

Advocatie

■ MAGAZINE

Competenties
voor de jurist van
de 21ste eeuw

Mirjam de Blécourt
'In de advocatuur heb ik
bereikt wat ik wilde'

Sdu

Come as you are



GMW
advocaten

GMW advocaten zoekt een advocaat- medewerker Familierecht (V/M)

De functie

Je behandelt echtscheidingen en daaraan verwante zaken in met name de internationale familierechtpraktijk.

Jij

Jij bent gedreven om het beste voor je cliënten te bereiken en kijkt verder dan de juridische kaders. Je bent ambitieus, slim en beschikt over goede communicatieve eigenschappen. Verder weet je van aanpakken. Bovendien ben je ondernemend en altijd op zoek naar kansen om jouw praktijk te ontwikkelen. Belangrijk: jij bent voor ons een plezierige collega, die bijdraagt aan de goede sfeer op kantoor. Je voldoet bovendien aan onderstaande eisen.

- Ten minste drie jaar relevante ervaring als familierechtadvocaat (vFas is een pré).
- Uitstekende beheersing van de Nederlandse en Engels taal.

Het aanbod

- Een uitdagende, interessante en afwisselende praktijk in één van de grootste Familie- en Erfrechtsecties van Nederland.
- Goede arbeidsvoorwaarden, toekomstperspectief, begeleiding en ontwikkelingsmogelijkheden, waaronder de mogelijkheid een specialisatieopleiding te volgen.

- Een werkomgeving die open, collegiaal en stimulerend is.
- Een goede balans tussen werk en privé.
- Werken in een mooi monumentaal pand, op de rand van Scheveningen en Den Haag. Maar ook de mogelijkheid om thuis te werken.

Het kantoor

GMW is een middelgroot advocatenkantoor in Den Haag dat voor bedrijven, organisaties en particulieren optreedt. Wij verlenen hoogwaardige juridische bijstand bij het voorkomen en oplossen van juridische problemen en hebben een bijzondere expertise in procederen.

Ons kantoor is gespecialiseerd in Arbeids- en Pensioenrecht, Vastgoed- en Huurrecht, Familie- en Erfrecht, Ondernemings- en Vennootschapsrecht en Insolventierecht en Herstructurering.

Wij kijken op een creatieve en innovatieve manier naar de markt én onze eigen ontwikkeling. Het kantoor wordt hierbij ondersteund door een marketingteam dat meedenkt over de digitale ontwikkelingen en de (inter)nationale positionering.

De sollicitatie

Stuur jouw motivatie en CV naar onze HR adviseur Bianca Kok (b.kok@gmw.nl). Voor vragen kan je bellen met Antoine de Werd, één van onze partners (06-54340499).

mutsaerts.nl

**Persoonlijk, deskundig en scherp.
Voor de advocatuur zijn wij
dé business partner in
verzekeringen & pensioen**

Plan een vrijblijvende afspraak

/ mutsaerts.nl/contact

/ 013 594 28 28

MUTSAERTS
VERZEKERINGEN & PENSIOEN

PO Deal: Haal uw studiepunten wanneer het u uitkomt

Vast aantal punten voor een voordelige prijs



PO-Deal

10

Online

€70
per punt

PO-Deal

15

Fysiek en
online

€80
per punt

PO-Deal

20

Fysiek en
online

€75
per punt

Rapportcijfer

8,9

top kwaliteit van
bijeenkomsten

Om de brochure aan te vragen **scan deze QR code** →



Sdu

Advocatie

Over het Advocatie Magazine
Advocatie Magazine is een tijdschrift voor de legal professional en verschijnt twee keer per jaar. Het tijdschrift verschijnt zowel op papier als online via Advocatie.nl. Een abonnement op het tijdschrift is gratis. Aanmelden voor een abonnement kan via www.advocatie.nl/aanmelden



Redactie
Joris Rietbroek (eindredactie)
Rik Haverman
(redactie@advocatie.nl)

Productmanager
Gert-Jan Schinkel (g.schinkel@sdu.nl)

Concept, ontwerp en vormgeving
Fier.media, Utrecht

Fotografie
Roel Dijkstra Fotografie

Advertentieacquisitie
Neem contact op met:
Tom Lammertink (tel: 010 – 760 73 24)
Tom@crossmedianederland.com

Abonnementen en -administratie
Vanwege de aard van de uitgave gaat Sdu uit van een zakelijke overeenkomst; deze overeenkomst valt onder het algemene verbintenissenrecht. Uw persoonlijke gegevens worden door ons zorgvuldig behandeld en beveiligd. Wij verwerken uw gegevens voor de uitvoering van de (abonnements)overeenkomst en om u op uw vakgebied van informatie te voorzien over gelijksoortige producten en diensten van Sdu Uitgevers bv. Voor het toesturen van informatie over (nieuwe) producten en diensten gebruiken wij uw e-mailadres alleen als u daarvoor toestemming heeft gegeven. Uw toestemming kunt u altijd intrekken door gebruik te maken van de afmeldlink in het toegezonden e-mailbericht. Als u in het geheel geen informatie wenst te ontvangen over producten en/of diensten, dan kunt u dit laten weten aan Sdu Klantenservice: informatie@sdu.nl.
Abonnementen gelden voor minimaal één jaar en hebben een opzegtermijn van twee maanden. Onze uitgaven zijn ook verkrijgbaar in de boekhandel. Voor informatie over onze leveringsvoorwaarden kunt u terecht op www.sdu.nl.

© Sdu Uitgevers, 2021
Alle rechten voorbehouden. Behoudens de door de Auteurswet gestelde uitzonderingen, mag niets uit deze uitgave worden vervoelvoudigd (waaronder begrepen het opslaan in een geautomatiseerd gegevensbestand) en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. De bij toepassing van art. 16b en 17 Auteurswet wettelijk verschuldigde vergoedingen wegens fotokopieën, dienen te worden voldaan aan de stichting PRO, Postbus 3060, 2130 KB te Hooftdorp (www.stichting-pro.nl). Voor het overnemen van een gedeelte van deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken op grond van art. 16 Auteurswet dient men zich tevoren tot de uitgever te wenden. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaardt de redactie, auteur(s) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of onvolkomenheden.

ISSN 2590-0042

Citeertitel
Advocatie Magazine jaartal/maand/pagina,
bijv.: Advocatie Magazine 2021/april/15



Van onze redactie



Gert-Jan Schinkel (productmanager):
“De coronapandemie heeft een zware wissel getrokken op de Nederlandse samenleving. Wat waren de gevolgen voor de juridische sector? Lees het in de nieuwe Stand van de Advocatuur.”



Rik Haverman (redacteur):
“Veteraan Mirjam de Blécourt was vorig jaar officieel dertig jaar aan Baker McKenzie verbonden. Tijd voor een terugblik op haar carrière, die zich momenteel ook in de Eerste Kamer afspeelt.”



Coverfoto:
Roel Dijkstra Fotografie



Geen rem op de markt

B

Bij het uitsturen van de jaarlijkse enquêtes voor De Stand van de Advocatuur en het Notariaat, eind vorig jaar, was de Advocatie-redactie deze keer éxtra nieuwsgierig. In hoeverre hebben de grootste kantoren van Nederland last gehad van de coronacrisis? En hoe zou dit zich vertalen in groei- of krimp cijfers? Geluiden uit de markt, maar vooral de cijfers laten zien dat de crisis (tot nog toe) geen vat heeft gehad op de juridische markt. De gevolgen van de coronapandemie lijken de vraag naar juridische diensten over de hele linie eerder te hebben gestuwd – als ze al invloed hebben gehad. Middelgrote kantoren als BarentsKrans en Damsté hebben zelfs het beste jaar ooit achter de rug, vertellen hun bestuursvoorzitters in dit nieuwe nummer van Advocatie Magazine.

Verder komen er in deze editie volop ondernemende partners aan het woord; zowel recent benoemde dertigers als ‘oude rotten’ die opnieuw zijn begonnen en van geen ophouden willen weten. Zijn die laatste toevallig allen man, het aandeel vrouwelijke partners bij de grote kantoren kruipt voorzichtig omhoog. Koploper Eversheds Sutherland komt per 1 januari 2021 als enige op 40% uit.

Als er rolmodellen nodig zijn voor meer vrouwen in de top, dan mag Mirjam de Blécourt – zij siert de cover van dit blad – deze titel zeker dragen. De partner arbeidsrecht bij Baker McKenzie en Eerste Kamerlid voor de VVD is nog lang niet klaar, maar blikt in een openhartig interview trots terug op wat zij heeft bereikt.

De redactie wenst u veel leesplezier en inspiratie!

Joris Rietbroek
Redactie Advocatie.nl

Jonge partners:
'Partner worden
voelde als een logische
volgende stap'

91

25

De Stand van de
Advocatuur en het
Notariaat 2021



59

Deze advocaten zijn na vele jaren
nog niet klaar voor pensioen



Wat u nog méér kunt lezen ...

08 Profiel Mirjam de Blécourt

'In de advocatuur heb ik bereikt wat ik wilde'

45 Column Zo Zuidas

'Deze is voor de advocaat-stagiairs, klas van 2020/2021'

67 Startende stagiair-ondernemers

Waarom kiezen zij het lastige pad naar de advocatuur?

