



De blanke balie

Waarom diversiteitsbeleid faalt

Voor de crisis toesloeg, was 'diversiteit' hip in de advocatuur. Alle grote kantoren, en sommige kleinere, wilden meesurfen op de golven van publiciteit rond het onderwerp 'allochtone advocaten'. Toch zijn er nog altijd weinig advocaten met een niet-westerse achtergrond. Wat kwam er terecht van het diversiteitsbeleid?



Nathalie Gloudemans-Voogd

Beeld: Ronald Brokke



In 2007 adverteerden zesentwintig advocatenkantoren in het *Advocatenblad* met een intentieverklaring op diversiteit.

Of zijn advocaat ook kwam, kreeg Khalid Kasem eens te horen in de rechtbank. Hij was zelf de advocaat en wachtte juist op zijn cliënt. Kennelijk paste dat niet bij het idee dat de rechtbankmedewerker had. Onderzoek wijst uit dat allochtonen met een islamitische, of vermeend islamitische, achtergrond dagelijks te maken krijgen met ‘gebreksdenken’: het beeld dat een allochtoon per definitie een achterstand heeft. Dit blijkt ook zijn weerslag te hebben op het diversiteitsbeleid in de advocatuur.

De grote kantoren toonden zich in 2006 en 2007 groot voorstander van diversiteit. Els Unger zette het onderwerp prominent op de agenda bij de algemene raad van de Nederlandse orde van advocaten. Een nieuwe NOvA-diversiteitscommissie initieerde onderzoek en reikte een diversiteitsprijs uit. Advocaten kregen het boekje *‘Maak het verschil. Diversiteit in de advocatuur’*. Het lokte veel negatieve reacties uit, maar dat was de bedoeling: er moest discussie komen. Kantoren vormden in deze atmosfeer zelf ook diversiteitscommissies of stelden een diversiteitsfunctionaris in. Zesentwintig advocatenkantoren adverteerden in het *Advocatenblad* van april 2007 met een diversiteitsintentionverklaring. Illustratief voor de diversiteitshype was het getouwtrek rond *high potential* Chiraz Muradin. Of hij Hester Swane, recruiter bij Houthoff wilde bellen, vermeldde een billboard op het Rembrandtplein in 2008. ‘Sorry Hester, Chiraz werkt al bij ons,’ pochte Abeln Advocaten even later op een nog groter bord. Uiteindelijk ging Muradin naar De Brauw.

De aandacht voor diversiteit leek logisch. Angelsaksische kantoren merkten al langer dat hun cliënten vragen om diverse teams. Onderzoek wijst ook uit dat divers samengestelde groepen

‘Zolang je die associatie van gebrek niet ter discussie stelt, kun je nog zoveel diversiteitscommissies instellen, maar gaat er niks veranderen’

beter presteren. Bovendien zijn er ook steeds meer minderheden die rechten studeren. De nazaten van de eerste Turkse en Marokkaanse gastarbeiders uit de jaren zestig en zeventig (de grootste groepen niet-westerse allochtonen in Nederland) vormden tien jaar geleden bijvoorbeeld slechts 1,5 procent van de rechtenstudentenpopulatie. Uit cijfers van het CBS van 2013 blijkt dat dit percentage is opgelopen naar 6,2: 3,5 procent van de rechtenstudenten heeft een Turkse-Nederlandse achtergrond en 2,7 procent bestaat uit Marokkaans-Nederlandse rechtenstudenten (hbo-recht niet meegerekend). De verwachting is dat die stijgende lijn doorzet.

Verstomd

Maar anno 2015 is de aandacht voor diversiteit verstomd. De diversiteitscommissie van de NOvA is al enkele jaren inactief. ‘Er is op dit moment geen specifiek beleid op het gebied van diversiteit,’ laat een woordvoerder van de NOvA weten. ‘Dat laten we aan de kantoren zelf.’ Hebben de kantoren soms hun diversiteitsdoelstellingen gehaald?

Nee. Officiële cijfers ontbreken, maar de schatting is dat bij de grootste advocatenkantoren twee tot drie procent van de advocaten een niet-westerse allochtone achtergrond heeft, tegen bijna twaalf procent van de Nederlandse bevolking en, zoals gezegd ruim zes procent van de rechtenstudenten. Een korte rondgang langs LinkedIn profielen van de partners bij de tien grootste kantoren laat zien dat het aantal niet-Westerse allochtonen niet overhoudt; slechts één hand is nodig om die te tellen. De goede voornemens lijken nog wel te bestaan: veel grote kantoren hebben nog wel diversiteitscommissies en websites vermelden dat iedereen erkend wordt als waardevol onderdeel van het kantoor, ongeacht achtergrond of ras. Waarom is de balie dan toch nog zo blank?

