

Tien geboden voor 2015

Op verzoek stelde Christ'l Dullaert tien geboden samen voor het komende jaar. Zo biedt u slagvaardig de snel veranderende wereld van de advocatuur het hoofd.

Het afgelopen jaar viel op dat veel advocaten, soms geschrokken door de snelheid van nieuwe ontwikkelingen of bijkomend van weer een scherpe tariefonderhandeling, menen dat er toch wel 'iets' zal moeten gebeuren. Meestal ontstaat daarna een felle discussie binnen kantoor, want natuurlijk worden advocaten het niet snel eens over wat dat 'iets' dan zal moeten zijn. Voor je het weet zit je dan in hetzelfde 'ietsisme' als menig spirituele beweging. Om het 'ietsisme' in de advocatuur te bestrijden, volgen hierna tien geboden. Ze helpen u verder en kunnen houvast geven bij innovatie.

1. KIJK BUITEN DE ADVOCATUUR

Veel advocaten zijn gewend naar de advocaat-buurman te kijken en dan vanuit dit vergelijk te bedenken of ze 'iets' anders zullen doen. 'O, De Brauw doet het nog niet. Dirkzwager doet het nog niet. Nou, dan hoeven wij ook niets te veranderen.' Maar bedreigende veranderingen komen veelal van buiten de advocatuur. Denk aan het ontstaan van taxiaanbieder Uber. Uber is geen initiatief vanuit de taxiwereld, het zijn een aantal jongens van Google en wat investeerders die dit bedachten. Ook

Airbnb kwam niet uit de wereld van de hoteliers, maar zet wel de hotelwereld op z'n kop. Wat te denken van het journalistieke platform *De Correspondent* dat online geld verdient met artikelen? Dat werd lang voor onmogelijk gehouden, maar oprichter Rob Wijnberg – keynotespreker op *Advocatenblad Live!* overigens – flikte het. Wilt u innovatief zijn, kijk dan vooral eens naar heel andere beroepen, landen of vakgebieden. Wat doen artsen, journalisten en architecten? Wat doen ze in Korea of in de Verenigde Staten?

2. WERK FLEXIBEL OP HR

Pieter van der Hoeven, voormalig DLA-advocaat, heeft met zijn IT-collega een prachtig systeem ontworpen om uren per sectie, per kantoor, per team enzovoort te analyseren (Clocktimizer). Indien een kantoor bij hun systeem gegevens invoert, zie je prachtig de pieken en de dalen in kaart gebracht, maar ook de bezetting per sectie. Handig, want ook advocatenkantoren hebben seizoenarbeid.

Betekent seizoensmatig werken dat kantoren ook volgens het 'Hollywood-model' moeten werken? Trendwatcher Adjiedj Bakas bedacht deze term om aan te geven dat een film in Hollywood ook als een project wordt opgesteld. Voor

een film brengt een producer de beste licht- en geluidsmensen en de acteurs samen en na de film gaat ieder weer zijns weegs. Aanvankelijk waren advocatenkantoren alleen bereid met interim-advocaten te werken in 'paniek-gevallen'. Nu denkt men meer strategisch over flexibele schillen en Hollywoodmodellen.

3. VERAFGOOD HET WINSTAANDEEL NIET

Winst aandelen zijn een stuk mystiek, ze zijn – behalve voor *insiders* – in nevelen gehuld. Maar duidelijk is wel dat winstdelen niet graag krimpen en ook niet graag kleiner worden om zo te kunnen investeren in R&D en innovatie. De advocaat is in die zin soms niet zo'n echte ondernemer. Van veel ondernemers is bekend dat zij hun hele of halve huis inzetten voor het product of de dienst waarin zij geloven. In de advocatuur is dat lastiger, uit vrees dat een partner naar het betere winstdeel van een ander kantoor loopt. Deze paradox is problematisch, want zolang advocaten nog niet mogen samenwerken met bijvoorbeeld private equity, zullen zij hun eigen vermogen moeten aanwenden voor innovatie. Dat kan alleen maar als het eigen winstdeel niet heilig is.

4. GEEF DE JEUGD EEN KANS

Nogal wat jonge, briljante advocaten vertrekken bij kantoren omdat ze een goed, vernieuwend idee hadden, maar daarvoor geen draagvlak kregen. Veelal kwam dit doordat ze nog te jong waren (geen partner). Partners kunnen echter veel leren van hun jongere medewerkers. Kijk maar naar Mark Zuckerberg, die als student Facebook bedacht. Nu lopen er niet allemaal Zuckerbergs bij uw kantoor, maar praat – ook als eenpitter – eens met een jonge programmeur en ongetwijfeld kan hij/zij zo een aantal verbeteringen of vernieuwingen voorstellen.