14 Online beveiligers van advocaten

De rol van CISO's bij NautaDutilh en Loyens & Loeff

48 Deze drie kantoren groeiden hard in de coronacrisis

'Dat we groeien, is niet dankzij of ondanks corona'

73 Column Jeroen Zweers

De waardegedreven jurist van 2024: klantgericht en efficiënt

19 Innovatie vanaf de zijlijn

Drie vernieuwers binnen de juridische sector aan het woord

52 De Brauw-bestuurder Anja Mutsaers

'We hebben altijd onze eigen koers gevaren'

76 Notaris Lars Boellaard

'Ik weet zeker dat de online dienstverlening doorzet'

40 Diversiteit als norm bij Eversheds Sutherland

'In een ideale werkomgeving zijn vertrouwen en openheid de standaard'

58 Column Ebbo Haantjes

De digitale waarde van de notaris

82 Competenties voor de jurist van de 21ste eeuw

Verslag van een rondetafelgesprek

‘In de advocatuur heb ik bereikt wat ik wilde’

In gesprek met advocaat-partner en senator Mirjam de Blécourt

Mirjam de Blécourt: internationaal gelauwerd arbeidsrechtadvocaat, partner bij Baker McKenzie en Eerste Kamer-lid voor de VVD. Eind vorig jaar werd ze voor de achtste keer opgenomen in de lijst van meest invloedrijke Nederlanders. Een gesprek over haar dertigjarige carrière.

Door Rik Haverman | Foto's: Roel Dijkstra Fotografie



Mirjam de Blécourt is 56 jaar en al meer dan dertig jaar arbeidsrechtadvocaat bij Baker McKenzie, waar ze partner is en de sectie arbeidsrecht en pensioenen leidt. Daarnaast is ze inmiddels bijna twee jaar lang Eerste Kamerlid voor de VVD, bekend voorvechter voor gendergelijkheid en lid en voorzitter van tal van besturen, raden en comités; nu en in het verleden.

Kortom: eerder een duizendpoot dan een schaaap met vijf poten. Dat De Blécourt eind vorig jaar wéér in de top 200 van invloedrijkste Nederlanders van de Volkskrant belandde, mag dan ook geen verrassing heten. Ditmaal stond ze op de 148ste plek. Tijd dus voor een - door corona telefonisch verlopen - tweegesprek met de hoogblonde vijftiger, om te reflecteren op haar loopbaan als starter, advocaat, feminist, politicus en mentor.

De starter

We beginnen bij den beginne: De Blécourt's wieg stond in Zeist, maar ze groeide op in Bosch en Duin, een dorp in dezelfde gemeente. Haar ouders hadden een verpleeghuis voor chronisch zieke



‘Jeetje mina, die dertig jaar zijn omgevlogen en wat is er eigenlijk veel veranderd’

mensen, waar de jonge Mirjam regelmatig bijsprong. De Blécourt begon in deze periode haar ‘educatieve loopbaan’ op een vrijeschool in het naburige Bilthoven, maar moest later van haar moeder naar een streng lyceum. Daarna volgde de studies Nederlands recht en belastingrecht aan de Universiteit Leiden.

Vervolgens wachtte Baker McKenzie. Als De Blécourt, die monter klinkt door de telefoon en openhartig praat, desgevraagd terugblijkt op haar eerste stappen richting de advocatuur, vertelt ze dat ze aanvankelijk weinig geïnteresseerd was. “Ik wilde helemaal geen advocaat worden toen ik jong was. Ik dacht eerder aan journalistiek. Verschillende plekken ontdekken en omschrijven wat daar gebeurt. Een leven zoals dat van de Brits-Iraanse CNN-correspondent Christiane Amanpour leek mij fantastisch.”

Concrete initiatieven richting de journalistiek bleven uit. Wel had De Blécourt mogelijkheden om te starten buiten de advocatuur; bij de Optiebeurs of PwC. Dat de ze uiteindelijk koos voor Baker McKenzie (toen Caron & Stevens) heeft De Blécourt te danken aan een familieliefvriend van haar ouders: Bert Quant, de eerste hoogleraar advocatuur in Nederland. “Ik ben met hem gaan praten toen ik twijfelde over mijn carrièrepad. Hij wees mij op de Amerikaanse kantoren, die volgens hem doorgaans minder standaard waren en bovendien fiscaal

en civiel recht onder één dak huisden. Daarnaast zei hij: ‘Als je advocaat bent, kun je altijd nog switchen. Andersom is lastiger.’ Naar dat advies heb ik geluisterd om vervolgens heel rationeel de keuze te maken voor Baker McKenzie.”

De advocaat

Goed, de advocatuur was voor De Blécourt dus geen kinderdroom die waarheid werd. Toch begon ze eraan en maakte furor. Wat daarbij opvalt is dat De Blécourt als fiscaal en civiel jurist uit de banken rolde van de universiteit, maar uiteindelijk koos voor het arbeidsrecht.

Aan De Blécourt om te verduidelijken hoe ze uiteindelijk in deze rechtsdiscipline is beland: “Dat is een goede vraag, want ik denk dat daar voor mij de crux zit; de reden waarom ik mijn werk al zo lang leuk vind. Ik startte in het ondernemingsrecht, maar voelde me daar een heel klein radartje in een te groot geheel. Op een gegeven moment kreeg ik arbeidsrechtelijke opdrachten van een van de partners, die tegen het ondernemingsrecht aanschuurden, bijvoorbeeld over collectief ontslag. Dat vond ik leuk; het ging over mensen, niet enkel over geld, dus ben ik verder gegaan in die richting.”

De Blécourt werkte zich vervolgens naar de top. Een loopbaan met verschillende hoogtepunten en kantelmomenten, zoals vorig jaar, toen ze dertig jaar verbonden was aan Baker McKenzie. “Dan kijk je toch even terug en denk je: jeetje mina, die dertig jaar zijn omgevlogen en wat is er eigenlijk veel veranderd,” verzucht De Blécourt. “Tegenwoordig is alle informatie voorhanden en met je collega’s in het buitenland sta je digitaal zo in contact. Dat had ik vroeger heel fijn gevonden, als dat op afstand had gekund, in combinatie met de kinderen.”

Een ander hoogtepunt én een *career boost* was de methode De Blécourt, of de

stoelendansmethode: een veel besproken, naar haar vernoemde wijze van reorganisatie uit de jaren negentig, waarbij werknemers eerst worden ontslagen en vervolgens kunnen solliciteren op nieuw gecreëerde functies. De Blécourt bedacht de methode in opdracht van Compaq – toen een klein IT-bedrijf met jong personeel – dat het grotere bedrijf Digital overnam, waar de werknemers lange dienstverbanden hadden. Ze kon zo voorkomen dat Compaq al zijn jonge werknemers moest laten gaan volgens het *last-in-first-out*-principe.

Ook een cruciaal moment in De Blécourt's loopbaan was de partnerbenoeming die twintig jaar geleden bijna aan haar neus voorbij ging. De Blécourt wint op dat moment veel zaken en haalt veel geld en werk binnen voor Baker McKenzie, maar de door haar felbegeerde positie van partner wordt enkel toegewezen aan een mannelijke tegenkandidaat, terwijl er twee plekken beschikbaar zijn en De Blécourt op dat moment naar eigen zeggen minstens zo succesvol is. Middels wat *power play*, waarbij een boze De Blécourt onder meer een maand thuis blijft en flirt met een ander kantoor, bemachtigt ze alsnog het partnerschap. Voor de feminist De Blécourt is het echter een pijnlijke eyeopener.

“Dat was echt heel spannend. Het kon mijn carrière maken of breken,” stelt ze over haar manoeuvres rondom de partnerbenoeming. “Ik nam een groot risico,

‘We konden echt
iets **bereiken** met z’n
allen, niet alleen
roepen langs
de zijlijn’ ➔



maar ik dacht gewoon: als het mijn kop kost, dan ga ik wat anders doen.” Een relativerende houding die De Blécourt zich vaker aanmat op spannende momenten in haar carrière.

De feminist

Een ander gendergerelateerd kantelpunt in de loopbaan van De Blécourt was het meeschrijven aan de wet Streefcijfers. Een wet die sinds 2013 van kracht is en niet alleen de advocatuur, maar het gehele bedrijfsleven verplicht tot uitleg als er binnen het bestuur en de raad van commissarissen van ondernemingen geen evenwichtige man-vrouwverhouding is. Voor De Blécourt was de wet het moment waarop de kiem werd gelegd voor haar politieke engagement. “Ik heb meegeschreven op persoonlijke titel, samen met een groep vrouwen die heel erg politiek betrokken was. Toen dacht ik: ‘Jeetje, wat voel ik me hier thuis.’ We konden echt iets bereiken met z’n allen, niet alleen roepen langs de zijlijn.”

Het co-auteurschap van de wet Streefcijfers is ook een van de vruchten van De Blécourt’s aanhoudende strijd voor gendergelijkheid. Al in 2006 startte zij met een aantal andere vrouwen uit de juridische sector het Women Leadership Program. Ze wilden een einde maken

aan het mannenkartel, zei De Blécourt daarover in 2019. Of dat gelukt is in de advocatuur? “We zijn er nog lang niet. Er zijn zeker stappen gezet, maar het onderwerp diversiteit behoeft nog continu aandacht. De belangrijkste ontwikkeling is, denk ik, dat sommige bedrijven nu zelf niet meer in zee willen met advocatenkantoren waar geen goede man-vrouwverhouding is. Dat gaat echt het verschil maken, want dan moet je wel.”

