

Werken in de advocatuur

Wat verdienen advocaten? Wat willen ze verdienen? Op welk salaris rekenen ze volgend jaar? Hoe en wat declareren ze? Waar gaat hun tijd aan op? Hoeveel vakantiedagen hebben ze? Werken ze thuis? Zijn ze tevreden? Waar maken ze zich zorgen over? Een steekproef van Sdu en organisatieadviesbureau Berenschot onder meer dan honderd advocaten geeft het antwoord op deze en tientallen andere vragen. Vergelijk uzelf met uw beroepsgenoten.



Robert Stiphout

Beeld: Dimitry de Bruin

Inkomsten

Hoezo crisis?

Hoezo crisis? Meer dan negen op de tien advocaten, in en buiten loondienst, geven aan dat hun inkomen gelijk is gebleven of gestegen. Een goed gevoel over de toekomst hebben ze ook. Bijna honderd procent verwacht een gelijkblijvend of stijgend inkomen. Van de junior advocaten en advocaat-stagiaires verwacht de helft een salarisverhoging. Daarmee zijn ze iets positiever dan de senioren en partners van wie 38 procent een stijging voorziet. Toch hebben advo-

caten iets te mopperen. De helft vindt dat ze minder verdienen dan hoort. Van de junioren en stagiaires vindt zelfs meer dan de helft dit, tegen bijna vier op de tien senioren en partners. Hoe jonger, hoe ontevredener over het salaris dus.

De bezuiniging lijkt hem vooral te hebben gezeten in de arbeidsvoorwaarden. Bijna twee op de tien advocaten stellen dat de arbeidsvoorwaarden zijn verslechterd. Eén op de tien moest afzien van een inkomensverhoging. Een enkeling ging minder werken. Anderen noemden als bezuinigingen: inleveren deel van pensioen, afschaffen van onkos-

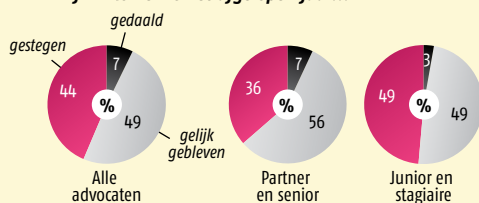
tenvergoedingen, beperken van de bonus en bezuinigen op reiskosten (goedkopere leaseauto en van eerste- naar tweedeklas in de trein).

Opmerkelijk is dat meer mannen dan vrouwen voor komend jaar rekenen op een salarisstijging. Ze mopperen dan ook net iets vaker over de marktconformiteit van hun inkomsten en menen net iets vaker dat ze vorig jaar loonstijging misten. Ook vinden ze net iets vaker dat hun positie op de arbeidsmarkt verslechterde. Vrouwen lijken, kortom, positiever te zijn ingesteld.

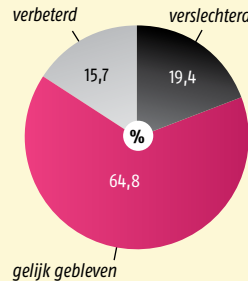


Wat is het marktconforme salaris?

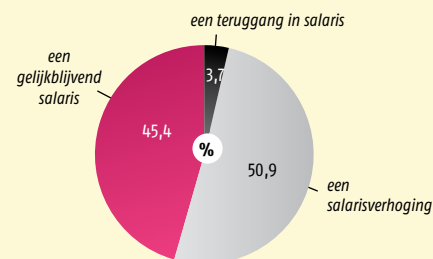
Mijn inkomen is het afgelopen jaar...



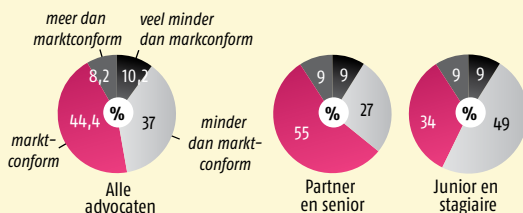
Mijn arbeidsvoorwaarden zijn het afgelopen jaar...