‘Er zit nogal een verschil in iemand welkom heten omdat hij anders is of ondanks dat hij anders is. Dat laatste impliceert een gebrek,’ zegt organisatieantropoloog Sylvia van der Raad, die onlangs promoveerde op diversiteit in de advocatuur. Van der Raad verklaart in haar proefschrift *Othering and Inclusion of Ethnic Minority Professionals* (VU University Press, 2015) waarom zo weinig terecht is gekomen van de goede diversiteitsvoornemens. Haar conclusie: advocatenkantoren zeggen wel dat ze allochtonen willen aantrekken juist omdat ze anders zijn, maar uit interviews blijkt dat diversiteitsmedewerkers allochtonen eigenlijk ongeschikt vinden voor de advocatuur en incompetent vergeleken met de ideale werknemer. ‘Het diversiteitsbeleid lijkt wel gericht op non-traditionele werknemers en hun vermeende toegevoegde waarde, maar de onderliggende aanname is nog steeds dat zij “niet in het team passen” omdat ze niet voldoen aan het beeld van de normwerker,’ concludeert Van der Raad.

'ALLOCHTONEN HEBBEN EIGENLIJK ALTIJD EEN IDENTITEITSCRISIS'

Famile Arslan

'Straks denken cliënten dat ik de schoonmaakster heb gepromoveerd!' Dit hoorde Famile Arslan toen ze na vijf jaar bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst wilde overstappen naar de advocatuur. 'Ik was al gewend aan dit soort opmerkingen. Ik ging telkens het gesprek erover aan. Voor zover dat kon. Advocaten zijn ook botte mensen; soms hingen ze gewoon op.' In 2002 lukte het Arslan niet bij een advocatenkantoor in dienst te komen, maar ze vond een buitenpatroon in Christine Lucardie. Op 26 augustus 2002 werd Arslan als eerste advocate met hoofddoek beëdigd. 'Bijzonder? Ach, het ook was komkommertijd.'



De hobbel is nu minder groot, meent Arslan. 'De gunfactor bedoel ik: iemand die je hand wil vasthouden zoals Lucardie voor mij gedaan heeft.' De mogelijkheden liggen ook anders, zegt de advocate. 'Drie jaar geleden kregen vrienden van mij al tijdens hun studie een baan aangeboden. Stages zijn makkelijker te regelen, er zijn beurzen en projecten; er is een enorme vooruitgang geboekt.' Toch zijn de instroom en de doorstroom van allochtonen nog steeds een probleem, ziet Arslan. 'Allochtonen hebben eigenlijk altijd een identiteitscrisis. Ze vragen zich telkens af: past dit bij mij, ben ik hier gelukkig? Veel allochtonen willen ook geen partner worden bij een groot kantoor.'

Als allochtonen geen plek vinden als advocaat-stagiaire in loondienst beginnen ze als ondernemer-stagiaire, terwijl ze niet eerder gewerkt hebben in de advocatuur, ziet Arslan. 'Dat is echt niet goed. Er is onvoldoende intervisie en supervisie; de kwaliteit van het werk lijdt eronder. Je gaat eraan onderdoor: je raakt overwerkt, hebt onvoldoende klanten en financiële middelen, ontwikkelt tunnelvisie. Begin nou bij een middelgroot kantoor, iets wat bij je past.' Volgens Arslan helpt het een niche te kiezen. 'Ik heb veel Turkse cliënten, veel vrouwen. Als allochtoon in de advocatuur moet je andere steigers zetten. Je moet voor jezelf de keuze maken het anders te doen.'

Dit 'gebreksdenken' komt volgens Van der Raad voort uit hoe de Nederlandse samenleving met allochtonen is omgegaan. De eerste generatie gastarbeiders werd gezien als slecht opgeleid en onwillig om te integreren. De inzet van de overheid was vooral om de etnische minderheden dichterbij de Nederlandse norm te brengen om de vermeende achterstand in te halen. Zo is 'anders zijn' door de decennia heen synoniem geworden voor 'een achterstand hebben' en 'minderwaardig'. 'Als een advocaat van Nederlandse afkomst een woord verkeerd schrijft, denken andere advocaten: hij heeft slecht geslapen. Terwijl als een Marokkaans-Nederlandse advocaat een spelfout maakt, wordt dat verklaard doordat diegene uit een andere cultuur komt,' legt Van der Raad uit.