“Het is positief dat er nu gepraat wordt over zaken als diversiteit, man-vrouwverhoudingen aan de top en vooroordelen. Dat was tot voor kort nog heel anders,” vervolgt De Blécourt. “Er moest een cultuurverandering plaatsvinden; harde maatregelen als wetten of quota zijn na al die jaren nodig, maar op zichzelf niet genoeg. Zo’n omslag is

niet gemakkelijk; dat lukt niet in twee of drie jaar. Maar nogmaals: er zijn stappen gezet. Het is nu écht politiek incorrect om je uit te spreken tegen bijvoorbeeld gendergelijkheid.”

De politica

Waar De Blécourt door de wet Streefcijfers begeistert raakte door de politiek, was 2019 het jaar dat deze geestdrift zich vertaalde in een daadwerkelijke plek in de wetgevende macht: toen werd ze senator namens de VVD, een partij waarvan ze al langer lid was. De Blécourt verduidelijkt de aanloop naar haar politieke carrière: “Rond mijn vijftigste kwam ik op een punt dat ik dacht: ‘In de advocatuur heb ik eigenlijk bereikt wat ik wilde bereiken. Wat kan ik nu nog toevoegen en leren?’ Na lang nadenken kwam ik uit bij de Eerste Kamer, en ben ik naar de scoutingscommissie van de VVD gestapt. Vervolgens ben ik aan de kadertraining begonnen van de partij, en in de Eerste Kamer verkozen.”

Als Eerste Kamerlid richt De Blécourt zich op het eerste gezicht niet op voor haar bekende dossiers. Zo is ze binnen haar fractie coördinator van de Eerste Kamercommissie onderwijs, cultuur en wetenschap. De advocate geeft echter aan dat ook emancipatie onder hun takenpakket valt; een duidelijke link naar haar eerdere werk op het vlak van gendergelijkheid. Verder zetelt De Blécourt in de groep voor economische zaken en klimaat, landbouw, natuur en voedsel, de commissie voor immigratie en asiel en, tot slot met een haakje naar het recht, de commissie justitie en veiligheid.

Voor de politica De Blécourt staat voorop dat nieuwe wetten enkel worden ingevoerd als ze werkelijk noodzakelijk zijn. “Bureaucratie kan namelijk erg remmend werken,” stelt ze. Hoe De Blécourt en haar partijgenoten dat dan doen, aangezien de laatste jaren het aantal nieuwe wetten juist is toegenomen? “Als een soort poortwachter, samen met de

‘Toetsen dus:
Is de wet rechtmatig,
uitvoerbaar,
handhaafbaar?’





‘Ik denk dat het **belangrijk** is voor vrouwen om je niet **alles persoonlijk** aan te trekken’

vrouwen dan mee, zo aan het begin van hun advocatencarrière bij een groot kantoor? “Ik denk dat het belangrijk is voor vrouwen om je niet alles persoonlijk aan te trekken. Als ik bijvoorbeeld word afgeschilderd als strenge advocate, of als een moeder die te weinig tijd heeft voor haar kinderen vanwege haar carrière - wat ik vaak heb gehoord -, dan denk ik: die mensen kennen mij niet, dus ik ga daar niet van wakker liggen. Ik wil niet generaliseren, maar mannen liggen minder vaak wakker van dat soort dingen.”

Een ander advies van De Blécourt voor jonge ambitieuze professionals is om niet vast te roesten in je vakgebied. “Volg je hart, kijk naar wat je goed kan en doe vooral dingen ernaast. Bijvoorbeeld een bestuur van een goed doel. Zo hou ik van muziek, en heb daarom een paar jaar in het bestuur gezeten van de Stichting Het Concertgebouw Fonds. Je krijgt zo allerlei nieuwe inzichten en nieuwe contacten.”

Na de adviezen van mentor De Blécourt rest nog één vraag: wat is de volgende stip aan de horizon voor de ambitieuze *lawyer turned politician*? Nou niks, volgens De Blécourt, die voorlopig haar handen vol heeft aan haar nieuwe avontuur als senator. “Voor mijn gevoel ben ik pas net begonnen in de Eerste Kamer. Ik leer nog veel, dus voorlopig ligt daar mijn focus op. Daarna kijk ik wel weer verder.”

hele fractie. Toetsen dus: is de wet echt nodig? Is de wet rechtmatig, uitvoerbaar, handhaafbaar en voegt de wet iets toe? Is dat niet het geval, dan moet er geen wet komen.”

De Blécourt geeft aan dat ze zich inmiddels thuis voelt in de politiek. Op de vraag of haar advocatuurlijke skills daarbij hebben geholpen, reageert ze zonder twijfel. “Absoluut. Wetten beoordelen is de tweede natuur van een advocaat. We zijn daar de hele dag mee bezig, dus dat is een goede leerschool geweest voor de Eerste Kamer. Verder zijn advocaten natuurlijk gewend om te procederen; om

een debat te voeren. Wat in de politiek uiteraard ook van pas komt.”

De mentor

Door al die jaren aan de top is De Blécourt nu een invloedrijke Nederlander. Zo’n benoeming doet haar eigenlijk weinig, zegt ze, maar een rolmoderschap biedt wel kansen om anderen te helpen. “Ik kreeg laatst bijvoorbeeld een appje van een dertigjarige Baker McKenzie-collega uit Zuid-Afrika. Zij wilde met mij praten over haar carrière, dat vind ik dan wel heel leuk, die mentorrol.”

Wat geeft De Blécourt ambitieuze jonge



Eric Staats



Dennis Langhorst

Online beveiligers van advocaten

Chief Information Security Officer (CISO) is een betrekkelijk nieuwe functie bij de grotere advocatenkantoren. De CISO's van NautaDutilh en Loyens & Loeff hebben weinig geheimen voor elkaar. In een dubbelinterview vertellen ze over hun vak.

Door Erik Jan Bolsius

E

Eric Staats (49) is Chief Information Security Officer bij Loyens & Loeff. Dennis Langhorst (40) bekleedt dezelfde functie bij NautaDutilh. In deze lockdown-tijden werken Staats en Langhorst allebei voornamelijk vanuit huis.

Als je verantwoordelijk bent voor de veiligheid van IT-diensten en online informatie, is remote werken geen probleem. Hoe houden zij hackers buiten en hoe zorgen ze dat de vertrouwelijke informatie van cliënten binnen blijft?

Zijn jullie digital natives, geboren met een muis en een toetsenbord in je hand? Hoe ben je in dit vak terechtgekomen?

Eric Staats: "Dit beroep bestond natuurlijk niet toen ik jong was, maar ik was wel al vroeg met computers aan het werk. In het pre-computertijdperk werkte ik bij KPN, als beheerder op een computercentrum met mainframes. Daarna was ik IT-consultant op de dealingroom van een bank, werkte

ik als digitaal rechercheur bij het Korps Landelijke Politiediensten en ging ik bij ING aan de slag met digitaal onderzoek en screenings van personeel. Daar startte ik een digitaal forensisch lab en werd ik cybercrime consultant. Ik heb veel gezien en onderzoek gedaan en begrijp daarom hoe cybercrime werkt."

Dennis Langhorst: "Als klein jongetje was ik al geïnteresseerd in IT. Ik had een oude pc en ging die repareren, je gaat hobbyen en wordt een beetje een nerd. Dus koos ik voor een studie informatica. Mijn eerste baan was bij Getronics, daar was ik technical consultant en hield ik me bezig met bedrijfscontinuïteit, backups, recovery-plannen. De eerste keer

“

Een **CISO** is constant bezig met **riskmanagement**



dat ik met cybercrime in aanraking kwam was in 2000. Toen ging het ILOVEYOU-virus rond, via e-mail. Dat virus stuurde zichzelf door, ik vond het heel interessant. Sindsdien werk ik in de informatiebeveiliging. Het bijzondere is dat dit type aanvallen nog steeds werkt. Wij blokkeren die scriptjes wel, maar een vergelijkbaar virus kan nog altijd flink wat schade aanrichten.”

Een CISO is constant bezig met riskmanagement. Welke risico's zijn er in de buitenwereld? Zijn de systemen goed beschermd? Staats en Langhorst houden voortdurend in de gaten wat er op het 'grote boze internet' gebeurt.

Met alle respect, maar de IT-infrastructuur van de meeste advocatenkantoren is toch geen rocket science?

Staats: “In de basis klopt dat wel. Er draaien geen heel ingewikkelde systemen, we hebben een documentmanagementsysteem, urenregistratie en een CRM, alles vanuit de cloud. Wij werken met gespecialiseerde cybersecurity-partners, die ondersteunen ons bij de beveiliging van onze omgeving.”

Langhorst: “Wij hebben een externe inlogmogelijkheid voor klanten en een information management-afdeling. Voor ons is het opletten bij het starten van een dossier; waar haal je dan je informatie vandaan, en komt de

data veilig binnen? Alle advocaten hebben een beroepsgeheim. Als je de vertrouwelijkheid schaadt, kan dat grote gevolgen hebben voor het kantoor. Overigens zie ik dat iedereen binnen kantoor dat echt wel begrijpt.”

Staats: “Je bent geheimhouder, dus als je informatie lekt, heb je echt een probleem. We doen veel aan awareness, zodat iedereen weet hoe ze moeten omgaan met vertrouwelijke informatie. Alle nieuwe medewerkers worden getraind in de maand waarin zij starten, en daarna herhalen we dit.”