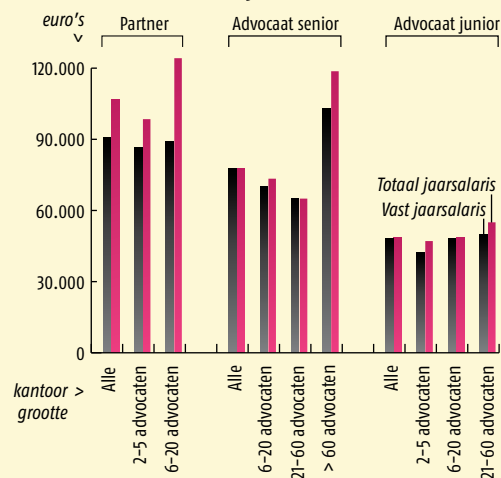
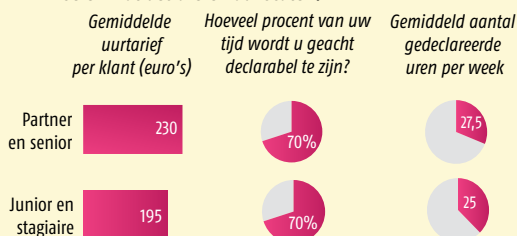
Ik reken komend jaar op...



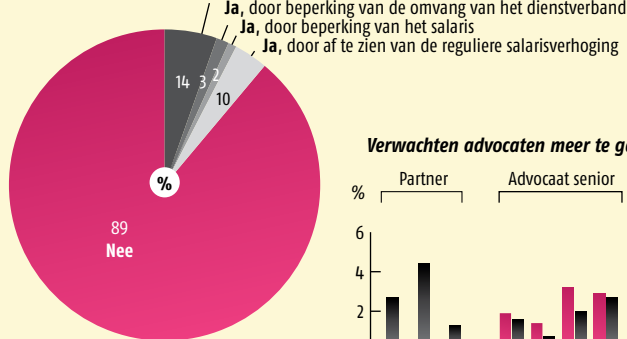
Mijn inkomen is...



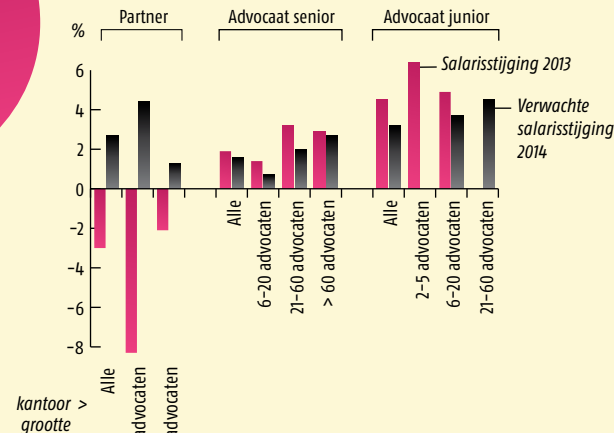
Hoe en wat declareren advocaten?



Heeft uw organisatie medewerkers gevraagd in te leveren?



Verwachten advocaten meer te gaan verdienen?





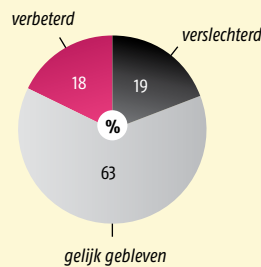
Arbeidsmarkt

Kwart wil weg

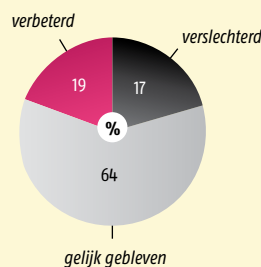
Hun positie op de arbeidsmarkt is volgens twee op de tien advocaten verslechterd, maar bijna net zoveel advocaten vinden hun arbeidsmarktpositie verbeterd. Het merendeel ziet geen verschil met vroeger. Wanneer de advocaten in loondienst buiten beschouwing worden gelaten, blijken er minder somberaars. De arbeidsmarkt ziet er volgens advocaten buiten loondienst gewoon goed uit voor advocaten.

Willen advocaten ook iets anders? Behoorlijk veel. Een kwart maar liefst zou willen verhuizen naar een andere werkgever, waarbij er tussen jong en oud of man en vrouw nauwelijks verschil is. De redenen voor dit verlangen: sfeer, ontwikkelingsmogelijkheden en meer geld. Een favoriete werkgever kent de advocatuur overigens niet. Gevraagd naar hun favoriet, zei 65 procent van de advocaten het niet te weten. Voor de rest gold: net zoveel advocaten als favorieten.

