

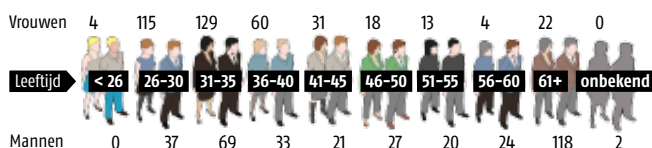
Vaarwel advocatuur

Het lijkt wel een wetmatigheid: jaarlijks houdt pakweg een op de twintig advocaten de advocatuur voor gezien. Ook afgelopen jaar verlieten een kleine 750 advocaten de balie. Waarom? En wat gaan ze doen? Plus: drie voormalig advocaten over hun vertrek. 'Ik denk dat ik in mijn hart toch geen echte procestijger ben.'

Sabine Droogleever Fortuyn
Foto's: Ronald Brokke
Infographics: Dimitry de Bruin

Vertrokken in 2013

Aantal geschrapt naar leeftijd en geslacht.



UIT DE ADVOCATUUR

Chiquita Welmerink (54) zette een eigen opleidingsinstituut op.

Chiquita Welmerink vond haar praktijk op het gebied van insolventierecht erg interessant. 'Je bent een spin in het web, hebt met alle facetten van het recht te maken. En als curator ben je ook een beetje eigen baas.' Van 1984 tot en met 2001 was ze bij drie middelgrote kantoren als advocaat en curator werkzaam. Daarna werkte ze nog acht jaar voor zichzelf als advocaat.

Dat vond ze lange tijd leuk om te doen totdat ze genoeg kreeg van de dikke dossiers. De manier waarop ze als advocaat en curator conflicten benaderde, was haar ook gaan tegenstaan. 'Ik wilde graag winnen omdat ik bang was om te verliezen. En uiteraard vond ik ook dat ik het recht aan mijn zijde had. Maar wat win je, wanneer de ander in hoger beroep gaat, of de relatie alleen maar is verslechterd door de strijd. Vaak beland je in een lose-lose-situatie. Zonder dat je daar op uit bent.'

Maar bovenal merkte ze dat haar belangrijkste drijfveer niet meer strookte met de advocatuur. Het overlijden van haar vader, toen ze twintig jaar oud was en twee jaar later van haar zus, heeft ze als groot onrecht ervaren. Met haar werk als advocaat wilde ze het onrecht bestrijden. Na verloop van tijd ging ze hier anders tegen aankijken. 'Wat is onrecht?'

Op veertigjarige leeftijd gooide Welmerink het roer om toen ze opleidingen op het gebied van transformatieve conflictoplossing ging volgen. 'Ik heb ontdekt, en dat vond ik heel bijzonder, dat een conflict op te lossen is zonder wetboek. We blijven vaak in de verschillen strijden, maar als we kijken wat we gemeen hebben, begrijpen we elkaar.' Dat lukt volgens Welmerink wanneer je de angel uit het conflict hebt gehaald. 'Dan is er ruimte en begrijp je hoe je het kunt oplossen.'



'Het vechten om het gelijk paste niet meer bij mij'

Ze paste deze manier van conflictoplossing eerst toe op mensen die een beroep op haar als advocaat deden. Vervolgens besloot ze voor zichzelf te beginnen met een mediation- en coachingspraktijk. Daarnaast ontwikkelde ze een eigen mediation en life coach opleiding. Ze is nu eigenaar van WEL-COM, Opleidingsinstituut voor Transformatieve Conflictoplossing, Mediation & Life Coaching en schreef een boek: *Wat er is gebeurd*

kun je niet veranderen. Wel wat het met je doet.

Welmerink vindt het mooi dat er advocaten zijn die mensen bijstaan die het nodig hebben. 'Maar de strijd, het vechten om het gelijk, dat paste niet meer bij mij. Ik wil mensen verbinden.'

De 49-jarige Arnoud Versteegh (niet zijn echte naam) werkte als partner bij een middelgroot kantoor. Hij had een goedlopende praktijk op het gebied van civiel recht. Door zijn collega's werd hij erg gewaardeerd. Hij gold als boegbeeld van het kantoor. Versteegh was een bevlogen advocaat en zag snel waar de pijnpunten in een dossier zaten. Na 22 jaar kreeg hij last van chronische vermoeidheidsklachten. Het kostte hem grote moeite om zijn oude niveau vast te houden. Nadat hij dit jaar moe terugkeerde van zijn zomervakantie, hakte hij de knoop door. 'Dit werk kun je niet op halve kracht doen. Dan moet je zeggen: "Het is mooi geweest, ik hou ermee op."'