Iedereen snapt dat cybersecurity belangrijk is, maar in hoeverre kun je daarmee positieve impact





hebben? Moet je niet vooral zorgen dat er niks fout gaat?

Langhorst: “Nee, dat is het mooie. Als je ook aan cliënten kunt laten zien hoe je met vertrouwelijke informatie omgaat, wordt het een business enabler. Ik ben een behoorlijk deel van mijn tijd bezig met het beantwoorden van assessments van cliënten. Die nemen het echt niet zomaar van je aan, je moet er ook echt bewijs van overhandigen.”

Staats: “Dat is bij ons ook zo ja, in business proposals staat ook een onderdeel over cybersecurity.

Nieuwe klanten willen weten hoe ons cybersecuritybeleid in elkaar zit voordat ze met het kantoor in zee gaan en ook bestaande cliënten vragen dat regelmatig door middel van vragenlijsten.”

Dat ook advocatenkantoren het doelwit kunnen worden van hackers, heeft DLA Piper aan den lijve ondervonden. Eric Staats verwijst naar een online artikel over de cyberattack op dit grote kantoor in 2018 (“The day DLA went black”). “Ze zijn weken uit de lucht geweest, en hebben hun hele infrastructuur opnieuw moeten opbouwen.” Ook Langhorst noemt een voorbeeld van een met ransomware gehackt kantoor in de VS. “De hackers dreigden informatie te publiceren over bekende Amerikanen.”

Jullie wisselen informatie uit over dit soort hacks en over cybersecurity, is er op dit onder-

werp geen concurrentie?

Staats: “Nee, zeker niet, Dennis en ik hebben het initiatief genomen om met veertien grote Nederlandse advocatenkantoren samen te werken om cybercrime en digitale dreigingen tegen te gaan. Dit doen wij onder de vlag van het Nationaal Cyber Security Centrum. Wij hebben daarvoor een Legal Information Sharing and Analysis Centre opgericht (Legal-ISAC).”

Langhorst: “Op dit vlak zijn we zeker geen concurrenten. Advocatenkantoren werken sowieso geregeld samen aan een grote overname of in andere grote zaken, en goede cybersecurity is voor ieder kantoor van belang. Samen met de grote kantoren wisselen we informatie uit en brengen we elkaar naar een hoger niveau van informatiebeveiliging.” Staats: “We zijn open over de technologieën die we gebruiken. Er valt echt niets te halen vanuit concurrentie-oogpunt. De beroepsgroep moet er samen sterker van worden, geen enkel kantoor heeft er belang bij als informatie van een ander kantoor op straat komt te liggen.”

Heeft het verplichte thuiswerken jullie nog voor extra beveiligingsproblemen gesteld? Je hebt toch minder overzicht, met al die verschillende werkplekken?

Langhorst: “Wij hadden tijdens een grote griepgolf in 2016 al doorgedacht hoe we de bedrijfscontinuïteit konden waarborgen, dus sindsdien gingen we er al vanuit dat we allemaal thuis konden werken. Wij werken op ba-



‘Als je als geheimhouder informatie lekt, heb je echt een probleem’

sis van een VPN-verbinding en via Microsoft Teams. De digitalisering is nog nooit zo snel gegaan als nu door corona. We konden al lang videobellen, maar dat gebeurde toch niet veel. Dat is enorm toegenomen.”

Staats: “Wij noemen dat de modern workplace, het principe dat je anywhere, anytime kunt werken, dus ook op afstand. Technisch gaat dat erg goed en toch was het een enorme cultuuromslag. Waar de medewerkers voorheen veel uren maakten op kantoor, zie je nu niet meer of iemand aanwezig is. Nee, dat houden wij natuurlijk niet in de gaten, wij beschermen de privacy van onze medewerkers.” Langhorst, lachend: “De advocaten schrijven tijd, dus we hoeven ze echt niet in de gaten te houden.”

In hoeverre word je als CISO ook betrokken bij legal tech ontwikkelingen binnen je kantoor?

Langhorst: “Daar kunnen wij vanaf het begin aan bijdragen, we helpen kiezen met welke partijen we samenwerken als we legal tech-oplossingen willen invoeren. Het komt regelmatig voor dat wij die bedrijven dan helpen om hun security te verbeteren door onze standaarden te hanteren.”

Staats: “Ik werk nauw samen met onze afdeling Technology & Innovation, natuurlijk ook met een security-pet op. Maar ik ben van nature geen nee-zegger.”

Tot slot, als je gewend bent overal gevaar te zien, lig je dan ook wel eens wakker van je werk?

Langhorst: “Ik lig niet snel wakker van mijn werk, al ben ik



‘Advocaten **schrijven tijd**, we hoeven ze echt niet in **de gaten** te houden’

wel eens bang voor niet-ontdekte risico's. Maar ook daar proberen we ons zoveel mogelijk op voor te bereiden.”

Staats: “Als ik berichten ontvang dat hackers een softwarebedrijf compromitteren en de klanten van dat bedrijf er ook mee hacken, dan vraag ik me wel meteen af of wij die componenten ook in huis hebben.”



Cybersecurity-tips voor kleinere kantoren die geen CISO in dienst hebben

- Of je nou een CISO hebt of niet, de managing partner of directie van je kantoor is uiteindelijk verantwoordelijk voor de informatiebeveiliging. Het is hun taak om het bij de goede mensen neer te leggen en te investeren in kennis, ook voor de advocaten en secretaresses.
- De overheid publiceert veel over dit onderwerp, er is een nationaal cybersecuritycentrum waar je advies kunt krijgen.
- Neem een trusted partner in de arm, om de mate van volwassenheid van je beveiliging vast te stellen.
- De meeste virussen en hacks komen nog steeds via e-mail binnen, zorg voor een goede e-mailbeveiliging; dit hoeft niet duur te zijn.
- Alleen een gebruikersnaam en wachtwoord is niet voldoende. Gebruik altijd Multi Factor Authentication/Two Factor Authentication voor de toegang tot kantoorwerken, persoonsgegevens of (bedrijfs)gevoelige informatie.
- Nog steeds worden oude methodes gebruikt om 'binnen te komen', bijvoorbeeld een word-document of een Excel-sheet met een macro waar een virus inzit, als attachment bij een e-mail. Als je je mail goed beschermt, heb je 98% van je beveiliging op orde.
- Investeer in techniek enerzijds, maar ook in medewerkers. Als je een mail niet verwacht of herkent, zorg dan dat medewerkers weten wat zij moeten doen en dat zij het niet zomaar openen.

Innoveren hoeft niet duur of complex te zijn en kan je enorm veel opleveren

Van Doorne moet voor corporate cliënten regelmatig uittreksels van het kadaster beoordelen in verband met de onderzoekspllicht van de notaris. Dit gaat soms wel om 1000 objecten of meer die op hetzelfde moment van eigenaar wisselen. Voorheen handelde het notariaat de vergelijking van kadasteruittreksels handmatig af. Dat vergde veel kostbare tijd en de kans op fouten was aanwezig, zeker gezien de hoge tijdsdruk die met dit soort transacties is gemeoid.

De innovatie: Land Registry Compare

Van Doorne schakelde de hulp in van technologiepartner Nalanda en samen ontwikkelden zij Land Registry Compare (LRC) om deze specifieke uitdaging aan te pakken. Met deze oplossing zijn de (kandidaat-) notarissen en paralegals van Van Doorne in staat om in een zeer korte tijd de kadasteruittreksels in bulk voor hun corporate cliënten heel nauwkeurig met elkaar te vergelijken en de eventuele verschillen op te sporen. Simpel, snel en voor de juristen altijd toegankelijk en klaar voor gebruik.

Peter Piepers, Manager Support & Innovation bij Van Doorne:

“Deze oplossing past perfect binnen onze innovatiestrategie, digitale transformatie en businessmodel. Met de ontwikkeling van deze tool besparen we veel papier, tijd en dus geld bij het vergelijken van grote hoeveelheden kadasteruittreksels.”

Andy Furr, kandidaat-notaris bij Van Doorne:

“Onze juristen hebben allemaal eenvoudig toegang tot deze gebruiksvriendelijke tool. Het vergelijken van kadasteruittreksels is nu een kwestie van minuten in plaats van uren en gebeurt bovendien foutloos. Hierdoor kunnen we focussen op onze juridisch inhoudelijke werkzaamheden. Goed voor ons en voor onze corporate cliënten.”

Over Van Doorne

Van Doorne is een toonaangevend onafhankelijk Nederlands kantoor. Met circa 185 advocaten, notarissen en fiscalisten adviseren ze hun cliënten al 90 jaar op de voor hen van belang zijnde expertises. Mensen en organisaties sterker maken en samen bouwen aan verantwoorde, duurzame oplossingen: dat is de missie van Van Doorne en die is terug te vinden in het hele kantoor. Van de manier waarop wordt samengewerkt tot de ideële organisaties die worden ondersteund.

Over Nalanda

Nalanda Technology is onderdeel van de OLM Group, een toonaangevend internationaal bedrijf met meer dan 30 jaar ervaring in de wereldwijde technologiesector. In Nederland is Nalanda gevestigd in Amsterdam en richt zich met diverse diensten en oplossingen met name op de advocatuur, financiële instellingen en industrie.