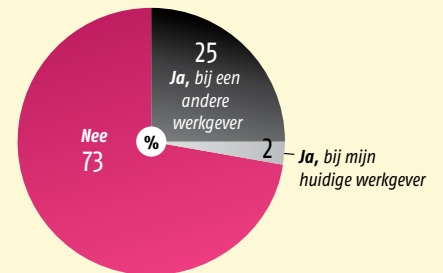
Advocaten in loondienst: mijn positie op de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar...



Advocaten buiten loondienst: mijn positie op de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar...



Zijn advocaten op zoek naar ander werk?



Waarom willen advocaten ander werk?



Werken in de toekomst 'MINDER ONDERSTEUNEND PERSONEEL'

Maarten de Haas,
organisatieconsultant/hr-adviseur
Raymakers van de Bruggen.



Jarenlang maakten de salarissen in de advocatuur een enorme groei door, vertelt organisatieconsultant Maarten de Haas. 'Deze salarissen stonden ook op achterstand in vergelijking tot de salarissen van commerciële dienstverleners in het bedrijfsleven. Maar de advocatuur haalde dat in.' Met het aanbreken van de economische crisis, vanaf 2007, nam de stijging van salarissen af, blijkt uit de jaarlijkse salarisonderzoeken van Raymakers van de Bruggen. De salarissen stegen gemiddeld genomen niet meer dan de prijsstijgingen. 'Vorig jaar constateerden we dat salarissen naar beneden werden bijgesteld. We dachten dat dit een trend zou kunnen zijn en dat daardoor de gemiddelde stijging van de salarissen achterbleef bij de prijsstijgingen. Maar in 2013 heeft dat zich niet voortgezet.'

Parttime werken (drie tot vier dagen per week) begint volgens De Haas bij kleine en middelgrote kantoren steeds makkelijker te worden. 'Bij grote kantoren blijft minder dan vier dagen werken lastig.'

De Haas ziet om zich heen dat Het Nieuwe Werken maar mondjesmaat van de grond komt. 'Er zijn een paar eigentijdse kantoren die hier heel actief mee bezig zijn. Maar ik vermoed dat dit een trend is die zich in de advocatuur heel langzaam voortzet.'

Ook signaleert hij dat kantoren, als gevolg van de economische crisis, stagiaires minder snel medewerker laten worden. Daarnaast zijn kantoren volgens De Haas selectiever geworden in het laten doorstromen naar het partnerschap. Dat leidt ertoe dat de hele markt mobieler wordt, volgens De Haas.

En het ondersteunend personeel wordt krappere, zegt hij. 'Deels door de digitalisering, deels uit economische overwegingen. Bij een groot kantoor had iedere advocaat voorheen een halve secretaresse. Dat is heel erg aan het veranderen. Het gaat ernaar toe dat advocaten veel meer zelf kunnen en moeten afhandelen. Intussen is de digitalisering wel een factor die erg verstorend en stress verhogend kan werken. Ik denk dat dát wordt onderschat.'

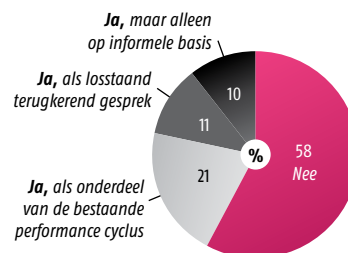
Doorwerken De toekomst is nog ver weg

De pensioenleeftijd kruipt steeds verder omhoog. Hoe lang kunt u nog doorwerken? Inderdaad, dit is een vraag die vooral bij fysiek zware beroepen geldt. Maar ook advocaten hebben een zwaar beroep, al vallen zij niet uit door versleten gewrichten, maar door psychische problemen blijkt uit onderzoek van arbeidsmarktverzekeraar Movir. Toch wordt er bij zes op de tien advocaten

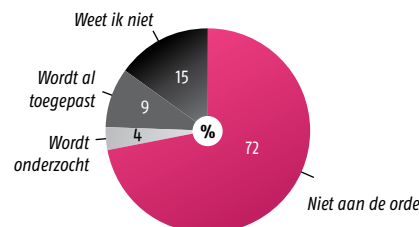
niet gepraat over de invulling van de toekomstige positie, de zogeheten duurzame inzetbaarheid. Over demotie, een optie bij het ouder worden, wordt bij driekwart niet gesproken. Dit terwijl toch bijna één op de tien advocaten aangeeft mettertijd een stapje terug te willen doen.