Versteegh liet zich van het tableau schrappen. En hij was bepaald niet

de enige vorig jaar. In het najaar van 2013 en begin 2014 verschenen alarmerende berichten. Zeker 33 procent van de Nederlandse advocaten gaat gebukt onder een verhoogd of hoog stressniveau. Vooral vrouwelijke advocaten zouden er last van hebben, bleek vorig jaar uit onderzoek van arbeidsongeschiktheidsverzekeraar Movir. Begin 2014 volgde het Young Professional Onderzoek 2014 van Stichting 4YoungPeople en Careerwise.nl. Daaruit bleek dat van jonge hoogopgeleide professionals in loondienst 67 procent aangeeft binnen nu en een jaar op zoek te gaan naar een andere baan. Zulke berichten geven te denken. Hoeveel advocaten stappen er nu precies uit de advocatuur? En waarom doen ze dat?

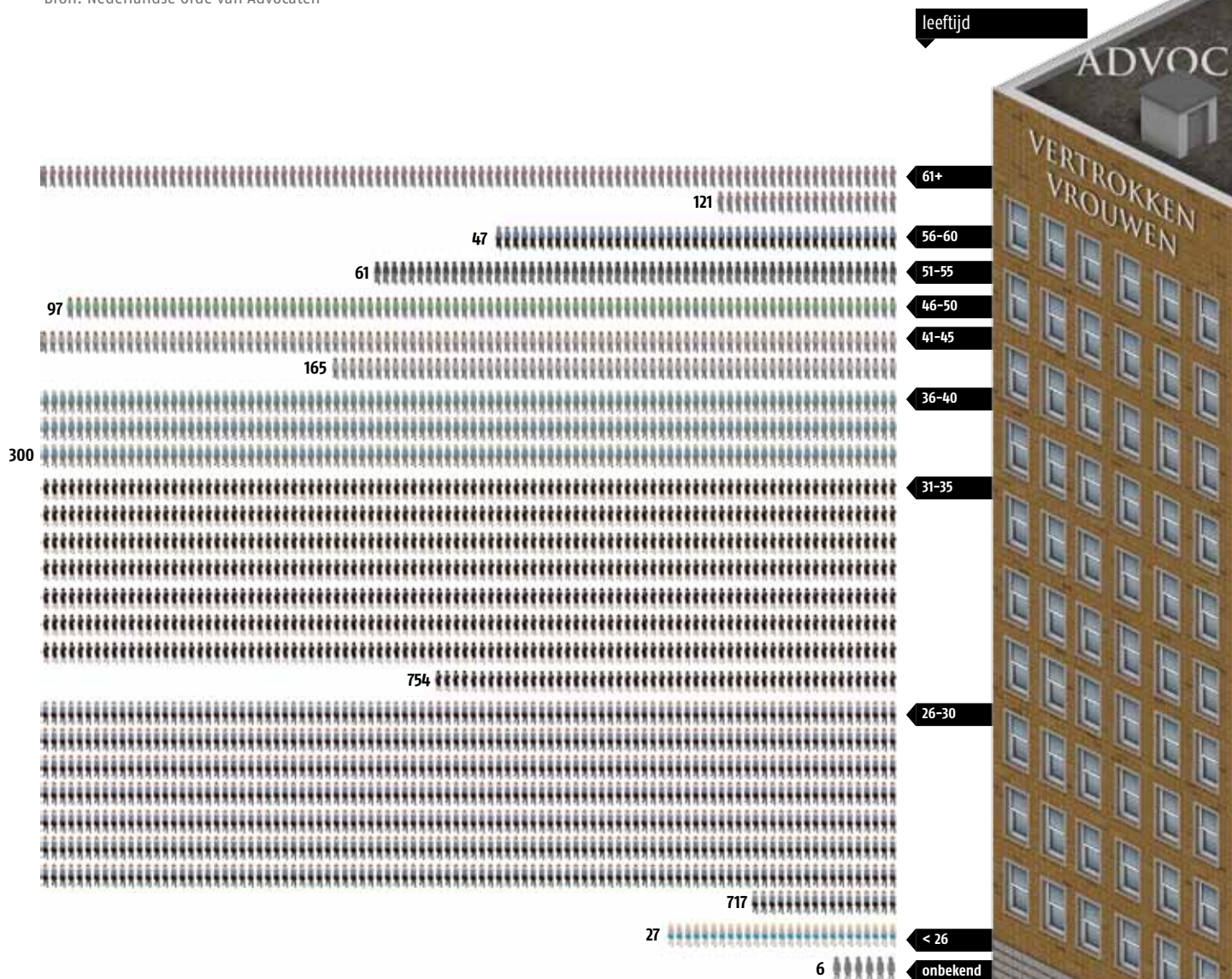
Het ligt voor de hand om te veronderstellen dat de economische crisis en de daaruit voortvloeiende druk op de omzet een hoofdrol spelen bij het vertrek. Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldt dat in 2013 het aantal werknemers bij juridische en administratieve dienstverleners afnam ten opzichte van dezelfde periode het jaar ervoor; in het eerste kwartaal met 12 procent, in het tweede kwartaal met 37 procent en in het derde kwartaal met 6 procent. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen zag het aantal advocaten met een werkloosheidsuitkering verdubbelen; van 82 in 2010 tot 168 eind 2013.

