

Advocaten moeten vechtscheidingen helpen voorkomen



Voor advocaten die zich op toevoegingsbasis met personen- en familierecht bezighouden gelden per 1 juli nieuwe inschrijvingsvoorwaarden bij de Raad voor rechtsbijstand. Deze inschrijvingsvoorwaarden werden verleden week gepresenteerd tijdens een werkbezoek van staatssecretaris Teeven aan het Haagse Advocatenkantoor Torenstraat.

De eisen werden geformuleerd door een werkgroep van advocaten, mediators, rechters, en de Raad voor rechtsbijstand. Van advocaten wordt verwacht dat ze een basisopleiding personen- en familierecht (20 punten) bij een geaccrediteerde instelling hebben gevolgd, en tenminste tien zaken per jaar op dit gebied behandelen. Als het aantal toevoegingen niet wordt gehaald kunnen zaken die op betalende basis worden verricht ook meetellen. Voor advocaten die al aan deze voorwaarden voldoen geldt een overgangsregeling.

Deelnemende advocaten moeten zich bovendien conformeren aan een gedragscode, die ze aan hun cliënt ter beschikking moeten stellen. Zo'n code is hard nodig, zegt Harm Gelderloos, tevens lid van de werkgroep. 'Een aantal advocaten doet echtscheidingen erbij, durft cliënten niet te weerspreken, het 'verantwoord-ouderschaps'-format niet te gebruiken, en gooit olie op het vuur.' De gedragscode is erop gericht conflicten te deïscaleren en cliënten ervan te weerhouden nodeloze procedures aan te spannen, de belangen en rechten van de kinderen te respecteren, en duidelijk te maken dat echtscheiden geen kwestie is van winnen of verliezen.

Column

Flutmanagers



Harry Veenendaal

Gekraakel, kift & stampij lijkt synoniem voor Simmons & Simmons, Baker & McKenzie en Van Mens & Wiselink. Ruzies lopen bij gelegenheid compleet uit de hand. Wat is er mis in de topadvocatuur? Grote kantoren hebben last van de flutmanager.

Veel bestuursleden zijn een product van een hiërarchisch, complex en bureaucratisch advocatenkantoor. Zij zijn identificeerbaar middels het 'Peter-Principe.' Sommigen excelleren, anderen falen hopeloos. De flutmanager is altijd een paradox. Een briljant advocaat maar gelijktijdig een non-valeur. Charmant maar pathologisch manipulatief.

De flutmanager begint zijn carrière als een veelbelovende advocaat-stagiaire. Al snel komt hij in aanmerking voor een vaste aanstelling als medewerker. Daar ontwikkelt hij zich als een inhoudelijk voortreffelijk raadsman. Promotie en partnertraject lonken. De taken worden uitgebreid. Denk aan acquisitie, relatie-management, urenmanagement en coaching van stagiaires. In het partnertraject volgen extra managementtaken zoals HR-problematiek, investeringsbeleid, strategie en marketing. Eenmaal in het dagelijks bestuur worden CEO-kwaliteiten gevraagd.

Volgens het Peter-Principe bereikt een kantoorgenoot die een dergelijke promotie maakt uiteindelijk zijn niveau van volstrekte incompetentie. Steeds worden nieuwe competenties aan de functie toegevoegd waarvoor de advocaat niet is opgeleid. Hij verdiept zich niet of nauwelijks in die nieuwe competenties, blijft zijn oude werk doen terwijl die andere taken juist zijn 'kritieke prestatie-indicatoren' vormen. Vanaf dat moment neemt zijn nut voor kantoor schielijk af. Uiteindelijk functioneert de advocaat helemaal

niet meer en realiseert hij vooral discontinuïteit. Het kantoor gaat heus niet failliet, maar hij staat gewoon in de weg. De flutmanager is geboren.

Met vileine verdedigings- en verdringingsmechanismen maskeert de flutmanager zijn disfunctioneren. Zo is er de prullenbakker. Dat is een pathologische *clean-desk fetish* om de suggestie te wekken accuraat en efficiënt te werken. De dossierstapelaar is tegenovergesteld. Tientallen dossiers ondersteunen de suggestie belangwekkend te zijn. Gemene deler is dat de flutmanager vaak rusteloos en gehaast door de gang draaft. Altijd druk, altijd stress. Deur potdicht en telefonisch onbereikbaar. Toch besteedt de flutmanager onevenredig veel tijd aan nutteloze zaken, heeft de neiging anderen de schuld te geven, bullebakkt naar stagiaires of probeert juist met vleierij en pluimstrijken allianties te smeden door iedereen deelgenoot te maken van zijn ellende. Regels en procedures gelden niet voor de flutmanager, of hij houdt zich er juist met militaire overdrevenheid krampachtig aan vast. De flutmanager overziet de complexiteit van de organisatie niet en verlangt terug naar zijn vertrouwde 'corebusiness'. Weer 'klein' te zijn, 'flexibel'.

Dit type manager heeft grote moeite met het feit dat nieuwe talenten carrière maken. Hij voelt zich geïntimideerd en bedreigd want de natuurlijke orde wordt verstoord. De talenten die wél in staat zijn goed leiding te geven, zullen de flutmanager uiteindelijk ontmaskeren. Als ze zo lang overleven. Vaak vertrekken ze naar een andere sectie of ander kantoor. Wat overblijft is een stuwmeer van flutmanagers in een bestuursstructuur die vergelijkbaar is met het Romeinse rijk in verval. Oorlog is onvermijdelijk.