5. ZORG VOOR VERSCHIEDENHEID

Dit is geen gebod vanuit een moreel of ethisch besef. Feit is dat met meer verschillende soorten mensen, meer ideeën ontstaan. In een kantoor zijn vaak meer uniforme mensen te vinden. Dat is heel gezellig en vertrouwd, maar voor innovatie is het beter als je ‘verscheidener’ bent. Een tip: nodig eens een outsider uit om uw kantoor te beoordelen.

6. TOON TOEGEVOEGDE WAARDE

Heeft uw kantoor toegevoegde waarde, ook als het procesmonopolie niet zou bestaan of als uw verschoningsrecht niet bestond? Stel dat de regelgeving rond de advocatuur plots verandert, bestaat uw werk dan nog? De letselschadeadvocaten hebben al gemerkt dat ‘gewone juristen’ zich op hun markt begeven en dat het soms moeilijk uit te leggen is waarom je het als advocaat beter doet. Een werkgroep van de Canadese Orde pleitte onlangs actief voor de mogelijkheid te kunnen samenwerken met andere

beroepsgroepen, net zoals in Engeland mogelijk is als gevolg van de ABS-wetgeving (*Alternative Business Structures*) en dat daarvoor een deel van de regelgeving rond het vak moet worden opgegeven.

7. GEEF GRATIS MODELLEN WEG

De jeugd vindt dat je muziek gratis moet kunnen downloaden. Het heeft menig artiest gedwongen tot een ander businessmodel: je verdient niet meer aan je cd's maar aan de gadgets bij de liveoptredens. Voor advocaten is het ook onvermijdelijk kennis te gaan delen en een deel daarvan zal gratis moeten zijn. In feite zou je alle standaardmodellen moeten kunnen vrijgeven. En als jij het niet doet, zijn er wel anderen die dat doen. Ook businessmodellen van kantoren zullen daarom moeten veranderen. Een verandering binnen een kantoor begint meestal met een ander verdienmodel (bijvoorbeeld *fixed fees* of een abonnementsvorm) maar in de loop der tijd moet er misschien gewerkt worden aan een ander businessmodel.

8. WERK EENS MET EEN EXTERNE VOORZITTER

Niets zo moeilijk als een groep advocaten die samen moeten beslissen over een innovatie, een investering of een strategie. Allemaal slimme, mondige mensen bij elkaar en iedereen vindt wel iets wat niet klopt aan het nieuwe idee. Het leidt vaak tot besluiteloosheid of halve compromissen. Soms kan het helpen – bij een groep van bijvoorbeeld meer dan vier advocaten – eens met een externe voorzitter te werken. Dat geeft een andere gespreksstructuur en hopelijk een helder besluit. De ergste vijand voor verandering zijn advocaten zelf, die blijven maar redeneren.



Christ'I Dullaert

Christ'I Dullaert is directeur van Le Tableau B.V. en auteur van *Yoga in je toga* (Sdu, tweede druk 2012). Ze schreef deze tien geboden vanuit de drang advocaten te helpen slagvaardig te opereren in een snel veranderende wereld met vele, nieuwe, aanbieders. 'De advocatuur is een geweldige tak van sport en de meeste advocaten zijn enorm interessante, energieke mensen. Ik gun het ze.'

9. LEER PRATEN MET UW MATEN

In de onderlinge samenwerking zou het helpen als advocaten elkaar op een goede manier feedback leren geven. U hoeft binnen uw kantoor niet allemaal beste vrienden van elkaar te worden, maar je moet elkaar wel op een redelijke manier op functioneren kunnen aanspreken. Dat bevordert niet alleen de sfeer, maar ook de besluitvorming. Verder is het een middel om te zorgen dat afgesproken doelen ook nageleefd worden.

10. GEBRUIK UW RECHTERHERSENHELFT

Veel van het analytische werk (linkerbrein) van advocaten zal op den duur gedigitaliseerd kunnen worden. Alles wat je in een beslisboom kunt vatten en alles wat een van 'A naar B'-traject vertoont, kan gedigitaliseerd worden. Dat deel van uw werk kan op den duur wegvallen. Dus is het zaak u verder te ontwikkelen op uw rechterhersenhelft. Daar bevinden zich empathie (een goede gesprekspartner zijn voor uw cliënt), creativiteit (bij complexe kwesties goede oplossingen verzinnen), kennis van de branche van uw cliënt, maar ook onderhandelingsvaardigheden horen hier. Ontwikkel in 2015 dus vooral uw rechterhersenhelft.