Echt zorgen maken advocaten zich niet over het langer doorwerken. Meer dan de helft staat er neutraal tegenover. Iets meer dan één op de tien ziet langer doorwerken niet zitten.

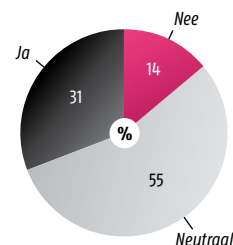
Wordt binnen uw organisatie gesproken over duurzame inzetbaarheid?



Hoe wordt er binnen uw organisatie gekeken naar demotie?



Denkt u zelf langer door te kunnen werken?



Werken in de toekomst 'WERKEN MET EEN EXTERNE SCHIL'

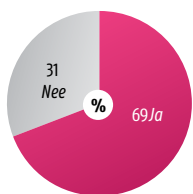
Martijn Snoep,
managing partner
De Brauw Blackstone Westbroek.



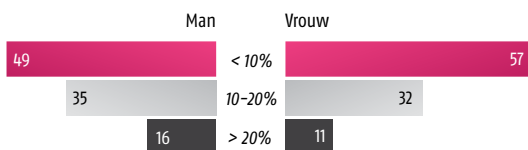
De freelance advocaat of interimjurist zou de komende jaren een vlucht kunnen nemen. De Brauw Blackstone Westbroek werkt al met een 'externe schil', naar Amerikaans voorbeeld. De pool bestaat uit rond de vijftig interimjuristen, deels advocaten. 'We werken in grote teams aan grote zaken,' zegt managing partner Martijn Snoep. 'Tijdens de werkpieken komen we capaciteit tekort, dan is er een *overflow*. Tegelijkertijd is er genoeg capaciteit gedurende de dalen. Daarom is een externe pool een goede oplossing.' Snoep verwacht dat deze pool zich verder zal uitbreiden. 'We zijn begonnen met tien interimjuristen. Dat werden er twintig, veertig, inmiddels groeien we door naar zestig. Wij zijn enthousiast en voor de cliënt is het ook voordelig. Je kunt zaken in verschillende soorten werkzaamheden onderverdelen en bepaald soort werkzaamheden tegen een lager tarief door de externe schil laten doen.' De Brauw selecteert de interimmers zorgvuldig. 'De externe schil bestaat voor een deel uit alumni. We voeren serieuze sollicitatiegesprekken. Eenmaal aangenomen staan we in voor hun kwaliteit. Ze kunnen ook opleidingen bij ons volgen en horen er echt bij.'

Daarnaast investeert het kantoor steeds meer in de opleiding van advocaten. In verhouding besteden advocaten daar ook meer tijd aan dan voorheen. Martijn Snoep: 'De eisen van cliënten nemen toe. Het vergt een enorme inspanning om daaraan te voldoen. De cliënt wil niet alleen weten hoe het recht in elkaar steekt, maar heeft ook behoefte aan strategisch en operationeel advies.' De gereedheidskist van een advocaat moet volgens Snoep dus uit meer bestaan dan uit de kennis van het recht. 'Het gaat om traditionele vaardigheden als het schrijven van contracten en overtuigend presenteren, maar ook om procesmanagement en organisatie advies. Daarvoor is begrip van de organisatie van de cliënt en van de andere stakeholders nodig. De rol van de *general counsel*, de belangen die er spelen, hoe er wordt vergaderd, hoe de lijnen lopen.' De hoge verwachtingen die cliënten van advocaten hebben, worden volgens Snoep aangewakkerd door de concurrentie tussen kantoren. 'De capaciteit van de advocatuur is lange tijd harder gestegen dan de vraag naar advocaten, helemaal sinds de financiële crisis. Dan stijgt de onderlinge concurrentie, niet alleen qua prijs, maar ook qua kwaliteit.'

