

In de wachtkamer voor het partnerschap

De eisen voor aanstaande partners worden zwaarder. Mede daarom is de functie van counsel geïntroduceerd – als tussenstation. Aan de Zuidas is de counsel een bekende figuur. Grote kantoren in de rest van het land geven de voorkeur aan alternatieven.

Michel Knapen

Illustratie: Floris Tilanus

Stagiaire, medewerker, partner – dat is de route die veel advocaten afleggen. Of, zoals bij Van Benthem & Keulen (Utrecht, 57 advocaten): medewerker, senior medewerker, partner. ‘Een overzichtelijk systeem,’ noemt directeur Johan Koggink het functiegebouw van zijn kantoor. ‘We denken wel na of we ook de counsel of salary partner moeten introduceren, maar hebben er nog geen eenduidig antwoord op. Je kunt iemand die wil toetreden tot de maatschap wel enkele jaren tevreden houden als counsel, maar daarna? We zien meer in maatwerk: wat kunnen we die ene senior bieden die hogerop wil, maar voor wie de maatschap nog een stap te ver is? Dat is beter dan de “eenheidsworst” van de counsel.’

De counsel, ook wel salary partner genoemd, lijkt bij grote kantoren in het land populair, maar dat valt wel mee. ‘We hebben erover nagedacht. Maar het is niet zeker dat we de counsel gaan introduceren,’ zegt Dimphy Fleuren, HR-functionaris bij Poelmann Van den Broek (Nijmegen, 44 advocaten). Daar kunnen advocaat-medewerkers senior of teamleider worden. ‘Voor wie niet kan of wil toetreden tot de maatschap houdt het dan op. Maar we willen ook niet dat goede seniors weggaan, dus we behouden ze met extra beloningen. Misschien dat ze dat elders “counsel” noemen, bij ons is dat niet geïstitutionaliseerd. Om dat te doen moet je een stap verder gaan, profielen opstellen en zo. Zover zijn we nog niet.’

Ook La Gro Advocaten (Alphen aan den Rijn, 35 advocaten) kent geen counsels en die zullen er ook niet komen,

Bestuursvoorzitter Martin:

‘Grote cliënten praten toch liever met een partner dan met een medewerker.’

voerspelt Pieter van Deurzen, sinds kort partner. ‘Voor één advocaat is een bijzondere positie gecreëerd: hij wordt bij hoge uitzondering legal partner. We willen hem behouden vanwege zijn juridische expertise, maar hij is geen echte ondernemer die borrels afloopt op zoek naar klanten. Een van de voordelen van het legal partnership is dat hij in kantoor tijd aan zijn proefschrift mag werken.’ Het counselschap is voor La Gro geen optie omdat het kantoor niet te vergelijken is met de Zuidas-kantoren. ‘Daar worden heel hoge eisen gesteld aan het partnerschap. Ik kan me indenken dat niet iedereen dat direct haalt, daarom is er de tussenfunctie van counsel gecreëerd.’

De opmars van de counsel beperkt zich inderdaad vooral tot de Zuidas. Daar wordt die positie vaak toegekend aan een senior medewerker die een partnerschap ambieert maar er nog niet helemaal klaar voor is – vaak omdat zijn omzet nog onvoldoende is. Zonder de titel counsel kon hij weleens vertrekken, is dan de vrees. Bovendien kan hij in de wachtkamer van het counselschap tot volle wasdom

komen, om dan alsnog toe te treden tot de maatschap. Van Doorne, Boekel De Nerée, Loyens & Loeff, Houthoff Buruma en De Brauw hebben allemaal counsels in dienst, maar voelden niets voor een gesprek daarover met het *Advocatenblad*.

Etiket

De grotere kantoren in het land ruiken soms voorzichtig aan het counselschap, maar zetten het nog niet onder die term door. ‘Het speelt bij ons niet maar ik zie het nut er wel van in, en sluit het daarom voor de toekomst niet uit,’ zegt bestuurder-directeur Marcel Hielkema van Dirkszager (Arnhem/Nijmegen, 98 advocaten). ‘Uiteindelijk gaat het erom dat je een modus vindt waardoor je een goede advocaat die geen partner wil of kan worden toch in huis houdt. We hebben nooit een up or out systeem gehad: advocaten die de ambitie hebben om partner te worden, dat niet kunnen waarmaken en daarom moeten vertrekken. Het komt bij goede medewerkers dan ook aan op maatwerk.’