Maar nu komt het. Uit de jongste cijfers van de Nederlandse Orde van Advocaten blijkt dat in 2013 747 advocaten de

Wie zijn er weg?

Aantal tussen 2008 en 2013 vertrokken advocaten naar leeftijd en geslacht.

Bron: Nederlandse Orde van Advocaten



» balie verlieten en dat zijn er helemaal niet meer dan in de jaren ervoor. Het percentage advocaten dat de advocatuur verlaat, schommelt al vijf jaar rond de 5 procent. In 2013 nam het aantal schrappingen (4,3 procent) zelfs iets af ten opzichte van 2012 (5 procent).

Blijkbaar hebben de beroerde economische omstandigheden niet tot extra vertrek geleid. Je zou zelfs kunnen betogen dat de crisis er juist voor heeft gezorgd dat advocaten advocaat bleven. Een crisis nodigt per slot van rekening niet uit tot 'wilde' carrièrestappen. Het lijkt er dan ook op dat het niet zozeer conjuncturele als wel structurele

redenen zijn die jaarlijks een bijna vast aantal advocaten ertoe doet besluiten zich te laten schrappen. Welke redenen dat zijn?

Navraag bij consultants leert dat advocaten, net als in andere beroepsgroepen, weggaan omdat ze niet langer voldoening vinden in hun werk. Zij gaan op zoek naar een nieuwe uitdaging, zoals dat heet. Ook zijn er net als bij andere beroepen stagiaires die erachter komen dat het vak niet bij ze past of er simpelweg ongeschikt voor blijken te zijn.

Maar er zijn ook een aantal redenen die meer dan andere specifiek voor de

advocatuur lijken te gelden. Zo zijn er natuurlijk advocaten die onvrijwillig van het tableau worden geschrapt omdat ze zich aan de regels onttrokken. En dan zijn er nog advocaten die een eigen kantoor beginnen, erachter komen dat het ondernemerschap hen niet ligt en op de fles gaan. Ook onder hen zijn er die zich laten schrappen. Zeker als het ze niet lukt om in te stromen bij een bestaand kantoor, iets wat regelmatig voorkomt volgens consultant en personal coach Dolph Stuyling de Lange. 'Aansluiten bij een ander kantoor is niet vanzelfsprekend, helemaal niet als een advocaat geen klantenbestand kan meenemen.'

Piek in 2012

Geschrapt per jaar

	totaal	vertrokken
2008	14.951	4% (604)
2009	15.542	4,2% (658)
2010	15.938	4,4% (698)
2011	16.275	4,6% (751)
2012	16.710	5% (830)
2013	17.330	4,3% (747)

Vergelijkbaar

Vertrokken notarissen per jaar

	totaal	vertrokken
2009	1.480	4,7% (70)
2010	1.464	4,9% (72)
2011	1.439	5,07% (73)
2012	1.408	4,9% (69)
2013	1.381	5,5% (76)

Bron: KNB



leeftijd



Maar de tuchtrechter en een gebrek aan ondernemerschap verklaren bij lange na niet het grootste aantal schrappingen. Het aantal advocaten dat door de tuchtrechter wordt geschrapt, komt jaarlijks niet boven de vijf en het aantal faillissementen tussen 2008 en 2013 is jaarlijks ook op een tot twee handen te tellen. Wat zijn dan wel de belangrijkste redenen?

Pieken

Wat opvalt aan de cijfers van de Orde is dat veel vrouwen vroeg (tot 35 jaar) in hun carrière weggaan. Ook opmerkelijk is dat het aantal vertrekkende mannen twee pieken kent: aan het begin (tot 35

jaar) en aan het einde van hun loopbaan. Het (vervroegd) pensioen is een voor de hand liggende belangrijke reden voor die tweede piek bij mannen. En de vele jonge vertrekkers onder mannen en vrouwen? Volgens deskundigen valt uit die vertrekolgen een reden te distilleren die in het bijzonder speelt bij advocaten.