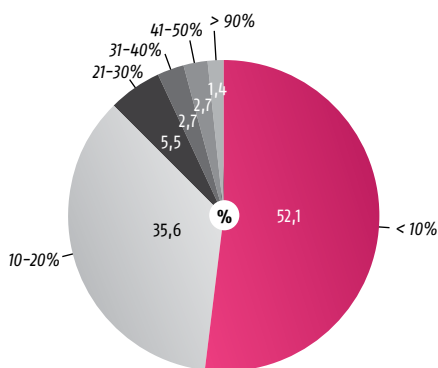
Heeft advocaat de mogelijkheid om vanuit huis te werken?



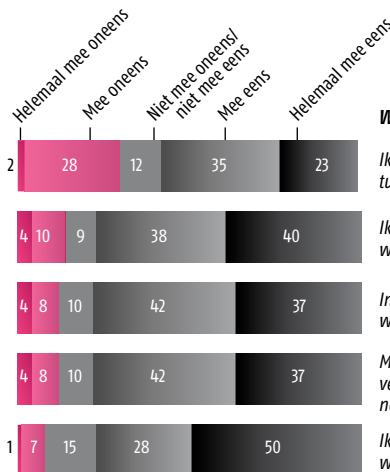
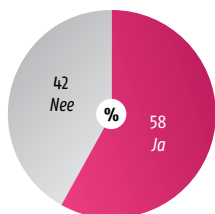
Hoeveel procent van de tijd werken mannen en vrouwen thuis?



Hoeveel procent van de tijd werkt advocaat thuis?



Heeft advocaat de mogelijkheid om werk flexibel in te delen?



Wat vinden advocaten van hun werk? (%)

Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé

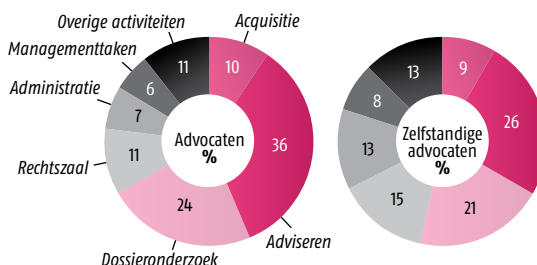
Ik ervaar voldoende vrijheid in de wijze waarop ik mijn werkzaamheden uitvoer

In heb voldoende ruimte om mijn werkzaamheden zelf in te plannen

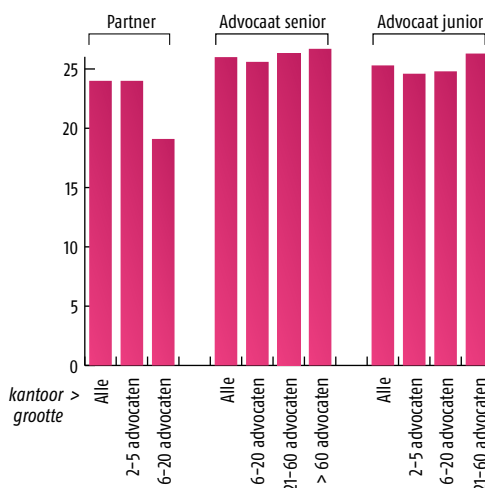
Mijn leidinggevende heeft er voldoende vertrouwen in dat ik mijn werkzaamheden naar behoren uitvoer

Ik vind het belangrijk dat ik flexibel en werkplekonafhankelijk kan/mag werken

Hoe verdelen advocaten hun werktijd?



Hoeveel vakantiedagen hebben advocaten?



**Werktijd
Thuiswerken?
Liever niet**

Thuiswerken *kunnen* de meeste advocaten wel en dat de mogelijkheid er is vinden ze belangrijk, maar *doen* ze het ook? Nee, de meesten werken nog geen tien procent van hun tijd thuis. Opvallend is dat mannen vaker thuis kunnen werken en dat ook vaker doen

dan vrouwen. Vrouwen ervaren op hun beurt weer een slechtere balans tussen werk en privé.

Aan een strikt werkritme ligt het weinige thuiswerken niet. Meer dan de helft van de advocaten kan zijn of haar werktijden flexibel indelen. Argwanende leidinggevenden zijn ook geen drempel. Bijna acht op de tien ervaren voldoende vrijheid om het werk zelf in te delen en hebben de indruk dat de baas hem of haar vertrouwt. Bij

het laatste geldt overigens dat van de oudere advocaten twee op de tien niet zeker weten of dat vertrouwen bestaat, terwijl hun jongere beroepsgenoten allemaal zeker zeggen te zijn van het vertrouwen van hun leidinggevende.

