



De advocaat van de toekomst

Veel afgestudeerde juristen en minder banen in de advocatuur. Is het kommer en kwel voor banenzoekers? Niet voor wie klaar is voor de advocatuur van de toekomst, waar sociale vaardigheden misschien wel belangrijker zijn dan juridische kennis. Wat zoeken kantoren in jonge advocaten, en dus in de advocaten van de toekomst?



Michel Knapen

Misschien heeft de beste kandidaat voor vacatures voor advocaat-stagiaires wel psychologie gestudeerd, of theologie. Of wat anders in de sociale wetenschappen. Want als er iets de laatste jaren is veranderd, en als er één verandering is die echt zal doorzetten, is het wel deze: niet de juridische kennis alléén is belangrijk, maar steeds meer ook vaardigheden als omgaan met mensen, vertrouwen wekken, empathie tonen en binden. Alles wat studenten *niet* leren van professoren in het recht.

Luister maar naar het Rotterdamse kantoor De Bok Roijers Gasseling, met negentien advocaten en twee vacatures. ‘Advocaat is een sociaal beroep,’ zegt partner Jacques Roijers. ‘Sociale vaardigheden zijn dus van groot belang.’

Of luister naar Van Iersel Luchtman Advocaten (Breda/Den Bosch/Uden), met 45 advocaten en drie vacatures. Daar is Sylvia Paul als secretaris van het dagelijks bestuur belast met personeelswerving: ‘Je bent als advocaat bezig met je vak én met klanten. Dat laatste wordt belangrijker.’

Of luister naar PlasBossinade (Groningen), met 31 advocaten in dienst. Twee vacatures hebben ze, voor andere typen starters dan voorheen. ‘De markt wás ooit vanzelfsprekend,’ zegt HR-manager Marianne Riemersma. ‘Was je een goed jurist, dan kwamen de klanten vanzelf en dan bleven ze trouw. Maar klanten stellen tegenwoordig andere eisen. Ze zijn kritischer. De toegevoegde waarde van een advocaat moet nu veel duidelijker blijken.’

Jongeren die deze toegevoegde waarde in hun bagage hebben, maken kansen in de advocatuur. Meer dan ooit zullen pas afgestudeerden moeten aantonen dat ze naast de studie actief zijn geweest. ‘Juridische kennis wordt voorondersteld, en is overigens overal – ook op internet – beschikbaar,’ zegt Erwin Bouwman, directeur van searchbureau Legal People. ‘Persoonlijke kwaliteiten worden belangrijker: kunnen luisteren, meepraten en meedenken met directies, flexibel zijn, beschikken over aanpassingsvermogen.’ Studenten moeten dit zelf aanleren.

Bouwman: ‘Kantoren zullen minder gaan letten op studieresultaten, want cijfers bieden slechts een schijnzekerheid. Studenten zullen meer naast hun studie moeten doen om die vaardighe-

den te ontwikkelen.' Dat geldt volgens Bouwman ook voor advocaat-medewerkers. 'Er zijn voor hen voldoende trainingen en seminars waar je dergelijke vaardigheden kunt leren. Ik bezoek ze vaak, maar advocaten kom ik daar nooit tegen.'

Omdat de markt andere eisen stelt aan advocaten, stellen kantoren andere eisen aan advocaat-stagiaires. Riemersma (PlasBossinade): 'Klanten praten steeds liever met een partner. Stagiaires zullen minder snel zelfstandig aan het werk kunnen, ze zijn meer ondersteunend dan voorheen. Ook daarop selecteren we.' Ook zij wijst op het belang van de 'persoonlijkheid': klanten vinden en binden, de druk van het werk aankunnen, ondernemend en communicatief zijn, jezelf kunnen presenteren. 'Die vaardigheden worden steeds belangrijker, en zouden eigenlijk op de universiteit aan bod moeten komen.'

Dus, aanstaande meesters: word lid van een juridisch dispuut, bestuur een studievereniging, werk voor de rechtswinkel, ga in een commissie zitten, studeer eens in het buitenland, is de boodschap van de kantoren. Het zwaartepunt verschuift van *legal* naar *people*, paraphraseert Erwin Bouwman de naam van zijn bureau. Dat wás al zo, maar nu is dat laatste nog belangrijker. 'Met nevenfuncties toon je aan dat je jezelf breder hebt ontwikkeld dan alleen juridisch-inhoudelijk, en dat is belangrijk voor een start in de advocatuur,' zegt Robin Funnekotter, hoofd recruitment en opleidingen van Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn (Den Haag, 139 advocaten). Hij heeft gemerkt dat de cv's van sollicitanten uitgebreider aan het worden zijn, dus ze passen zich al aan aan de strengere selectievoorwaarden. 'Goede cijfers worden verondersteld. Daarnaast zijn inlevingsvermogen en *social skills* erg belangrijk, voor onder meer relatiemanagement en acquisitie. Kun je je goed verplaatsen in de business van onze cliënten en de markt

waarin zij opereren?' Zo denkt ook het middelgrote kantoor De Bok Roijers Gasseling erover. 'Cijfers zijn niet zaligmakend, studieduur ook niet,' zegt Jacques Roijers. 'Als je een keer een wat lager cijfer heb gehaald omdat je naast je studie actief bent geweest, het zij zo. Maar studenten met alleen maar zesjes maken óók weer weinig kans. Vakinhoudelijke kwaliteit blijft immers ook een basisvereiste.'