Jonge advocaten met vijf tot vijftien jaar ervaring vertrekken wegens het ontbreken van carrièreperspectief: het geen partner kunnen worden, stelt Maarten de Haas. Ook na die tijd kan dat motief zich volgens hem nog laten gelden. De Haas werkt sinds 1989 als manager en adviseur voor advocatenkantoren en promoveerde

het afgelopen jaar op de 'fit' tussen jonge advocaten en kantoren.

Bij zogeheten up or out-kantoren is het de bedoeling dat advocaten ooit partner worden. Wie geen partner wordt, moet weg en volgens De Haas komt het dan geregeld voor dat deze advocaten nieuwe perspectieven zoeken buiten de advocatuur. Van de twintig grootste kantoren in Nederland zijn er volgens De Haas vier tot zes overwegend up or out-kantoren. Dit type kantoor richt zich op klanten op topniveau en heeft vaak maar één vestiging. Overigens ziet De Haas om dezelfde reden advocaten uit de advocatuur stappen bij (kleinere) kantoren, die wel andere carrièremogelijkheden ken-

>>

» nen dan alleen de weg naar de top. De Haas: 'Maar dan doen ze dit uit teleurstelling.'

Exacte cijfers over het vertrek van advocaten om die reden zijn moeilijk te geven. Kantoren geven die niet prijs. Zelfs praten over de belangrijkste redenen waarom advocaten opstappen, is de meeste te veel. NautaDutilh en Boekel De Nerée geven wel openheid van zaken. Zo is bij NautaDutilh het belangrijkste motief voor advocaten om op te stappen

het feit dat ze geen partner kunnen of willen worden, zegt HR&O-director Irene van der Veen-Leegwater. Bij Boekel De Nerée geeft de grootste groep vertrekkers 'een nieuwe uitdaging' als reden op. Het niet kunnen doorgroeien in de gewenste richting komt op de tweede plaats, laat HR-manager Lieneke Scheele weten.

Bij de relatief grote groep vertrekkende vrouwen speelt nog iets anders mee. Uit onvrede over de balans tussen werk en privé, verlaten velen voor hun veertigste de advocatuur. Zij voelen zich vaak meer

dan mannen verantwoordelijk voor het gezinsleven, stelt De Haas.

Burn-out

Een andere belangrijke reden om zich uit te schrijven, lijkt te schuilen in gezondheidsproblemen. Aantallen wil arbeidsongeschiktheidsverzekeraar Movir niet noemen, maar de verzekeraar wil wel kwijt dat in 2013 onder advocaten verhoudingsgewijs meer vrouwen (58 procent) dan mannen (42 procent) arbeidsongeschikt raakten. Bij vrouwen had de grootste

UIT DE ADVOCATUUR

Paul Waarts (49) is nu rechter in Utrecht.

Paul Waarts begon zijn carrière als balletdanser. Tijdens de dansacademie in Arnhem ging zijn interesse al vooral uit naar modern ballet en na deze opleiding ging hij dansen bij Dansgroep Krisztina de Châtel in Amsterdam. Gedurende tien jaar danste hij in binnen- en buitenland. Zo trad hij behalve in Nederland op in New York, Canada, Venezuela en Duitsland. Ook ging hij een halfjaar naar New York om daar te trainen. Het fysieke aspect en de live muziek spraken hem erin aan. 'Ik deed het graag, het was een klein familiair gezelschap en het was fijn om met kunst bezig te zijn.'

Op 33-jarige leeftijd maakte hij gebruik van de Omscholingsregeling Dansers en kwam hij in de collegebanken terecht. Na de Rechtenstudie ging hij stage lopen bij Boekel De Nerée. Aanvankelijk op de afdeling bestuursrecht, overheidspraktijk en ruimtelijke ordening, na een jaar op de afdeling strafrecht. 'Dat vond ik meteen vele malen leuker.' Omdat hij bij Boekel voornamelijk met witteboordencriminaliteit te maken had en zelf meer geïnteresseerd was in het commune strafrecht, stapte hij na het tweede jaar van zijn stage over naar Cleerdin & Hamer Advocaten in Amsterdam. 'In het strafrecht gaat veel menselijk leed schuil. Het is nooit die ene klap in het gezicht of die ene kogel die uit een geweer komt. Ik was geïnteresseerd in het verhaal erachter.' Waarts vond het bijzonder om een vertrouwensband op te bouwen met zijn cliënten en een strategie te bepalen. Samen met zijn collega Sander Janssen stond hij vanaf eind 2007, met een eerste zitting in februari 2009, een van de hoofdverdachten in de Passagezaak bij. Terwijl zijn gedachten in die tijd al uitgingen naar een overstap naar de rechterlijke macht, vond hij het moeilijk om midden in deze grote zaak weg te gaan. 'Ik had eerst het idee dat het proces



