kunnen slagen, inderdaad aanwezig te zijn.

Overigens signaleerde Gunning wel dat de feminisering onder de specialisten geen positieve invloed heeft gehad op het niveau van verpleegkundig personeel. Vroeger, zo illustreerde ze haar betoog, waren hoofdzusters

vaak van hoge kwaliteit omdat het vrouwen betrof die door maatschappelijke omstandigheden geen arts hadden kunnen worden.

### ARBEIDSMARKT

De huidige arbeidsmarkt voor de advocatuur is krap, de vraag is groter dan het aanbod. Er zijn minder juridische studenten dan vroeger en er is veel concurrentie van andere juridische dienstverleners. Bovendien staat de advocatuur momenteel op achterstand als aantrekkelijke werkgever vanwege de vaak gebrekkige *work/life balance* en de beperkte mogelijkheden tot parttime werken. De huidige cijfers maken duidelijk dat er tijdens het medewerkerschap een grote uitstroom is onder vrouwelijke advocaten. Terwijl er al jaren een instroom van vrouwelijke advocaten van rond de 60% is, zakt dat percentage tijdens het medewerkerschap naar 40. En van de maatschappen zelf is slechts 15 procent vrouw.

Lizzy Venekamp van Opportunity in Bedrijf, een netwerkorganisatie en kenniscentrum dat niet alleen grote bedrijven maar ook ministeries en non-profitorganisaties helpt om diversiteit deel te laten uitmaken van een bedrijfsstrategie, gaf tips die ervoor kunnen zorgen dat managementteams evenwichtiger worden samengesteld. Met als doel om organisaties – en dus ook advocatenkantoren – optimaal te laten profiteren van hun vrouwelijk potentieel.

Venekamp schetste onder meer het belang van een kantoorcultuur waarin men elkaar aanspreekt op ongewenst gedrag, de voordelen van het bewust divers samenstellen van teams en het zorgen voor flexibiliteit in werktijden en werkplekken. Bovendien blijkt uit onderzoek dat vrouwen tot dusver op hun prestaties worden beoordeeld en dat er bij mannen met ambitie voornamelijk naar hun potentieel wordt gekeken. Wil je succesvol zijn als organisatie, dan dien je ervoor te zorgen dat dergelijke verschillen in aanpak tot het verleden behoren.



De initiatiefnemers van de Ronde tafel, v.l.n.r.: Marry de Gaay Fortman, Lokke Moerel, Ank van Eekelen, Mirjam de Blécourt



## FEMALE DEVELOPMENT PROGRAM

OSR juridische opleidingen is inmiddels aan de slag gegaan met het *Female Development Program* om aan de behoefte van de markt te kunnen voldoen. Dit moet vrouwelijke advocaten met maatschappotentie handvatten geven om succesvol te kunnen zijn in door mannen gedomineerde maatschappen. Naast coaching door ervaren vrouwelijke partners van de

grote kantoren, is er binnen het programma de gelegenheid voor de vrouwelijke medewerkers om ervaringen met elkaar uit te wisselen. In de praktijk blijkt er een grote behoefte te zijn aan dergelijke doelgerichte maatschapscoaching.

Overigens niet alleen bij vrouwen. Nog even en alle partners hebben, net als in het bedrijfsleven, een coach.

*In oktober a.s. is de volgende OSR-Ronde Tafel bijeenkomst gepland. Dan staat politiek vrouwelijk leiderschap op het programma, met als gastspreker onder andere Femke Halsema.*

## NOTEN

- 1 Intentieverklaring 'Diversiteit in de Advocatuur', Nederlandse Orde van Advocaten.
- 2 Zie ook p. 479 *Advocatenblad* 2004-10, en p. 669 *Advocatenblad* 2005-15.

## ORDENIEUWS

### Bestuurswisseling Jonge Balie Zutphen

Het bestuur van de Vereniging de Jonge Balie in Zutphen bestaat sinds de algemene ledenvergadering van 19 april 2006 uit: mr. A.A. Dooijeweerd (Alwin), voorzitter; mr. P.J. Polderman (Paulien), secretaris; mr. M. de Jonge (Manon),

penningmeester; mr. C.F. van Helvoirt (Kees), algemeen lid; en mr. V. van Dijken (Vincent), algemeen lid. Het secretariaatsadres: Mevrouw mr. P.J. Polderman, Postbus 236, 7200 AE Zutphen.

### Congres ICT Advocatuur

Op 31 mei a.s. organiseert Balieplus in samenwerking met onderzoeksbureau GBNEED en met medewerking van de NOvA, het derde jaarcongres ICT Advocatuur 2006. Op dit congres onder meer aandacht voor actuele ICT-ontwikkelingen en voor het recente aanbod van standaardsoftware voor de advocatuur. Bezoekers

van het congres ontvangen het rapport 'Marktanalyse software voor de advocatuur 2006'. Voor meer informatie en aanmelden zie: [www.ictadvocatuur.nl](http://www.ictadvocatuur.nl). NOvA, opleidingspunten: 4



## AGENDA

### Jaarvergadering agrarisch recht

De Vereniging voor Agrarisch Recht (VAR) houdt 18 mei a.s. haar algemene jaarvergadering in Arnhem. Het thema luidt 'Juridische aspecten van Ketenbeheer'. De pre-adviezen die worden gepresenteerd gaan over de kwaliteitsregelingen in het Europees landbouwwrecht en het mededingingsrecht (I.W. VerLoren van Themaat en G. van der Wal),

en over de ketensystemen in de agro-foodsector. Aanmelden bij de VAR, secretaris mr. J.N. Kras, Vondelstraat 162, 1054 GV Amsterdam, [jkras@verenigingagrarischrecht.nl](mailto:jkras@verenigingagrarischrecht.nl). NOvA (en KNB), opleidingspunten: 5



### Workshops planschade

Sargas Planschade organiseert een aantal informatieve bijeenkomsten over planschade en artikel 49a van de Wet op de Ruimtelijke Ordening, onder andere op 30 mei, 20 juni en 11 juli. Deelnemers

kunnen kiezen uit onderwerpen als taxatie, second opinion, voorzienbaarheid, wetgeving en planschadeverhaal. Voor informatie zie: [www.sargas.nl](http://www.sargas.nl), of bel Martine Karsten, 0299-405 305.

### Grondrechten & intellectueel eigendom

Het Centrum voor Intellectueel Eigendomsrecht (CIER) van het Molengraaff Instituut organiseert van 3 tot 4 (5) juli de Lustrum Conferentie 2006 in Utrecht onder de titel 'The Human Rights Paradox in Intellectual Property Law'. Aan bod komen de uitwerking op en de wisselwerking tussen enerzijds auteursrecht en mensenrechten, en anderzijds octrooirecht en mensenrechten. (Dagdeel)voorzitters zijn: Willem Grosheide, Jan Brinkhoff, Dick van Engelen (CIER/UvU) en Anselm Kamperman Sanders (CIER/UvM). Sprekers zijn onder andere W.J. Gordon (Boston), H. Nieuwenhuis (Leiden), A. Story

(Kent), E. Riedel (Mannheim), D. Matthews (London), G. van Overwalle (Leuven), R. Dreyfuss (New York), C. Waelde (Edinburgh), en C. McManis (St. Louis). Naast de lezingen, en workshops rond auteurs- en octrooirecht, worden er twee casestudy's gepresenteerd rond communicatie & cultuur (M. de Cock Buning, Utrecht) en gezondheid & landbouw (G. Duffield, London). Voor meer informatie zie [www.cier.nl](http://www.cier.nl). NOvA, opleidingspunten: 16.