Deze 'discursieve context' blijkt een grote uitwerking te hebben op de werkvloer, beschrijft Van der Raad. Diversiteitsprojecten blijken meer ingezet om minderheden dichterbij de norm en de ideale werknemer te brengen. Van der Raad analyseert hoe die ideale advocaat eruitziet. Niet alleen geslacht (man) en etniciteit (Nederlands van oorsprong) blijkt van invloed, maar ook de klas-seachtergrond, ontdekte Van der Raad; mensen die weten hoe 'het hoort'. Famile Arslan, de eerste advocate in Nederland met een hoofddoek, herkent dat beeld ook: 'Als migrant kom je in een nieuwe samenleving en dan ken je veel codes niet. Hoe je moet praten, hoe je je moet gedragen, hoe je je manoeuvreert: die socialisatie hebben we niet. En het netwerk evenmin.'

Het vertoog van gebrek heeft ook invloed op allochtone advocaten als zij eenmaal binnen zijn, ontdekte Van der Raad. Etnische minderheden melden hoe zij met vragen, opmerkingen en 'grappen' dagelijks worden gewezen op hun anders zijn, *othering* in sociologische termen. 'Kun jij geen Zwarte Piet spelen? Jou hoeven we tenminste niet te schminken,' rapporteerde een van de respondenten bijvoorbeeld in Van der Raads onderzoek. Of zoals advocaat en voetbalmakelaar Kasem bijna laconiek vertelt: 'Aan het eind van een sollicitatiegesprek complimenteerde een partner me eens met hoe goed Nederlands ik spreek.' Kasems wieg stond in Nieuwegein. 'Het is geen racisme of discriminatie: het is beeldvorming,' zegt hij. Advocate Arslan noemt het wel discriminatie. 'Goedbedoelde

discriminatie, maar toch: discriminatie. Ik ga er altijd op in, benoem het, vraag: "Zijn we met het racistische been uit bed gestapt vandaag?" Maar ik kan dat zeggen omdat ik onafhankelijk ben. Ik heb mijn eigen toko.'

Het 'anders zijn' zo benadrukken haalt juist vooroordelen naar boven, beschrijft Van der Raad. Door de dagelijkse herhaling treedt ook normalisatie op: de allochtone advocaten worden volgens Van der Raad zo 'dragers van het gebrek'. 'Ruimte voor een betekenisvolle bijdrage op basis van hun "anders zijn" blijkt hierdoor marginaal of zelfs afwezig,' concludeert Van der Raad. Bovendien voelen de deelnemers aan haar onderzoek dagelijks de noodzaak om juist de overeenkomsten te benadrukken. 'Zo komen ze tegemoet aan de norm en negeren of verminderen ze hun verschil. In feite bevestigen ze zo de norm.' Met elke *othering* komt terugtrekken, weet Van der Raad: minderheden beginnen bijvoorbeeld een

eigen kantoor. 'Als ze eenmaal binnen zijn, hebben ze kennelijk niet het vermogen om de omgeving te veranderen en stromen ze relatief snel uit,' ziet ook Kasem. 'Werken bij een groot kantoor vraagt enorm aanpassen,' zegt Arslan. 'Dat moet je maar net willen.'

Stapjes

Navraag binnen Loyens & Loeff leert dat sommige allochtone advocaten de *othering* gedeeltelijk herkennen. 'Op zich lijken de opmerkingen heel onschuldig en zijn ze grappig bedoeld, maar ze benadrukken wel het "anders" zijn. Daar mag je je ogen niet voor sluiten,' zegt Lycke Hoogeveen, manager corporate communications & pr. De Loyens & Loeff medewerkers signaleren ook positieve ontwikkelingen. Bij een team-bbq is er bijvoorbeeld halalvlees. Ook heeft LoLo een *social innovation council* die zich bezighoudt met in- en doorstroom van multicultureel talent en is er een coachingsinitiatief '*powered*

by diversity' met begeleiding door een externe adviseur.