Bij Banning (’s-Hertogenbosch, 75 advocaten) hebben ze wel counsels gekend, maar ze zijn ervan teruggekomen. Maatschapsvoorzitter Mark Bannenberg: ‘Ruim twee jaar geleden zijn we met een model gestart om voor deze mensen – die elders counsel heten – een voorziening te treffen. In de praktijk werkte dat niet goed, met name door het toelatingssysteem: wie mag er wel in, wie niet? Dat model hebben we losgelaten en nu voeren we gesprekken om een nieuw model te ontwikkelen. We kijken echter niet zozeer naar de titel. Elders heet het salary partner, het is ook weleens kantoorpartner genoemd, maar dat heeft toch een



lading: de net-niet partner. Het gaat ons niet om het etiket, wel om de materiële invulling ervan. Daarmee zijn we volop bezig maar het is niet zeker dat we die mensen de titel “counsel” gaan geven.’

Dat laatste gebeurt bij BarentsKrans (Den Haag, 55 advocaten) ook niet – daar heten ze salary (of salaried) partners, vaak afgekort tot ‘salpat’. Op dit moment zijn er zeven, een aantal dat redelijk stabiel is, maar verder niet in steen is gebeiteld. ‘Het aantal moet wel in verhouding staan tot het aantal aandeelhouders’, zegt bestuursvoorzitter Michiel Martin. De functie bestaat sinds 1997.

De salary partner is bij BarentsKrans een tussenstation. Het is de bedoeling dat hij doorgroeit naar een volwaardig partnerschap. Martin: ‘Om aandeelhou-

der te worden, moet je laten zien dat je een eigen praktijk kunt voeren. Maar om die goed te kunnen opbouwen, moet je je kunnen presenteren als partner. Grote cliënten praten toch liever met een partner dan met een medewerker. Een salary partner is een partner, en zo acteert hij op de markt. Cliënten weten het verschil niet omdat het ook niet op de website staat. Maar zelfs al zouden ze het wel weten, dan maakt dat in hun beleving niet uit.’

De salary partners zijn volgens Martin altijd uitstekende advocaten, die nog niet toe zijn aan een aandeelhouderschap. ‘Ze moeten voldoen aan enkele eisen, waaronder een zekere omzetzijde en een bepaalde leverage. Als het bestuur en de aandeelhoudersvergadering denken dat zo iemand aandeelhouder kan

‘Ik kan me daadwerkelijk als partner presenteren’

Jaap Bremer is salary partner bij BarentsKrans. Wat houdt die functie in?

‘Ik was stagiaire en medewerker bij Simmons & Simmons en bij haar rechtsvoorgangers. Na ruim zes jaar ben ik overgestapt naar BarentsKrans, en kwam daar als senior medewerker binnen. Bij mijn sollicitatie liet ik al weten dat ik het partnerschap ambieerde. Kennelijk zag het bestuur in mij een potentiële partner, want na drie jaar benoemde de aandeelhoudersvergadering mij tot salary partner. Op ons kantoor moet je als salpat een eigen praktijk kunnen voeren en daarbij andere advocaten aan het werk kunnen houden. Daarnaast moet je een businessplan schrijven, in woord en in cijfers: hoe waren de afgelopen jaren, hoe zal je omzet zich in de toekomst ontwikkelen?’

Als salpat ben je meer betrokken bij de besluitvorming en informatie-uitwisseling op kantoor. Direct na de aandeelhoudersvergadering worden de salpats bijgepraat. Verder krijg je extra managementtaken. Het grote voordeel van deze functie is dat je je daadwerkelijk kunt presenteren als partner. Dat is vooral van belang voor de referral praktijk zoals wij die voeren. Spreek je op een buitenlands congres met een Amerikaanse advocaat/partner, dan weet hij direct: met hem kan ik zakendoen, hij kan zelf beslissingen nemen. Bij een associate is dat niet zo, die moet voor toestemming eerst naar een partner gaan. Dat leidt sneller tot nieuwe opdrachten, waardoor je eerder aan de eisen van het aandeelhouderschap kunt voldoen.

Het klopt dat we niet op de website zetten dat ik een salary partner ben. Het staat ook niet op mijn visitekaartje. Er staat: advocaat/partner. Ik heb nooit gemerkt dat cliënten daarover vallen. Het gaat ook niet om die functieomschrijving. Veel Zuidas-kantoren laten wel weten dat iemand counsel is. Ik vind dat zo’n onderscheid juist vragen oproept. Bij ons werken medewerkers en partners, dat is duidelijk.’

worden, krijgt hij daarvoor de kans middels het salary partnership.' Martin benadrukt dat deze functie niet in het leven is geroepen om mensen die de ambitie hebben om partner te worden binnenboord te houden als die positie onbereikbaar is. Het salary partnership is dus géén troostprijs. Het is een tussenstap. Wie het wel en wie het niet wordt, lijkt bij BarentsKrans niet zo'n punt. Men kent elkaar, men kent elkaars ambities. 'Zo iets gaat vrij organisch,' zegt Martin, die zelf een bewijs is van het gegeven dat de salpat geen eindstation is. In 2008 werd hij benoemd tot salpat, een jaar later aandeelhouder en sinds 1 januari 2014 is hij bestuursvoorzitter.