Inzetbaar

Wat Remco Abeln, partner van recruitmentbureau IS Legal, opvalt, is dat zowel studenten als ervaren juristen zich vaak niet goed verdiepen in de verschillen tussen de kantoren of de activiteiten van een bedrijf. 'Door goed te onderzoeken wat voor een kantoor het is waar je solliciteert, vergroot je je kansen. Tijdens je studie begint het oriëntatieproces. Wat je ook kiest: je moet je onderscheiden ten opzichte van de andere sollicitanten. Dit kun je doen door aan te geven wat je zo aanspreekt bij het kantoor waar je solliciteert. Wil je als advocaat werken op een bepaalde sectie, dan moet je méér hebben gedaan dan alleen dat keuzevak hebben gevolgd. Als je aantoonbaar de vak- of jurisprudentiebladen bijhoudt, maak je meer kans om te worden aangenomen.'

Maar niet altijd vanaf het begin. Bij PlasBossinade werden tot voor kort stagiaires aangenomen voor een bepaalde sectie. HR-manager Riemersma: 'Wie was afgestudeerd in het ondernemingsrecht, kwam terecht bij de sectie ondernemingsrecht. Tegenwoordig kijken we breder. Stagiaires worden geacht overal inzetbaar te zijn. Is het op een sectie eens wat minder druk, dan kunnen ze veel gemakkelijker overstappen. Uit eerste reacties van kandidaten op vacatures blijkt dat dat goed valt.'

Dat kantoren tegenwoordig andere eisen stellen aan jonge juristen, komt niet alleen door de slechtere arbeidsmarkt. Bouwman (Legal People) ziet

Kies bewust

Voor wie een goede kans wil maken op een sollicitatiegesprek, kan zelfs een mooi cv onvoldoende zijn. De keuze voor de advocatuur moet *bewust* zijn. Jonge meesters die op elke juridische vacature – bij het bedrijfsleven, de overheid, consultantbureaus, rechtsbijstandsverzekeraars en advocatenkantoren – met een standaardbrief solliciteren, vallen door de mand.

Dat 'bewust kiezen' moet dan al op de universiteit beginnen, en veel rechtenstudenten weten dat in de bachelorfase nog niet. Daarom vindt Remco Abeln van IS Legal dat advocatenkantoren zich ook zouden moeten openstellen voor bachelorstudenten. 'Nu zeggen veel studenten: een advocatenkantoor lijkt me leuk, zonder te weten wat het inhoudt. Als ze een kantoor vanbinnen hebben meegemaakt, weten ze eerder of dat wat voor hen is. Maar ook masterstudenten zouden zich veel beter op een kantoor kunnen oriënteren. Ga er eens heen, drink eens een kop koffie met een advocaat, onderzoek hoe een werkdag eruitziet, toon écht interesse in dat kantoor.'

'Weten wat je te wachten staat,' zegt ook advocaat Jacques Roijers (De Bok Roijers Gasseling), 'is belangrijk als je solliciteert.' Kandidaten die een studentstage op een kantoor hebben gelopen, hebben bij hem een streepje voor. Sylvia Paul (Van Iersel Luchtman Advocaten), zegt het zo: 'We kijken naar je motivatie: waarom heb je bewust voor ons gekozen?' Zeker de regiokantoren willen niet dienen als afvoerputje van de grote kantoren: slaag je niet op de Zuidas, dan in godsnaam maar bij een middelgroot kantoor in het land – die mentaliteit wordt afgestraft.

een 'polarisatie' tussen de grote kantoren, 'die aantrekkingskracht blijven uitoefenen', de nichekantoren en accountantskantoren. 'Het lijkt erop dat pas afgestudeerden, en ook oudere advocaten die willen overstappen, de keuze uit die drie typen kantoren hebben. De grote accountantskantoren bieden steeds meer juridische diensten aan, en nemen steeds meer juristen op.

Dat kan aantrekkelijk zijn, omdat de teams veel meer multidisciplinair zijn dan bij een advocatenkantoor.' Maar ook het bedrijfsleven zal meer eigen juristen gaan aannemen, zegt Bouwman, om de kosten te drukken. 'Daar ontstaan grotere juridische afdelingen.' Voor advocatenkantoren is het de uitdaging de juiste kandidaat te vinden, zonder afbreuk te doen aan de strengere selectiecriteria.