Innovatie vanaf de zijlijn

Al lang wordt de juridische sector gewaarschuwd voor innovatie door 'nieuwe toetreders'. Denk aan Rocket Lawyer, supercomputer Ross, disruptieve AI-toepassingen en natuurlijk Susskind's boek *The End of Lawyers* worden erbij gehaald om die onheilstijdingen te staven.

Maar het kan ook dichterbij, niet zozeer door de beoefenaren van het recht, als wel door collega's die hun ideeën vanaf de zijlijn met een boog de arena in werpen. Hoe brengen Sdu's Productmanager Legal Niels Bergers, ARAG's Innovatiemanager Wendy Persoon en Evidend-bedenker Barry Pijnenburg welkome vernieuwingen in de sector?

Door Erik Jan Bolsius





‘Haal de ideeën uit je klanten en gebruikers’

Niels Bergers (28) is Productmanager Legal bij Sdu. Hij is er verantwoordelijk voor arbeids-, ondernemings-, huur- en socialezekerheidsrecht. Innovatie wordt steeds meer een dagelijks onderdeel van zijn werk.

“Een uitgever geeft papier uit, maar onze klantgroep werkt grotendeels online,” vertelt Bergers. “Je kunt inmiddels echt zonder fysieke bibliotheek. Dus geven we informatie uit in de brede zin van het woord. Niet alleen nieuws, commentaar en annotaties, maar ook rekentools, interactieve modellen en alle andere middelen om het werk zo makkelijk mogelijk te maken.”

Dat verklaart waarom zijn functie

niet uitgever is, maar Productmanager Legal. Sdu wil haar klanten in het hele werkproces van dienst zijn. Hij licht het toe met een voorbeeld uit het arbeidsrecht. “Een jurist kijkt in het commentaar voor oriëntatie en recente ontwikkelingen, berekent met onze tool een transitievergoeding en maakt online een vaststellingsovereenkomst. En er is nog veel meer mogelijk.” In het kader van Sdu’s Workflow Innovation Initiative leerde Bergers met een aantal collega’s innovatie toe te passen aan de hand van de Design Thinking Methode. Dat begint bij het goed leren kennen van je doelgroep. “Die is breder dan alleen de advocatuur en het notariaat. We werken ook voor rechtsbijstandsverzekeraars, de rechterlijke macht en ondernemingen die zich al dan niet laten bijstaan. Met hen ga je in gesprek om je te oriënteren op mogelijkheden om producten te ontwikkelen. Dat kan alleen als je erachter komt hoe iemand precies werkt. Dus wil je weten welke tools ze gebruiken,

hoeveel zaken er binnenkomen en tegen welke uitdagingen ze aanlopen.”

Na het beter leren kennen van de klant en diens werkproces gingen Bergers en zijn collega’s aan de slag. “Eerst definieer je een probleem, dan een of meerdere oplossingen, vervolgens maak je een prototype dat je gaat testen, aanpassen en weer testen. Het maken van een prototype klinkt ingewikkeld en tijdrovend, maar er zijn tools waarmee je binnen een paar uur een realistische versie van je concept kunt ontwikkelen.”

De werkwijze klinkt abstract, maar het levert concrete ideeën op die in samenwerking met de doelgroep zijn ontwikkeld, aldus Bergers: “Voor rechtsbijstandsverleners bedachten we een snellere manier van werken. We ontsluiten de bronnen die ze raadplegen, bijvoorbeeld onze OpMaat-serie, op een efficiëntere manier. Dit jaar onderzoeken we of we hiermee ook andere doelgroepen kunnen bedienen.”

Of dit idee uiteindelijk wordt doorgevoerd of niet, voor Bergers is het een interessante manier van werken, waar het hele bedrijf iets aan heeft. “Door die vroege afstemming met klanten kom je tot goede, gevalideerde productideeën. Zo kun je de investering in nieuwe producten ook beter onderbouwen.” Advocaten, notarissen en legal counsels kunnen ook zo hun nieuwe diensten bedenken, stelt Bergers. “Haal de ideeën uit je klanten en gebruikers, dat is de essentie van deze methode.”

‘Door een vroege afstemming met klanten kom je tot goede productideeën’



‘Bedrijven zijn altijd hun aandeelhoudersregister kwijt’

Barry Pijnenburg (35) ontwikkelde bij ING het online aandeelhoudersregister Evidend, dat eind 2020 werd overgenomen door Sdu.

Geanimeerd vertelt Pijnenburg over zijn eerste ondernemingsplan. “Dat werd snel geïnvaleideerd omdat er geen animo voor bleek.” Dat die snelle invalidatie uiteindelijk leidde tot online aandeelhoudersregister Evidend, kon hij toen niet bevroeden. “In 2015 werkte ik bij ING, en schreef ik een masterscriptie over het gebruik van blockchaintechnologie op de Europese effectenmarkt. Zo kwam ik op het idee een equity based crowdfunding-platform te beginnen voor kleine en middel-

grote ondernemingen. Voor zulke bedrijven die verlies draaien heeft een bank weinig producten. Dit leek een goede dienst voor hen.” Pijnenburg mocht een innovatietraject starten, volgens een methode die succesvolle startups ook gebruiken. Het komt erop neer dat je snel een idee ontwikkelt en toetst, voordat je er lang en veel in investeert. “We hielden interviews met bedrijven en na zes weken concludeerden we dat er geen behoefte was aan dit platform.” Teleurstellend, geeft hij toe. “Je denkt dat je het beste idee van de wereld hebt.” Maar zo was hij er wel in korte tijd achter dat zijn plan niet werkte, en sprak hij verschillende ondernemers die hij anders nooit had ontmoet. Een van die ondernemers vertelde dat hij een STAK wilde oprichten, maar hij was zijn papieren aandeelhoudersregister ‘weer eens’ kwijt. “Dit bleek een groot probleem te zijn. Daar maakten we een hypothese van en elk bedrijf en notaris die we spraken, beaam-

de dit. Bedrijven zijn altijd hun aandeelhoudersregister kwijt.” Notarissen vertelden Pijnenburg dat ze dit administratieve klusje zelf liever ook niet doen, omdat klanten er de toegevoegde waarde niet van inzien. “Vennootschappen moeten een aandeelhoudersregister bijhouden, maar er wordt nooit op gehandhaafd. Het is archaisch dat dat nog op papier gebeurt.”

Met input van Westport Notarissen gingen Pijnenburg en zijn twee collega’s aan de slag. “Het aandeelhoudersregister wordt automatisch gegenereerd op basis van mutaties. In Evidend krijg je een overzicht van de vennootschapsstructuur, de hele kerstboom is inzichtelijk, met de documenten die eronder liggen. Je ziet de stemrechten en de winstrechten. Zulke plaatjes tekenen accountants en notarissen tegen een flink uurtarief.” Maar wie ging deze dienst kopen? Pijnenburg kon onmogelijk alle 360.000 vennootschappen langs. “We zochten een partij die al BV’s tot klant heeft. ING zag te weinig ‘strategic fit’, maar Sdu zag meteen hoe ze dit kunnen vermarkten. Zij kunnen het aan hun portfolio toevoegen en tot een succes maken voor notariskantoren.” Pijnenburg stapte over naar Sdu. “Als senior product owner richt ik me voornamelijk op Evidend en kan ik innovatiekennis leveren. Vier jaar geleden wist ik nog niet eens wat een aandeelhoudersregister was, dus dat bewijst wel dat innovatie niet alleen van binnenuit hoeft te komen.”

‘Zulke plaatjes **tekenen** accountants en notarissen tegen **een flink uurtarief**’



‘Ik geloof sterk in digitalisering van persoonlijk klantcontact’

Wendy Persoon (41) werkt sinds 2017 als innovatiemanager bij ARAG. Sindsdien zijn er diverse legal tech-projecten opgestart in samenwerking met startups. Voor haar werk heeft ze in 2020 een European Women of Legal Tech Award gewonnen.

Als industrieel ontwerper heeft Wendy Persoon geleerd producten voor klanten te ontwerpen, en dat is precies wat ze als innovatiemanager bij ARAG's Legal Tech Studio doet: “We ontwerpen nieuwe tools en digitale diensten om het recht ook online toegankelijk te maken.”

Persoon licht dit toe met een voorbeeld van de *vouchercheck* die ze vorig jaar ontwikkelden. “Klanten kunnen op de website

checken wat hun rechten zijn als ze hun geld willen terugvragen in plaats van de voucher.” Met de tool kunnen klanten online een eerste check doen en melden als er daadwerkelijk een conflict is met de reisaanbieder. “Zo snijdt het mes aan twee kanten. De klant heeft sneller zijn informatie en ons Service Center kan de zaak efficiënter oppakken.”

Persoon vertelt hoe de Legal Tech Studio daarbij helpt: “Eerst maken we het probleem van de klanten inzichtelijk, dan bepalen we welk advies we ze kunnen geven en hoe het proces dat eerst telefonisch verliep, digitaal zou kunnen. Als we dat weten, kunnen we het in software omzetten.”


Het succes van de vouchercheck leidde tot de ontwikkeling van een nieuwe online check, dit keer over werk en inkomen. “We zien veel vragen over wat de werkgever wel en niet mag. Mag hij eisen dat je nu vakantie opneemt, waar ben je aan toe bij dreigend ontslag, en meer. Via de check krijg je een

eerste advies, en als je verzekerd bent kun je je gelijk melden voor juridische hulp. Als je niet verzekerd bent, kun je terecht bij ARAG Direct Hulp. Zo'n check is nooit klaar, want op basis van de vragen die klanten stellen, passen we de check verder aan.”