'Het geeft ongelooflijk veel energie om af en toe te switchen'

ergens in 2010 wel afgerond zou zijn. Maar de zaak werd groter en groter, er kwamen meer en meer incidenten bij. Uiteindelijk heb ik besloten dat ik niet vanwege dit proces in de advocatuur moest blijven. Mijn voormalig collega Robert Malewicz heeft mijn rol overgenomen.'

In 2011, op 47-jarige leeftijd, begon Waarts bij de Rechtbank Utrecht als rechter-plaatsvervanger op de afdeling personen- en familierecht en nu is hij rechter binnen het jeugdstrafrechtteam.

'De reden voor mijn vertrek uit de advocatuur is een positieve keuze geweest. Ik heb tien jaar gedanst, tien jaar in de advocatuur gezeten. En het geeft ongelooflijk veel energie om af en toe te switchen, hoe leuk ik de advocatuur ook vond.' Hoe lang hij rechter blijft, weet Waarts nog niet. 'Dat is een gewetensvraag. Ik heb het ontzettend naar mijn zin, ik ben nog lang niet klaar, maar ik blijf fantaseren over wat er nog meer zou kunnen.'

groep een leeftijd tussen de 36 en 40 jaar, bij mannen betrof het vooral de groep tussen 51 en 55 jaar.

Het voorbeeld van Arnoud Versteegh, die uitgeput raakte en zich liet schrappen, staat volgens de cijfers van Movir niet op zichzelf. Psychische aandoeningen en gedragsstoornissen (burn-out, depressie) vormden de afgelopen zes jaar de belangrijkste oorzaak voor uitval. Het blijkt zelfs typerend voor de beroepsgroep. Zo hebben medisch specialisten vergeleken met advocaten minder vaak last van psychische klachten. Zij werden tussen 2008 en 2013 het meest arbeidsongeschikt wegens ziekten van botspierstelsel en bindweefsel als een hernia, rug- en knieklachten. Psychische aandoeningen en gedragsproblemen kwamen bij hen op een tweede plaats.

Maarten de Haas weet uit ervaring dat een burn-out in de advocatuur veel voorkomt bij relatief jonge vrouwen en oudere

mannen. 'Vrouwen hebben last van keuzestress. Ze voelen zich onzeker of ze partner kunnen en willen worden en ze voelen zich tegelijkertijd tekortschieten in de combinatie van werk en gezinsleven.' Na hun veertigste wordt dat volgens De Haas veel stabiel. Maar het grootste deel van de vertrekkende vrouwen verlaat de advocatuur voor die tijd. Mannen krijgen op latere leeftijd last van overbelasting. Dat heeft volgens De Haas te maken met de teruggang van fysieke mogelijkheden. 'De advocatuur is een beroep met veel druk. Het kan zijn dat advocaten van boven de vijftig jaar daar prima tegen kunnen. Maar als ze al twintig jaar op hun tenen hebben moeten lopen, gaat zich dat dan wreken.'

Volgens De Haas is het ideaal als mannen na hun vijftigste geleidelijk hun type werk veranderen door hun ervaring in te zetten, bijvoorbeeld door meer les te gaan geven of te adviseren. 'Als dat niet kan,

moeten ze blijven jagen en scoren. Dan kan het lastig worden.'

Beeldhouwer

Eenmaal uitgestroomd komen oud-advocaten op heel verschillende plaatsen op de arbeidsmarkt terecht. In de politiek, journalistiek, het onderwijs en bij de overheid duiken ze op, maar ook in de creatieve sector; als schrijver, schilder, beeldhouwer, acteur. Advocaten die eruit stappen omdat ze geen partner konden worden, kiezen vaak voor een carrière als bedrijfsjurist. Echte up or out-kantoren hebben volgens Maarten de Haas een goed outplacement-beleid. 'Dat is onderdeel van de structuur van het kantoor. De vertrekkende advocaten worden bijvoorbeeld general counsel bij een groot bedrijf.'