Ook al kunnen juristen, zegt Bouwman, in de toekomst op veel meer plaatsen terecht, toch zijn er relatief weinig posities voor starters. 'Die zitten vooral in de advocatuur en bij de rechtsbijstandsverzekeraars. Je zult zien dat de advocatuur steeds meer wordt gebruikt als opleidingsplaats voor bedrijfsjuristen: je leert het vak op een advocatenkantoor en daarna stap je over naar het bedrijfsleven. De advocatuur als een soort postdoctorale opleiding.'

Deze ontwikkelingen hebben, aldus Bouwman, alles te maken met het feit dat er een nieuwe generatie aan komt. 'Jonge mensen kiezen bewust voor ontwikkeling, voor creativiteit, voor de *work-life balance*.' Van hun zijde spelen advocatenkantoren daarop in.

Zoals Pels Rijcken Droogleever Fortuyn, waar het aantal vacatures sinds vorig jaar enorm toeneemt. Funnekotter zegt te merken dat starters graag kiezen voor de grote kantoren, maar die zijn niet allemaal hetzelfde. 'Wij zijn een top

tien kantoor met een unieke (proces)praktijk. De sfeer is informeel en gericht op persoonlijke ontwikkeling, met oog voor een gezonde *work-life balance*. Dat spreekt aan.'

Sylvia Paul (Van Iersel Luchtman Advocaten) merkt een omgekeerde trend: studenten die op een groot kantoor stage hebben gelopen, willen liever komen werken op een middelgroot regiokantoor. Bijna dagelijks krijgt ze open sollicitaties met die strekking. 'De huidige Z-generatie wil ook tijd voor zichzelf, en streeft niet altijd naar het partnerschap. Ze willen wel snel zelfstandig mooie zaken doen. Dat is precies wat middelgrote kantoren bieden.'

Zo lijkt er voor iedere rechtenstudent een mooie toekomst: kansen liggen bij de grote kantoren én bij de middelgrote. Wie alleen in de studieboeken heeft gezeten krijgt het wat moeilijker, voor wie actief is geweest zijn er volop mogelijkheden. Specialististen vinden snel een baan, maar ook voor generalisten is er nog plaats.

Volgens Julius Scholten, partner bij Law4ce en oprichter van Maatwerkcontact – een bureau voor juridisch relatiemanagement – liggen de beste kansen toch bij de kleinere kantoren. 'Vroeger kwamen alleen de *big five* op de banenbeurzen op de universiteit en bij die topkantoren wilde je werken. Een regiokantoor met een algemene praktijk was te min. Nu lopen vooral de kleine

kantoren voorop met échte vernieuwingen. Die werken met kernwaarden als ondernemerschap, vertrouwen en sociale innovatie. Dat trekt aan. Als jong jurist moet je wel je eisenpakket aanpassen. Je krijgt sneller verantwoordelijkheid, maar je zult misschien ook naar de supermarkt moeten om de koffie te halen.'

Scholten rekent erop dat de echte kansen vooral in de nichekantoren komen te liggen. 'Dat worden steeds meer superniches. Verder ontstaan er slimme samenwerkingsverbanden: in een pand zit naast het advocatenkantoor ook een mediationbedrijf en een consultancybureau. Maar om in de advocatuur van de toekomst te werken heb je andere competenties nodig. De Orde zou erop moeten hameren dat ook die belangrijk zijn, dat die zelfs meerwaarde hebben boven het strikt juridische. Met deze competenties moeten jonge juristen echte gesprekspartners worden, waar vertrouwen tussen advocaat en klant vooropstaat. Dat bieden vooral de kleinere kantoren.'

Moeten juristen, nu kennis van het recht alleen niet afdoende is, bang zijn voor concurrentie van net afgestudeerde sociologen, psychologen? Niet direct.

Hebben jonge juristen met ambities in de advocatuur de juiste sociale vaardigheden, dan hoeven ze vooralsnog niet bang te zijn dat psychologen of sociologen hun baantjes inpikken. <<

advertentie



SAIJA & DERKSEN
ADVOCATEN

Saija & Derksen Advocaten is sinds 1 maart 2014 gevestigd in het centrum van Arnhem aan het Willemsplein 44-1. Het kantoor bestaat uit twee bevoegde asieladvocaten en wordt ondersteund door een enthousiaste full time secretaresse.

Wij hebben per direct kantoorruimte beschikbaar voor twee advocaten die werkzaam zijn op het gebied van algemeen civiel recht en/of strafrecht en die op basis van kostendeling verder vorm willen geven aan ons kantoor.

Een goed gevoel voor humor en betrokkenheid bij onze cliënten zijn een pré.

Ben je geïnteresseerd?

Stuur een email aan info@sd-advocaten.nl t.a.v. M.L. Saija.

**Juristen hebben vaak een vertaling
Nederlands-Engels nodig en even vaak
moet de vertaling snel gemaakt worden.**

Wij hebben vertalingen op maat gemaakt, vaak overnacht, om dossier's aan te vullen sinds 1976.

Ervaring spreekt boekdelen.

Mail uw tekst naar pgidman@online.nl
of bel 06-20004823.

SPECIALIST ASSIGNMENTS NEED EXPERIENCED SPECIALISTS.