Ook bij Stibbe (Amsterdam, 37 partners en vier counsels) is de counselpositie een doorgroefunctie. 'We verwachten dat het aantal gelijk zal blijven,' zegt Lies-

beth Lanser, hoofd H&R. 'Het is echter niet een doorgroefunctie die elke senior medewerker op een gegeven moment zal vervullen. Het is een bijzondere functie voor slechts enkele senior medewerkers.'

Vers

Het counselchap is bij Stibbe nog vrij vers: het is eind 2010 geïntroduceerd. Managing partner Derk Lemstra: 'Er was behoefte om bepaalde talentvolle senior medewerkers met minimaal negen jaar relevante werkervaring in hun verdere ontwikkeling te stimuleren. Die medewerker heeft een eigen praktijk, vaak met een bijzonder specialisme. Ook kan het zo zijn dat de senior medewerker een vitale rol binnen het kantoor of de betrokken praktijkgroep speelt of bijvoorbeeld een bijzonder wetenschappelijk profiel heeft.'

Volgens Lanser kan een senior medewerker voor deze functie worden gevraagd. 'Gezien de zwaarte van de functie vindt de benoeming plaats op basis van een zorgvuldig en gedegen procedure die gemiddeld enkele maanden duurt.' Zij laat in het midden welke voordelen het counselchap voor de betrokkene heeft.

Michiel Martin van BarentsKrans is daar wel open in. 'Als iemand salary partner wordt, krijgt hij dezelfde rechten als een partner-aandeelhouder, alleen mag hij niet aanwezig zijn bij de aandeelhoudersvergadering. Het belangrijkste voordeel voor een salpat: hij kan zelf zaken openen en deze behandelen en hoeft niet steeds toestemming te vragen aan een partner, omdat hij dat nu zelf is.' Verder komt hij in een hogere salarisschaal en krijgt hij een groter percentage van de winst. <<

(advertentie)

NEDERLANDSE ORDE VAN ADVOCATEN

Op een aantal terreinen zal de Nederlandse Orde van Advocaten (de Orde) het komende jaar haar inzet intensiveren, daarom zoeken wij versterking.

• Projectmedewerker KEI (0,6 fte)

De Orde is op zoek naar een advocaat met veel procesrechtelijke ervaring (civiel- en bestuursrecht). De projectmedewerker vertegenwoordigt de Orde in werkgroepen in het kader van het Programma Kwaliteit en Innovatie rechtspraak (KEI). Kort samengevat beoogt het programma een vereenvoudiging van het bestuurlijk procesrecht, de digitalisering van procedures en een zekere harmonisatie van het burgerlijk en bestuursprocesrecht te bewerkstelligen. De projectmedewerker is een echte teamplayer en gewend om mee te denken in IT-ontwikkelingen. Het betreft een aanstelling voor de duur van twee jaar.

• Twee financieel toezichthouders (beide 0,8-1,0 fte)

Sinds 2013 bestaat de unit Financieel Toezicht Advocatuur. De unit is belast met onderzoeken naar financiële risico's binnen de advocatuur en het vormgeven van het toezichtbeleid. De toezichthouder verricht zijn werkzaamheden ten behoeve van de lokale dekens. Voor een van de twee nieuwe toezichthouders is kennis van het stelsel van gefinancierde rechtsbijstand een vereiste. De functie is voor een belangrijk deel ambulante.

• Manager Toezicht (1,0 fte)

Het toezicht is volop in ontwikkeling. Dit betreft een nieuwe functie met de volgende taakgebieden: het gezamenlijk met de secretaris van het dekenberaad voorbereiden van de maandelijkse vergaderingen van de dekens; het leiden van deze vergaderingen; het aansturen van de unit Financieel Toezicht Advocatuur en het leveren van een bijdrage aan de verdere professionalisering van het toezicht. We zoeken hiervoor de combinatie van een sterke persoonlijkheid die uitstekend in staat is om samenwerkingsgericht te werken.

Interesse?

Meer informatie over de bovenstaande vacatures kan je vinden op www.advocatenorde.nl/vacatures.

Wil jij de uitdaging aangaan op een van deze functies, stuur dan je sollicitatiebrief met CV uiterlijk op 14 februari 2014 (voor 12.00 uur) naar f.vanmiddelkoop@advocatenorde.nl.

Acquisitie wordt niet op prijs gesteld.