Van de uitstromers bij NautaDutilh bijvoorbeeld, gaat 60 procent aan de slag als legal counsel binnen het bedrijfsleven.

Waarom switchen *Millennials*?

Veel jonge advocaten lopen tegen dezelfde barrières aan in hun carrière, schrijft Christ'l Dullaert, directeur van Le Tableau.

Christ'l Dullaert¹

De stagiaires van nu behoren tot de zogeheten *Millennials* ofwel de Y-generatie. De *Millennial* van nu is tussen de twintig en dertig jaar oud. De oudste *Millennial* is in 1984 geboren en de jongste in 1994. De oprichters van Facebook en Zalando, de CEO van Tumblr en Google, het zijn allemaal *Millennials*. Ze kenmerken zich door grote vertrouwdheid met digitale middelen (ze weten niet beter), hebben groot vertrouwen in de toekomst en hiërarchische sturing ervaren ze als iets ouderwets. Ze zijn

gewend om kennis te delen en willen graag hun talenten ontwikkelen in een open omgeving. Bovendien streven ze een goede balans tussen werk en privé na. Het Internationaal accountants- en belastingadviseursbedrijf PricewaterhouseCoopers liet in 2011 en 2012 een wereldwijd onderzoek uitvoeren onder veertigduizend van haar werknemers, inclusief partners. Het onderzoek richtte zich op het gedrag en de opvattingen van *Millennials*. Aanleiding was het feit dat een groot deel van de nieuwelingen na korte tijd het bedrijf weer verliet.

De belangrijkste conclusies uit het PwC-onderzoek:

- *Millennials* zijn niet bereid, ook al worden hen mooie

compensaties in het vooruitzicht gesteld, grote offers te brengen en te veel/te hard te werken.

- *Millennials* zijn niet de enige die meer flexibiliteit in het werk willen zien. Ze zijn, overigens net als ouderen, bereid financiële offers te brengen in ruil voor meer flexibiliteit. Bijvoorbeeld om later te beginnen en eventueel 's avonds of zelfs 's nachts door te werken. *Millennials* menen bovendien dat inzet niet in uren gemeten zou moeten worden, maar in output.
- *Millennials* vinden de cultuur van een organisatie van groot belang en beschouwen het werken in een team van grote waarde. Ook een gemeenschapsgevoel op kantoor vinden zij belangrijk. Zij willen graag steun en input van hun leidinggevenden. Bovendien vinden ze het van meerwaarde als internationaal werken mogelijk is.

- Al deze 'wensen' betekenen niet dat *Millennials* niet ambitieus zouden zijn. Ze zoeken het alleen niet binnen een organisatie en verwachten ook geen baan-zekerheid van een organisatie.
- *Millennials* binnen West-Europa, Canada en de Verenigde Staten kennen grote overeenkomsten in hun wensen ten aanzien van werk.

Zegt dit onderzoek ook iets over jonge advocaten? PwC-medewerkers zijn geen advocaten, maar de beweegredenen van de jonge werknemers vertonen overeenkomsten. Zo kwam uit het onderzoek dat de Stichting Jonge Balie Nederland in 2013 in samenwerking met Movir uitvoerde, naar voren dat ook onder jonge advocaten de arbeidsomstandigheden, zoals de bespreekbaarheid van privéomstandigheden en de balans werk-privé een sterk effect hebben op de algehele tevredenheid.

¹ Dit is een bewerkte paragraaf uit het boek *De (pro)actieve patroon* (Sdu Uitgevers, tweede druk, 2014, Christ'l Dullaert, Monique van de Griendt, Rob van Otterlo).