'We weten dat minderheidsgroepen zich hier niet altijd thuis voelen en dat ze niet eens solliciteren omdat het beeld van de cultuur bij een Zuidas-kantoor afwijkt van wat ze gewend zijn,' zegt Erik Geerling, bestuursvoorzitter van NautaDutilh. Geerling zegt graag juristen van Turkse en Marokkaanse komaf aan kantoor te binden. Daarvoor zocht NautaDutilh onder meer samenwerking met de BeHr Groep, die individuen en organisaties leert multiculturele verschillen te begrijpen en te overbruggen. 'Maar we willen voor de niet-dominante groepen binnen onze organisatie geen exclusief beleid voeren. We streven naar een *inclusive* cultuur; daarvoor moet je met elkaar praten en afspraken maken. De inspanning hiervoor ligt bij zowel de minderheidsgroepen als de dominante groep.'

'Ik herken dit beeld binnen De Brauw niet,' zegt hoofd corporate

'ZE KOMEN BIJ JE WERKEN OM WAT ZE KUNNEN. NIET OM WAT ZE ZIJN'

Khalid Kasem

'Op verzoek van een groot kantoor heb ik eens meegekeken met het selectieproces van advocaat-stagiaires. Ik heb de recruiter voorgesteld om allebei een stapeltje sollicitatiebrieven te maken. Die verschilden nogal,' vertelt Khalid Kasem. 'Kantoren vinden het belangrijk dat sollicitanten iets extra's hebben gedaan, maar waar selecteer je op?' Kasem wees op een allochtoon meisje. 'Zij was de oudste van een

gezin van negen. Ik wist dat ze dus een grote verantwoordelijkheid droeg. Ze werkte veel naast haar studie; haar bijdrage was belangrijk voor het gezinsinkomen. En ze had ook nog goede cijfers gehaald. Dat toont leiderschap, verantwoordelijkheid, doorzettingsvermogen.' Het was een eyeopener voor de recruiter.

Kasem begon als advocaat bij Allen & Overy, maar verliet *big law* na ruim een jaar. 'Het is een waanzinnig leuk kantoor. Ik vertrok met pijn in het hart. Voor mij speelde: voel ik me op mijn gemak en kan ik hier alles uit mijn capaciteiten halen? Ik zat ook ver weg van mijn maatschappelijke rol.' Als student richtte Kasem met drie vrienden de *Moroccan Dutch*



Leadership Institute op waar Marokkaans-Nederlandse hoogopgeleiden allochtone kinderen voorbereiden op hun Cito-toets in ruil voor leiderschapscursussen. Kasem bleek zelf talent te hebben voor *leadership* en spreekt nu in binnen- en buitenland over dit onder-

werp. Daarnaast heeft hij zijn eigen kantoor Oass & Kasem met elf advocaten, doceert hij bij de beroepsopleiding en is hij KNVB-spelersmakelaar.

Kasem ziet dat kantoren in hun aannamebeleid te veel uitgaan van wat ze hebben, in plaats van wat ze nodig hebben. 'Er wordt op een verkeerde manier naar talent gekeken. Benader diversiteit nou als businesscase; kijk naar de bijdrage die allochtonen kunnen leveren. Dat vraagt om bewustwording: je herkent wat je bent. Zorg dat sollicitatiebrieven gelezen worden door mensen die inzicht kunnen geven in een andere achtergrond. Ze komen bij je werken om wat ze kunnen. Niet om wat ze zijn.'

'HET WORDT MISSCHIEN WEL JE COLLEGA, DAN MOET ER GEEN SPANNING ZIJN'

Dina al Dulaimi

Ik heb twee dagen hard gewerkt. Er was niets mis met wat ik opleverde; alleen maar complimenten en glimlachen kreeg ik. Het had er alle schijn van dat het goed zat. Toch belden ze me gisteren dat er nog twee andere kandidaten zijn die een beter cv hebben.' Dina al Dulaimi solliciteerde via een LinkedIn-vacature bij een klein advocatenkantoor in Den Haag, waar ze twee dagen mocht proefdraaien. Dat verliep vlekkeloos zegt ze, maar zonder het beoogde resultaat.

'Ik hoor dat ik te weinig ervaring heb opgebouwd.