Wat advocaten met hun tijd doen? De top drie: adviseren, dossieronderzoek en acquisitie. En natuurlijk hebben ze nog vakantie. Opmerkelijk: junior advocaten hebben meer vakantiedagen dan menig partner.

Werken in de toekomst 'KNOW YOUR CLIENTS ÉN KNOW YOUR PEOPLE'

Alain de Jonge, managing partner
Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn
advocaten en notarissen.



Goed luisteren naar de cliënt is volgens managing partner Alain de Jonge erg belangrijk in de huidige veranderende markt die zich kenmerkt door scherpe concurrentie tussen advocatenkantoren. 'Know your clients. Dat geldt zowel voor onze publieke als voor onze corporate praktijk. Een thema binnen het publieke domein is bijvoorbeeld de decentralisatie van de zorg. Dat speelt nu vooral bij gemeenten die met tal van vraagstukken worden geconfronteerd. Als advocaten precies weten wat hun cliënt bezighoudt, kunnen ze goed aan hun behoeften tegemoet komen,' zegt De Jonge. 'Dit is ook een speerpunt van onze nieuwe strategie.' Bijvoorbeeld door kennis te delen met de cliënt via digitale dossiers. In die dossiers zou de cliënt ook kunnen zien hoeveel uren advocaten aan zijn of haar zaak hebben gewerkt en hoe hoog de rekening is. 'Het gaat om tijdig en open communiceren. Die overlegmomenten zou je efficiënt in de digitale omgeving kunnen houden.'

Behalve met de digitalisering in relatie tot de cliënt is Pels Rijcken intern bezig met het digitaal maken van de werkprocessen. Daarbij bereidt het kantoor zich voor op digitalisering van de rechtspraak. 'Procederen vormt een belangrijk deel van onze praktijk. Daarom hebben we contact gezocht met de Nederlandse Orde van Advocaten en zijn we aangesloten bij de werkgroep Kwaliteit en Innovatie Rechtspraak. Zo zijn we er tijdig van op de hoogte wat er op ons af komt. We willen een voortrekkersrol vervullen in de digitalisering.'

De mogelijkheid om thuis te werken bestaat bij Pels Rijcken. Maar omdat de advocaten vaak in teamverband in grote zaken werken, is dat niet erg gebruikelijk. 'Daarbij is het voor junioren belangrijk dat ze begeleid kunnen worden door seniors,' zegt De Jonge. 'Aan de andere kant kunnen advocaten wel flexibel met hun tijd omgaan. Als ze om vier uur naar huis willen om vervolgens die avond nog wat te werken, kan dat.' Parttime werken komt ook veel voor, maar niet minder dan vier dagen. Met het aantal vrouwelijke partners (ongeveer een derde) loopt Pels Rijcken voorop.

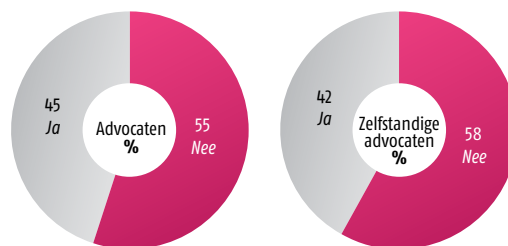
Naast de beroepsopleiding van de Orde, volgen stagiaires een interne opleiding: De Verrijking. 'Hier krijgen advocaten extra cursussen, bijvoorbeeld op het gebied van overheidsaansprakelijkheidsrecht. Ze krijgen ook aanvullende cursussen zakelijk Engels spreken en schrijven en daarnaast staan we uitvoerig stil bij acquisitie en relatiebeheer.' Het vervolg van De Verrijking, voor vierde- tot negendejaars medewerkers, begint volgend jaar officieel. Het nieuwe opleidingsprogramma is in samenspraak met de advocaten ontwikkeld. 'Vanuit kantoor geldt dus niet alleen: Know your clients, maar ook: Know your people.'