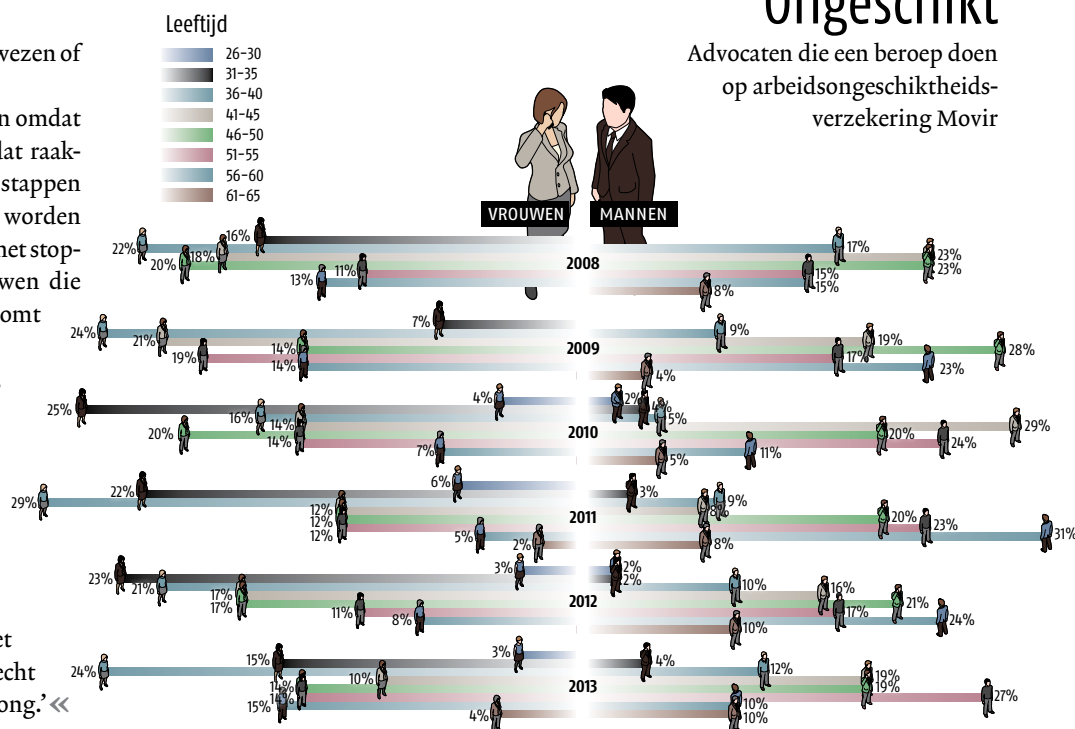
Ongeschied

Advocaten die een beroep doen op arbeidsongeschiktheidsverzekering Movir

» Een groot deel belandt in het bankwezen of een investeringsfonds.

Andere advocaten die vertrekken omdat ze toe zijn aan ander soort werk dat raakvlakken heeft met de advocatuur, stappen over naar de rechterlijke macht of worden mediator, consultant of coach. Ook het stoppen met werken, vooral bij vrouwen die helemaal voor het gezin kiezen, komt voor.

Wat Arnoud Versteegh gaat doen, nu hij heeft besloten uit de advocatuur te stappen, weet hij nog niet. 'Ik ben breed geïnteresseerd. Als de paus mij morgen belt en zegt: "Ik heb nog iemand nodig voor de strategie", zou ik dat fantastisch vinden. Maar Natuurmonumenten lijkt me ook geweldig. Ik heb niet het gevoel dat ik op een kruispunt terecht ben gekomen, maar op een tiensprong.' <<



'Vraag je af waar je bang voor bent'

Lineke Bruins assisteert advocaten die het plezier in hun werk zijn kwijtgeraakt. Wat helpt volgens haar?

Trudeke Silleviss Smitt

Een antieke kast, een oude sofa, een rijk gevulde wandkast met boeken en familiekiekjes. Lineke Bruins geeft strategisch advies aan advocaten en advocatenkantoren en ontvangt als coach cliënten in haar huis. Die cliënten zijn voornamelijk advocaten die het plezier in hun werk zijn kwijtgeraakt. Bruins kan zich goed in haar klanten verplaatsen: ze is zelf al vanaf 1979 advocaat. 'Veel mensen voelen het wel, dat er iets moet veranderen. Maar om aan dat gevoel consequenties te verbinden, daar is lef voor nodig. Hoe riskant ook, als je stappen durft te nemen, zie je dat er weer deuren opengaan. En

dat hoeft niet altijd buiten je kantoor te zijn.'

De gedachte om coach te worden, ontleende Bruins aan de ervaring die ze opdeed als deken van de Haagse Orde. 'Als advocaat ben je gewend meteen te zeggen: u hebt een probleem en dat ga ik voor u oplossen. Als coach vraag je door, zodat de ander zelf tot een oplossing komt. Mensen hebben vaak last van een heel naar gevoel: ik zou iets anders willen, maar ik durf niet, of ik kan niet opschieten met mijn patroon of een collega. De kunst is erachter te komen waar dat negatieve gevoel vandaan komt. Dan kun je vervolgens vragen: wanneer zou dat negatieve gevoel weg zijn, en wat heb je nodig om dat te bereiken?'