Dat niet elk probleem meteen een online service is, ervoer Persoon recent ook. “Eind 2019 zagen we veel problemen bij pakketbezorging, en we bedachten dat klanten daar ook juridische vragen over hadden. Volgens de ‘Lean Startup’-methode hebben we in korte tijd een service ontworpen en getest, maar er bleek bij klanten geen behoefte te zijn. Dat niet elk idee goed uitpakt, hoort ook bij innovatie,” voegt ze er luchtig aan toe.

De Legal Tech Studio ontwikkelt niet alleen tools, maar werkt ook nauw samen met startups op het gebied van legal tech. Zo wordt de legal tech-kennis van de startup gecombineerd met de kennis, ervaring en het netwerk van ARAG. Het mooiste voorbeeld daarvan noemt Persoon Appjection, een app waarmee de gebruikers een parkeerboete kunnen uploaden en direct bezwaar kunnen maken. “Wij werken met hen samen en leren van hoe zij groeien en hun processen automatiseren.” Ook deze dienst sluit aan bij Persoons missie. “Ik geloof sterk in digitalisering van klantcontact, dat we klanten herkennen en weten waar ze behoefte aan hebben.”

‘Dat niet elk idee goed uitpakt, hoort ook bij innovatie’



**Ervaren advocaat-
stagiaire of (beginnend)
advocaat-medewerker**

Privacy & Cybersecurity

Ervaren advocaat-stagiaire of (beginnend) advocaat-medewerker

Hogan Lovells behoort tot de grootste internationale advocatenkantoren en heeft meer dan 47 kantoren in Afrika, Azië, Europa, Latijns Amerika, het Midden Oosten en de Verenigde Staten. Wereldwijd werken meer dan 2600 juristen bij Hogan Lovells, waarvan circa 50 advocaten, (kandidaat-) notarissen en fiscalisten (op kantoor) in Amsterdam.

Voor onze Amsterdamse Privacy & Cybersecurity praktijk zoeken wij een ervaren advocaat-stagiaire of (beginnend) advocaat-medewerker.

We werken voor grote, internationale bedrijven in verschillende sectoren, maar begeleiden ook Nederlandse ondernemingen en start-ups. De lijnen met ons internationale team van 120 personen en onze cliënten zijn kort. We werken zowel in Nederland als internationaal persoonlijk en intensief samen in een goede, informele sfeer aan baanbrekende zaken en complexe strategieën, op het hoogste niveau.

We zoeken een ambitieuze, ondernemende teamspeler om samen de praktijk mee te voeren en deze verder uit te bouwen. Iemand die kansen ziet, proactief is en in oplossingen denkt. Een specialist op het gebied van Privacy, Cybersecurity en IT, bij voorkeur opgedaan bij een internationaal opererend kantoor, bedrijf of bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Wij zoeken iemand met een scherp analytisch vermogen, die het als een uitdaging ziet in onze veelzijdige en veeleisende praktijk te komen werken.



**Hogan
Lovells**

Geïnteresseerd?

Wil je direct solliciteren, ga naar onze website www.werkenbijhoganlovells.nl voor het uploaden van je motivatiebrief en CV.

Vragen?

Neem contact op met Sanne Braam (HR Manager) op 020-5533 669, of e-mail naar amsterdam.recruitment@hoganlovells.com.



DE GOUDEN ZANDLOPERS 2021

4 NOVEMBER 2021 | AMSTERDAM

Nominatieperiode start 1 april

De Stand van de Advocatuur en het Notariaat 2021



26 Nederlandse advocatuur 2021

- 28 Snelste groeiers 2017-2021
- 29 Advocaat-stagiairs
- 30 Vrouwelijke advocaten
- 32 Vrouwelijke partners
- 34 Bruto salarissen
- 35 Leverage

36 Nederlands notariaat 2021

38 Cumulatief 2020

Nederlandse advocatuur 2021

De coronacrisis heeft over de hele linie geen invloed op de omvang van de vijftig grootste advocatenkantoren van Nederland (gebaseerd op aantallen advocaten). Sterker: liefst dertig kantoren zijn aanzienlijk gegroeid vergeleken met een jaar geleden.

Door redactie Advocatie
Onderzoek: Imago Media Builders



4.666

De top 50 telt in totaal 4.666 advocaten. Dit betekent dat ruim een kwart van de bijna 18.000 Nederlandse advocaten werkzaam is bij de vijftig grootste kantoren.



81

In totaal werken er 81 in het buitenland beëdigde advocaten bij vijftien Nederlandse kantoren, van wie er 30 werkzaam zijn bij De Brauw Blackstone Westbroek.



Verantwoording

De Stand van de Advocatuur en het Notariaat is samengesteld op basis van door advocatenkantoren aangeleverde gegevens. De kantoren zijn onder meer bevraagd op aantallen advocaten/notarissen, aantal partners, man-vrouwverhouding en salarissen voor eerste-, vierde- en zevendejaars advocaten.

Er zijn per 1 januari 2021 4.666 advocaten werkzaam bij de top 50, een stijging van ruim 4% ten opzichte van vorig jaar. Deze stijging heeft deels te maken met een gegroeid werkaanbod, maar ook met een nieuw element in De Stand. Voor het eerst zijn ook buitenlandse advocaten werkzaam binnen Nederlandse kantoren meegeteld voor de totale *headcount*. Dit is immers een fenomeen dat steeds vaker voorkomt door verdere internationalisering van de zakelijke advocatuur. Zonder deze advocaten zou de groei van de top 50-advocatuur uitkomen op 2,5% (vorig jaar 1,6%).

De eisen voor meetelling: deze advocaten moeten in het buitenland zijn beëdigd – bijvoorbeeld in hun land van herkomst –, en binnen kantoor, gelijkwaardig aan hun in Nederland beëdigde collega's, meewerken aan zaken van (inter)nationale cliënten. De benaming voor deze groep varieert, van *international lawyers* tot *foreign associates*. Een enkele keer betreft het een in het buitenland beëdigde advocaat-partner.

's Lands grootste advocatenkantoor De Brauw Blackstone Westbroek heeft in de afgelopen jaren een groeiend aantal inter-

ationale advocaten verwelkomd in Amsterdam, voor het grootste deel advocaat-stagiairs afkomstig uit bijvoorbeeld de VS, Engeland, China en Turkije. Met inbegrip van de dertig in Nederland werkzame, elders beëdigde advocaten, telt De Brauw dit jaar 329 advocaten.

Hoewel de top 10 qua samenstelling niet is gewijzigd ten opzichte van vorig jaar, zijn er wel verschuivingen zichtbaar – overigens ook zonder het meetellen van *foreign lawyers*. Loyens & Loeff (258 advocaten) neemt de tweede plaats over van nummer drie NautaDutilh (257); zij worden op de voet gevolgd door Houthoff (255 advocaten). AKD daalt van plaats vijf naar zeven, vooral omdat Stibbe (plek vijf) en Allen & Overy (plek zes) in 2020 flink zijn gegroeid met ieder zo'n twintig advocaten. Ook Pels Rijcken, Van Doorne en Clifford Chance tellen ieder circa tien advocaten meer dan een jaar geleden.

In de onderste regionen van de top 50 zijn het Leidse Teekens-Karstens en het relatief nieuwe Amsterdamse kantoor Florent teruggekeerd in de lijst. Osborne Clarke en Rutgers & Posch hebben plaats voor hen gemaakt en zijn uit de top 50 gevallen.

Top 50 Nederlandse advocatuur 2021

POSITIE		AANTAL		AANTAL	
2021	2020	Advocaten per kantoor	2021	2020	
1	(1)	De Brauw Blackstone Westbroek	329	298	
2	(3)	Loyens & Loeff	258	255	
3	(2)	NautaDutilh	257	266	
4	(4)	Houthoff	255	245	
5	(6)	Stibbe	220	193	
6	(7)	Allen & Overy	201	169	
7	(5)	AKD	185	196	
8	(8)	Van Doorne	165	153	
9	(9)	Pels Rijcken & Droogleeve Fortuijn	160	151	
10	(10)	Clifford Chance	136	126	
11	(12)	DLA Piper	124	115	
12	(11)	HVG Law	116	124	
13	(14)	Dirkzwager	114	104	
14	(12)	CMS	113	115	
15	(15)	Kennedy Van der Laan	103	102	
16	(16)	Nysingh	93	86	
17	(18)	Van Benthem & Keulen	86	79	
18	(20)	Dentons	84	70	
	(17)	Lexence	84	82	
20	(19)	Baker McKenzie	81	76	
21	(25)	BarentsKrans	72	63	
22	(27)	Freshfields Bruckhaus Deringer	70	61	
23	(23)	Holla	68	64	
24	(22)	Simmons & Simmons	65	65	
25	(21)	Boels Zanders	64	68	
26	(23)	Ploum	63	64	
27	(27)	Van Diepen van der Kroef	61	61	
28	(26)	Bird & Bird	60	62	
29	(31)	Linklaters	57	51	
30	(32)	Taylor Wessing	52	50	
31	(33)	La Gro Geelkerken	51	48	
	(29)	Trip	51	55	
33	(33)	Stek	48	48	
34	(39)	Eversheds Sutherland	47	43	
35	(41)	Hogan Lovells	45	42	
	(39)	Wijn & Stael	45	43	
37	(45)	Damsté	44	39	
	(35)	DVDW	44	47	
	(30)	De Haan	44	53	
	(36)	Hekkelman	44	45	
41	(36)	Cleerdin & Hamer	43	45	
	(44)	Ten Holter Noordam	43	40	
	(42)	Norton Rose Fulbright	43	41	
44	(38)	BANNING	42	44	
	(47)	KienhuisHoving	42	38	
46	(47)	LXA The Law Firm	41	38	
47	(45)	Jones Day	40	39	
48	(-)	Florent	38		
	(42)	Van Iersel Luchtman	38	41	
50	(-)	TeekensKarstens	37		

Snelste groeiers

Crisis, what crisis? Dertig top 50-advocatenkantoren tellen per 1 januari 2021 meer advocaten dan een jaar eerder, een indicatie dat het werkaanbod ruim op peil is gebleven. Zes organisaties bleven gelijk in omvang en veertien kantoren krompen licht. De opleving van Damsté – zowel dit jaar als de laatste jaren – is opvallend: dit kantoor krijgt in 2021 een **Gouden Zandloper voor snelle groeier** toegekend.