Opleiden

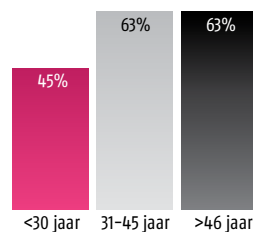
IJverige ouderen

Zijn advocaten leergierig? Ja en nee. Pakweg de helft heeft buiten de verplichte PO-punten meer opleidingen of cursussen gevolgd, de andere helft niet. Opvallend is dat zelfstandigen dit vaker deden dan de advocaten 'op' kantoor. Diegenen die wel 'extra' opleidingen volgden, deden dit vooral om de vakkennis te vergroten. En: ouderen en vrouwen doen meer buiten de PO-punten dan jongeren en mannen. Kennis doorgeven is niet bon ton. Driekwart van de respondenten zegt geen advocaat-stagiaire te hebben.

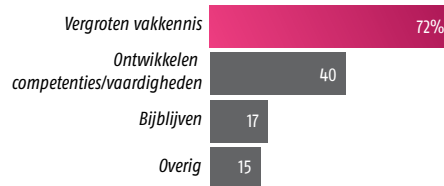
Heeft u buiten de verplichte PO-punten nog meer opleidingen gevolgd?



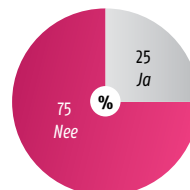
Percentage dat buiten de verplichte PO-punten nog meer opleidingen volgde



En waartoe diende de opleiding?



Begeleidt u een advocaat-stagiaire als patroon?

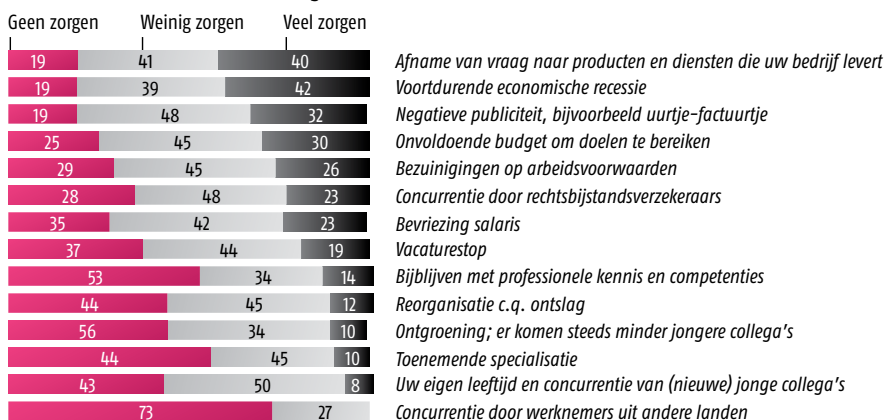


Zorgen Dit houdt advocaten wakker

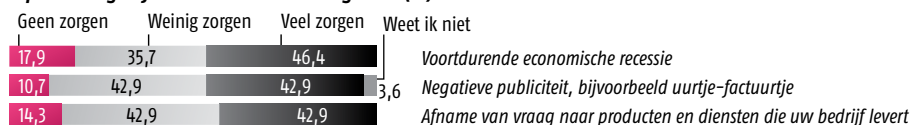
Waar maken advocaten zich zorgen over? In het oog springt de angst dat klanten wegblijven, dat ze niet lan-

ger producten of diensten afnemen. Daarmee verband houden twee andere zorgen van advocaten: negatieve publiciteit (uurtje-factuurtje) en de voortdurende recessie. Concurrentie door rechtsbijstandsverleners baart de meeste advocaten in elk geval weinig zorgen.

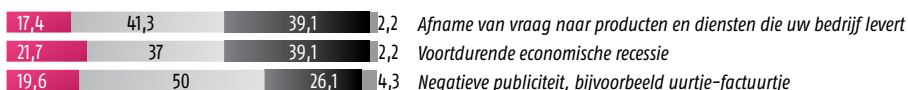
Waarover maken advocaten zich zorgen? (%)



Top drie zorgen junior advocaten en stagiaires (%)