Maar wat moet ik nog meer doen?' Tijdens haar studententijd was Al Dulaimi juridisch adviseur bij het rechtsbureau van een Groningse studentenorganisatie. Ook hielp ze bij het Steunpunt Bemiddelingskosten Groningen huurders hun geld terug te krijgen als ze ten onrechte te veel betaald hadden. Nu is Al Dulaimi docent bij Capita Selecta Studietoelating. Haar instelling is die van doorpakken: 'Als ik op het werk ben, werk ik. De pauze is voor kletsen. Anders denken ze dat je niet serieus bezig bent.' Bij het Haagse advocatenkantoor vonden ze haar een beetje rustig: 'Maar



zo ben ik gewoon als ik aan het werk ben.'

Grappen over haar achtergrond hoorde Al Dulaimi, kind van twee anesthesisten uit Bagdad, eigenlijk niet, in

Den Haag noch tijdens haar studentstage bij een ander advocatenkantoor. Wel krijgt ze in sollicitatiegesprekken soms vragen die ze niet altijd prettig vindt. 'Vragen over mijn geloof of over politieke zaken bijvoorbeeld. Waarom stel je die vraag eigenlijk? denk ik dan. Zo proberen ze misschien vooroordelen die ze zelf hebben weg te halen. Ik wil altijd antwoord geven. Het wordt misschien wel je collega, dan moet er geen spanning zijn.' Ondertussen solliciteert Al Dulaimi verder na de teleurstelling van de Haagse afwijzing: 'Het is niet dat het me niks doet, maar het is vooral hún verlies!'

branding and communications Dick van Bokhorst over *othering* en gebreksdenken. 'Wij hebben de laatste tijd veel *international associates* aangenomen; stagiaires en medewerkers uit andere landen die in Amsterdam werken, maar geen Nederlands recht hebben gestudeerd. We hebben bijeenkomsten waar we leren van elkaars culturele verschillen, wat onze juristen weer helpt als zij internationaal opereren. We merken dat het een bijzondere en positieve sfeer binnen kantoor geeft.' Van der Raad ziet ook dat kantoren zich nog steeds willen bezighouden met diversiteit. 'Ze willen de boot niet missen. Diversiteit koopt aandacht en je wilt de talenten niet mislopen. Al zie je dat door de crisis mensen voor veiligheid gaan. Dan kies je voor diegene die doet wat jij ook doet.' Toch denkt Van der Raad niet dat de instroom en doorstroom van allochtonen verbetert zodra de crisis voorbij is. 'Als een advocaat met een Engels accent spreekt,

is dat geen probleem. Maar heeft een advocaat een Turks accent, dan gaan we ervanuit dat hij of zij de taal niet beheerst. Zolang je die associatie van gebrek niet ter discussie stelt, kun je nog zoveel diversiteitscommissies instellen, maar gaat er niks veranderen.'

Als advocatenkantoren inderdaad diversiteit willen, dan moeten ze er ook wat voor doen, met de hele organisatie, zegt Van der Raad. 'Niet dat kantoren nu ineens massaal allochtonen moeten aannemen puur omdat ze allochtoon zijn, maar kantoren zouden zich bewust moeten worden dat dit vertoog van gebrek bestaat en meespeelt.' Ook Kasem pleit voor bewustwording: 'We moeten iets doen aan die hokjes waar allochtonen kennelijk in zitten. Het gaat erom dat kantoren geloven dat een allochtone advocaat een belangrijke bijdrage kan leveren.' Van der Raad draagt in haar proefschrift oplossingen aan. Bijvoorbeeld: ga voor kleine stapjes

die kleine overwinningen opleveren. 'Geen organisatie zit te wachten op megaveranderingen: het gaat om het domino-effect. Laat bijvoorbeeld de fles wijn uit het kerstpakket als je weet dat sommige werknemers geen alcohol drinken.' Van der Raad ziet ook ruimte voor discussie binnen organisaties: wie is die ideale werknemer? 'Verwacht je van allochtonen dat zij hun hele culturele bagage bij de voordeur achterlaten? Dat kan niet. Bij mijn weten is dit nog geen wezenlijk onderdeel van diversiteitsbeleid binnen advocatenkantoren.' Schort bij deze discussie je eigen referentiekader even op, stelt Van der Raad voor, om zo écht ruimte te maken voor de ander.

Het zijn kleine stapjes en de optelsom kost tijd, weet ook Kasem. Als docent en mentor in de beroepsopleiding ziet hij af en toe schrijnende verhalen van uitsluiting. 'We hebben nog een lange weg te gaan. Ik voel me soms Don Quichot, maar ik blijf volhouden.' <<