Op de vraag of de coronacrisis invloed heeft op de kantooromvang, antwoordt de helft ontkennend. Zestien kantoren verwachten door de crisis juist groei; negen kantoren hebben de vraag niet beantwoord.

Groei 2017-2021

Structurele groei manifesteert zich over meerdere jaren, zoals te zien is in de tabel hiernaast. Van de vijftig kantoren zijn er in de afgelopen vijf jaar 33 in omvang toegenomen. De Amsterdamse tak van **Dentons** (voorheen Boekel) is in de periode 2017-2021 het hardst gegroeid, van 52 naar 84 advocaten (61,5%). Ook niet te missen is de knappe groei van het Haagse BarentsKrans, van 49 advocaten in 2017 naar 72 advocaten nu (46,9%).

Naast Dentons zijn meer internationale advocatenkantoren fors gegroeid, zoals Linklaters, Eversheds Sutherland, Taylor Wessing en Allen & Overy als grootste van dit kwartet. Onder de **dalers** springen Banning (-30%) en de **De Haan** in het oog, dat in 2020 met 17% is gekrompen (de strafrechtsectie werd afgestoten), en sinds 2017 met liefst 38,9%.

Top 50 Snelste groeiers 2017-2021

POSITIE		TOTAAL	GROEI		
2021	2020	Aantal advocaten per kantoor	2021	2017	2021 in %
1	(1)	Dentons	84	52	61,5
2	(4)	BarentsKrans	72	49	46,9
3	(2)	Linklaters	57	41	39,0
4	(3)	Lexence	84	62	35,5
5	(13)	Ploum	63	48	31,3
6	(15)	Eversheds Sutherland	47	37	27,0
7	(46)	Hekkelman	44	35	25,7
8	(5)	Taylor Wessing	52	42	23,8
9	(40)	Damsté	44	36	22,2
10	(7)	Wijn & Stael	45	37	21,6
11	(11)	Van Benthem & Keulen	86	71	21,1
12	(28)	Dirkzwager	114	95	20,0
13	(29)	Allen & Overy	201	168	19,6
14	(26)	Norton Rose Fulbright	43	36	19,4
15	(13)	Holla	68	58	17,2
16	(21)	Stibbe	220	188	17,0
17	(24)	Ten Holter Noordam	43	37	16,2
18	(10)	DLA Piper	124	107	15,9
19	(6)	Kennedy Van der Laan	103	89	15,7
20	(31)	Van Iersel Luchtman	38	33	15,2
21	(23)	Van Doorne	165	144	14,6
22	(17)	Nysingh	96	82	13,4
23	(16)	Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn	160	144	11,1
24	(9)	Hogan Lovells	45	42	7,1
25	(25)	Houthoff	255	244	6,3
26	(39)	De Brauw Blackstone Westbroek	329	310	6,1
27	(-)	TeekensKarstens	37	35	5,7
28	(8)	DVDW	44	42	4,8
29	(12)	Trip	51	49	4,1
30	(19)	AKD	185	178	3,9
31	(22)	Simmons & Simmons	65	64	1,6
32	(18)	HVG Law	116	115	0,9
33	(20)	Loyens & Loeff	258	256	0,8
34	(31)	La Gro Geelkerken	51	nb	0,0
	(31)	Stek	48	nb	0,0
	(31)	Cleerdin & Hamer	43	nb	0,0
	(31)	LXA The Law Firm	41	nb	0,0
	(-)	Florent	38	nb	0,0
39	(45)	Baker McKenzie	81	82	-1,2
40	(41)	Clifford Chance	136	139	-2,2
41	(47)	KienhuisHoving	42	43	-2,3
42	(43)	CMS	113	116	-2,6
43	(44)	Freshfields Bruckhaus Deringer	70	73	-4,1
44	(30)	NautaDutilh	257	269	-4,5
45	(31)	Jones Day	40	42	-4,8
46	(42)	Boels Zanders	64	68	-5,9
47	(26)	Bird & Bird	60	65	-7,7
48	(48)	Van Diepen van der Kroef	61	75	-18,7
49	(50)	BANNING	42	60	-30,0
50	(49)	De Haan	44	72	-38,9

Advocaat-stagiairs

De Brauw Blackstone Westbroek heeft de koppositie als grootste Nederlandse opleider van advocaat-stagiairs heroverd op Houthoff. Per 1 januari 2021 zijn er 115 advocaat-stagiairs in dienst – met de beëdigde *foreign associates* voor het eerst meegeteld. Houthoff volgt op de voet met 105 advocaat-stagiairs in dienst; dit waren er vorig jaar 98.

Andere top 20-kantoren die fors investeren in juridisch talent en aanzienlijk meer stagiairs opleiden dan een jaar eerder, zijn onder meer Stibbe, Allen & Overy, Van Doorne, Pels Rijcken, Dirkzwager, Van Benthem & Keulen en Dentons. Bij NautaDutilh, AKD en Clifford Chance zijn juist minder stagiairs te vinden.

De schommelingen in de middelste regionen van deze lijst zijn niet groot vergeleken met vorig jaar. Wel valt op hoe enkele 'regionale' kantoren buiten de Randstad het aantal advocaat-stagiairs (procentueel) fors hebben verminderd, zoals KienhuisHoving (van 14 naar 9) en Boels Zanders (van 16 naar 10),



1.345

In totaal zijn er bij de top 50-kantoren 1.345 advocaat-stagiairs werkzaam, 28,8% van het totale aantal van 4.666 advocaten bij de top 50.

Top 50 Advocaat-stagiairs 2021

POSITIE	TOTAAL		TOTAAL	
	2021	2020		Advocaten
1	(2) ↑	De Brauw Blackstone Westbroek	115 92	329
2	(1) ↓	Houthoff	105 98	255
3	(4) ↑	Loyens & Loeff	82 80	258
4	(5) ↑	Stibbe	79 68	220
5	(3) ↓	NautaDutilh	73 83	257
6	(6) ▫	Allen & Overy	67 60	201
7	(8) ↑	Van Doorne	48 43	165
	(10) ↑	Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn	48 41	160
9	(7) ↓	AKD	46 55	185
10	(8) ↓	HVG Law	43 43	116
11	(12) ↑	Dirkzwager	39 35	114
12	(11) ↓	Clifford Chance	36 38	136
13	(13) ▫	DLA Piper	35 33	124
14	(14) ▫	CMS	32 32	113
15	(15) ▫	Kennedy Van der Laan	26 27	103
	(17) ↑	Van Benthem & Keulen	26 22	86
17	(21) ↑	Dentons	24 19	84
18	(18) ▫	Nysingh	23 20	93
	(18) ▫	Simmons & Simmons	23 20	65
	(21) ↑	Baker McKenzie	23 19	81
21	(15) ↓	Lexence	22 27	84
	(21) ▫	BarentsKrans	22 19	72
23	(18) ↓	Holla	21 20	68
24	(24) ▫	Freshfields Bruckhaus Deringer	20 17	70
25	(25) ▫	Bird & Bird	15 16	60
26	(27) ↑	Linklaters	14 15	57
	(32) ↑	Ploum	14 13	63
	(37) ↑	Ten Holter Noordam	14 10	43
29	(32) ↑	Wijn & Stael	13 13	45
	(35) ↑	Hogan Lovells	13 11	45
31	(28) ↓	Eversheds Sutherland	12 14	47
	(41) ↑	LXA The Law Firm	12 9	41
33	(28) ↓	Van Diepen van der Kroef	11 14	61
	(34) ↑	Trip	11 12	51
	(37) ↑	Hekkelman	11 10	44
	(48) ↑	Jones Day	11 7	40
	(-) ↑	Florent	11 6	38
38	(25) ↓	Boels Zanders	10 16	64
	(28) ↓	Damsté	10 14	44
40	(28) ↓	KienhuisHoving	9 14	42
	(37) ↓	Taylor Wessing	9 10	52
	(37) ↓	Stek	9 10	48
	(46) ↑	La Gro Geelkerken	9 8	51
44	(35) ↓	De Haan	8 11	44
	(41) ↓	DVDW	8 9	44
	(41) ↓	Norton Rose Fulbright	8 9	43
47	(41) ↓	BANNING	7 9	42
	(49) ↑	Cleerdin & Hamer	7 6	43
	(-) ↑	TeekensKarstens	7 4	37
50	(41) ↓	Van Iersel Luchtman	4 9	38

Vrouwelijke advocaten

Inclusie en (man-vrouw)diversiteit blijven *hot topics* in de bestuurskamers van de advocatuur. Sinds vorig jaar neemt De Stand het totale aandeel vrouwelijke advocaten bij de top 50 onder de loep.