In haar praktijk ziet Bruins globaal twee groepen die met onvrede worstelen. 'In de eerste plaats de beginnende medewerkers, die worden losgelaten na de stage. Er wordt een heleboel van ze verwacht: acquireren, uren maken, zelfstandigheid betrachten – en niet altijd in de praktijkgroep waar ze gelukkig zijn. Ik heb het idee dat kantoren daar onvoldoende aandacht voor hebben.' Op de juristenwebsite Advocatie.nl heeft Bruins een onderzoek uitgezet om te kijken of haar beeld ook cijfermatig klopt, en om meer informatie te verzamelen.

Naast de groep van jonge medewerkers ziet Bruins veel onvrede bij een oudere groep: 'Mensen die twintig, dertig jaar geleden met bepaalde idealen zijn begonnen en zien dat op hun kantoor de nadruk is verschoven van kwaliteit naar kwantiteit. Ze werken hard, maar het wordt niet gezien. Dat maakt ze kwetsbaar, het kan

leiden tot een burn-out. Het helpt dan soms om op zoek te gaan naar geestverwanten binnen het kantoor. Maar dan moet je er wel over willen en kunnen praten, en dat is vaak niet eenvoudig. Daar kan een coach bij helpen.' De oplossing ligt volgens Bruins vaak in een andere kijk op het probleem. 'Niet vanuit de slachtofferrol, maar vanuit zelfinzicht, waardoor je het lef krijgt om bijvoorbeeld te zeggen dat je naar een andere sectie wilt. Of om onder ogen te zien dat je misschien gelukkiger zult zijn als bedrijfsjurist. Vraag je af waar je bang voor bent: wat zou er kunnen gebeuren? En zou er ook iets anders kunnen gebeuren? Soms oefen ik hier met de advocaat het gesprek dat hij of zij op kantoor wil gaan voeren. Advocaten zijn gewend altijd de eigen problemen op te lossen, maar soms heb je iemand nodig om vertrouwelijk mee te sparren. Het is niets om je voor te generen.'

UIT DE ADVOCATUUR



Nine Booij (48) is nu edelsmid.

In plaats van met arbeidsovereenkomsten, houdt Nine Booij zich nu bezig met zilver, goud en stenen. Samen met Florian Bausch, met wie ze sinds haar achttiende jaar bevriend is, zette ze de sieradenlijn Vic&Mitzi op. In hun atelier maken de twee ringen, oorbellen, hangers en voor mannen manchetknopen. Voorwerpen als postzegels, antieke knopen, sleuteltjes of portretjes, verwerken de twee goudsmeden in hun sieraden. 'Heerlijk om te solderen en te smeden. Ik kan er volledig in verdwijnen.'

Tussen 1991 en 1997 werkte Nine Booij bij Ekelmans Den Hollander, de voorganger van Lovells in Amsterdam. Een jaar na de geboorte van haar oudste stopte ze voor twee jaar met werken. Vervolgens pakte ze de draad weer op en ging bij Booij Kronenberg Advocaten in Haarlem, hetzelfde kantoor als haar echtgenoot werken.

Als arbeidsrechtadvocaat vond ze het juridische puzzelen leuk. Daarbij haalde ze er voldoening uit om cliënten te helpen. Maar op langere termijn was het bijstaan van werknemers het niet meer voor haar, ze miste afwisseling. 'Ik was vooral bezig

'Het is wel een luxe overweging geweest'

met ontslagregelingen.' En ze liep er tegenaan dat het Burgerlijk Wetboek veel handvatten geeft voor werknemers, maar dat deze vaak niet het geld hebben om die bepalingen af te dwingen. Maar de belangrijkste reden om eruit te stappen, ze was toen 37 jaar, was dat ze meer tijd met haar kinderen door wilde brengen. 'Op een gegeven moment woog voor mij het plezier dat ik eruit haalde, niet meer op tegen de moeite die ik ervoor moest doen om alles goed te laten lopen. Dat is wel een luxe overweging geweest, daar moet je het met je partner over eens kunnen zijn.'

Ze volgde cursussen edelsmeden aan de Volksuniversiteit en kreeg de smaak te pakken. Ze deed daarna de Vakschool Schoonhoven waar ze werd opgeleid tot edelsmid. Ook maakte ze nog een klein uitstapje naar de Universiteit Leiden waar ze Rechtenstudenten Strafrecht doceerde. Maar ze keerde weer gauw terug naar het atelier. Of Nine Booij ooit weer als advocaat wil werken, betwijfelt ze. 'Het blijft ergens wel kriebelen. Maar ik denk dat ik in mijn hart toch geen echte processtijger ben.' Voorlopig wil ze zich op het bedrijf richten dat ze ruim een jaar geleden met haar vriendin heeft opgezet. 'Het is een kwestie van je gevoel volgen.'