Top drie zorgen partner en senior-advocaten

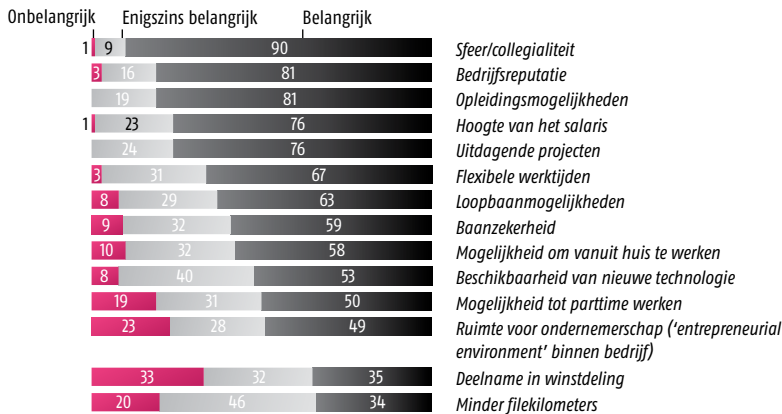


Van belang

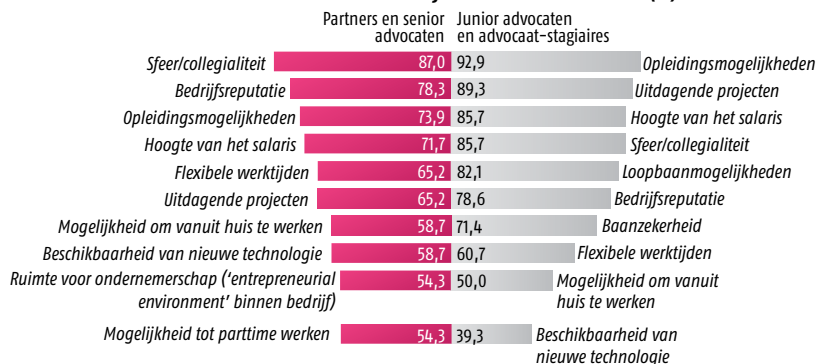
Toch geen geldwolf

Zijn advocaten inderdaad geldwolven, zoals hun reputatie wil? Nee. Geld is belangrijk, maar belangrijker vinden advocaten het hebben van uitdaging, de sfeer op het werk, de opleidingsmogelijkheden en de reputatie van hun praktijk. Dit alles geldt voor zowel advocaten in als buiten loondienst. Wat ze koud laat? De mogelijkheid tot parttime werken, minder filekilometers en deelname in de winstdeling. Geld is niet alles, ook niet voor advocaten.

Wat vinden advocaten belangrijk? (%)



Waar hechten senioren en junioren aan in hun werk? (%)

Werken in de toekomst
'GROTERE VRAAG
NAAR JONGEREN'

Ilona Tjon Poen Gie,
headhunter Legal Hunters.



De markt is enorm in beweging, constateert headhunter Ilona Tjon Poen Gie. Ze werft en selecteert advocaten voor grote kantoren, eenpitters en alles er tussenin. Kantoren zijn volgens Tjon Poen Gie terughoudender om medewerkers partner te laten worden. 'Daardoor, in combinatie met het "up or out" systeem, stappen advocaten vaker over naar een ander kantoor of naar het bedrijfsleven.' Die overstap is volgens Tjon niet eenvoudig. 'Ik hoor advocaten van Zuid-as kantoren zeggen: "Ik heb drie keer gesolliciteerd en ben drie keer tweede geworden." Deze advocaten behoren tot de top van Nederland. Twintig jaar geleden was het ondenkbaar dat ze het niet zouden worden.'

De jonge generatie staat volgens de headhunter sowieso veel meer open voor carrièremoves. 'Ik was in 1996 kandidaat-notaris en kan me herinneren dat ik werd benaderd door een headhunter. Ik dacht, hoezo? Ik heb toch al een baan? Waarom zou ik nu risico's nemen? We speelden veel meer op safe.' Tjon Poen Gie ziet dat de houding bij jonge advocaten nu veel meer is: praten kan nooit kwaad, al is het alleen maar voor mijn netwerk. 'En je ziet advocaten rustig hun baan opzeggen om een wereldreis te gaan maken. Ze gaan voor het avontuur.'

Tegelijkertijd signaleert Tjon Poen Gie dat als kantoren besluiten nieuwe medewerkers aan te nemen, ze meer interesse hebben in de jonge garde. Waar kantoren vroeger meer op zoek waren naar vijfde- of zesdejaars medewerkers, ontstaat volgens haar nu meer vraag naar derdejaars. 'De opleiding is sterker. Ze leren meer vaardigheden. Ze zijn sneller inzetbaar en sneller op het niveau waar advocaten voorheen pas met vijf jaar werkervaring op zaten.'