Het juridische vak feminiseert langzaam maar zeker verder: per 1 januari 2021 is **45,1%** van alle advocaten bij de top 50-kantoren vrouw, oftewel **2.105** van de 4.666 advocaten. Inmiddels bestaat het totale advocatengilde bij twaalf kantoren voor de helft of meer uit vrouwen. Dit waren



Per 1 januari 2021 is 45,1% van alle advocaten bij de top 50-kantoren vrouw

er een jaar geleden nog negen. Vanaf dit jaar mogen ook **Loyens & Loeff**, **Dirkzwager** en **Nysingh** zich bij dit rijtje voegen.

Net als in de vorige editie voert Eversheds Sutherland deze ranking aan: op de kantoren in Amsterdam en Rotterdam werken 47 advocaten, van wie 29 vrouw (61,2%). Het Utrechtse Wijn & Stael volgt op de tweede plaats met 60% vrouwelijke advocaten (27 van de 45). Kantoren met al jaren een vrij evenwichtige man-vrouwverhouding keren uiteraard terug in de

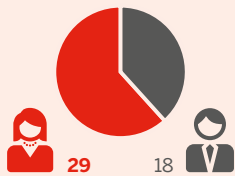
top 10 van deze lijst, zoals Bird & Bird, Kennedy Van der Laan, Hekkelman en Cleerdin & Hamer.

Van de Zuidas-kantoren scoort **Loyens & Loeff** het best qua genderverdeling, met 50,4% vrouwelijke advocaten (vorig jaar 48,6%). Bij de meeste Zuidas-kantoren komt dit percentage tussen de 40% en 50% uit. Internationale kantoren als Baker McKenzie, DLA Piper en Clifford Chance zitten net onder de 40%. Mannenbolwerken in de lijst zijn AKD (33% vrouwen), Linklaters (29,8%) en Teekens-Karstens (29,7%).

Top 10 Vrouwelijke advocaten 2021

1 (1)

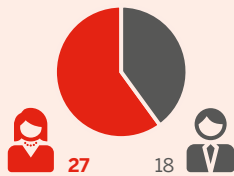
Eversheds Sutherland



totaal **47**
Vrouwelijke advocaten 2021 61,7%
 Vrouwelijke advocaten 2020 60,5%

2 (2)

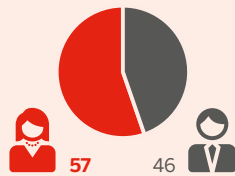
Wijn & Stael



totaal **45**
Vrouwelijke advocaten 2021 60,0%
 Vrouwelijke advocaten 2020 58,1%

3 (6)

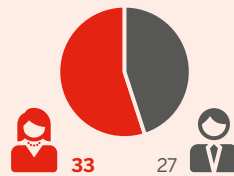
Kennedy Van der Laan



totaal **103**
Vrouwelijke advocaten 2021 55,3%
 Vrouwelijke advocaten 2020 52,9%

4 (8)

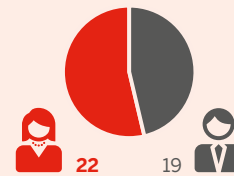
Bird & Bird



totaal **60**
Vrouwelijke advocaten 2021 55,0%
 Vrouwelijke advocaten 2020 51,6%

5 (14)

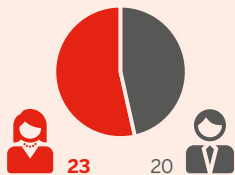
LXA The Law Firm



totaal **41**
Vrouwelijke advocaten 2021 53,7%
 Vrouwelijke advocaten 2020 47,4%

6 (3)

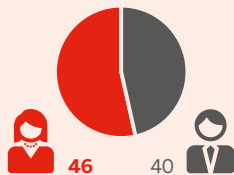
Cleerdin & Hamer



totaal **43**
Vrouwelijke advocaten 2021 53,5%
 Vrouwelijke advocaten 2020 57,8%

7 (5)

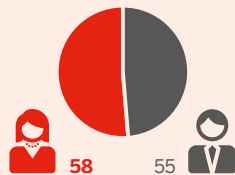
Van Benthem & Keulen



totaal **86**
Vrouwelijke advocaten 2021 53,5%
 Vrouwelijke advocaten 2020 53,2%

8 (17)

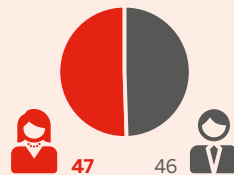
CMS



totaal **113**
Vrouwelijke advocaten 2021 51,3%
 Vrouwelijke advocaten 2020 47%

9 (13)

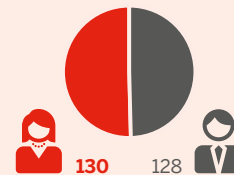
Nysingh



totaal **93**
Vrouwelijke advocaten 2021 50,5%
 Vrouwelijke advocaten 2020 47,7%

10 (11)

Loyens & Loeff



totaal **258**
Vrouwelijke advocaten 2021 50,4%
 Vrouwelijke advocaten 2020 48,6%

Positie 11 t/m 50 Vrouwelijke advocaten 2021

POSITIE	Kantoor	TOTAAL		%	Totaal % 2021
		Vrouw	Man		
2021					
11	Hekkelman	22	22		92 50,0
	Dirkzwager	57	57		98 50,0
13	Houthoff	127	128		80 49,8
14	Boels Zanders	31	33		68 48,4
15	NautaDutilh	124	133		83 48,2
16	Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn	77	83		60 48,1
17	BarentsKrans	34	38		43 47,2
18	Stibbe	103	117		41 46,8
19	Hogan Lovells	21	24		55 46,7
	Van Doorne	77	88		43 46,7
21	Ploum	29	34		35 46,0
22	HVG Law	53	63		38 45,7
23	De Brauw Blackstone Westbroek	147	182		33 44,7
24	Ten Holter Noordam	19	24		32 44,2
	Taylor Wessing	23	29		27 44,2
26	Holla	30	38		22 44,1
27	Allen & Overy	87	114		19 43,3
28	Trip	22	29		20 43,1
29	Norton Rose Fulbright	18	25		20 41,9
30	Dentons	35	49		19 41,7
31	Simmons & Simmons	27	38		27 41,5
32	Freshfields Bruckhaus Deringer	29	41		19 41,4
33	KienhuisHoving	17	25		20 40,5
34	Jones Day	16	24		17 40,0
35	Clifford Chance	54	82		16 39,7
36	Stek	19	29		15 39,6
37	DLA Piper	49	75		13 39,5
	Florent	15	23		10 39,5
39	Lexence	33	51		13 39,3
40	DVDW	17	27		11 38,6
	Damsté	17	27		14 38,6
42	Baker McKenzie	31	50		9 38,3
43	BANNING	16	26		14 38,1
44	De Haan	16	28		12 36,4
45	La Gro Geelkerken	18	33		10 35,3
46	Van Diepen van der Kroef	21	40		7 34,4
47	Van Iersel Luchtman	13	25		6 34,2
48	AKD	61	124		16 33,0
49	Linklaters	17	41		14 29,8
50	TeekensKarstens	11	26		14 29,7



45,1%

Van de 4.666 advocaten bij de vijftig grootste advocatenkantoren, zijn er in totaal 2.105 vrouw, oftewel 45,1% (vorig jaar 43,8%).

Vrouwelijke partners

Ja, in een kantoor met pakweg tien partners is het procentuele verschil meteen groter zodra er een vrouwelijke partner wegvalt – of er een man bij komt – dan bij een kantoor met twintig partners. Met die nuance indachtig zijn net als vorig jaar de vijftig grootste kantoren gerangschikt naar het aandeel vrouwen in de partnergroep.

Het aantal top 50-kantoren met tenminste 30% vrouwelijke partners is **iets gedaald**, van twaalf naar elf. Dit ligt deels aan verschuivingen bij Kennedy Van



Het aantal top 50-kantoren met tenminste 30% vrouwelijke partners is iets gedaald.

der Laan, waar vorig jaar nog 37% van de partners vrouw was (10 van de 27) en nu 29,6% (8 van de 27). Daarnaast is het aandeel bij Allen & Overy en Baker McKenzie iets onder de 30% gedaald. Een opvallende stijger is het Brabantse BANNING, waar het aandeel vrouwen in de partnergroep is gestegen van 20% naar 35%. Ook Van Doorne zit nu boven de 30%: 13 van de 40 partners zijn vrouw (32,5%).

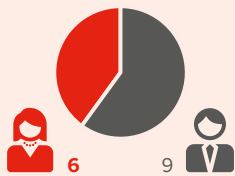
Het kantoor met procentueel de meeste vrouwelijke advocaat-partners is **Eversheds**

Sutherland. Van de 15 partners zijn er 6 vrouw, wat neerkomt op 40% (vorig jaar 35,7%). Dit kantoor wint daarom dit jaar de Gouden Zandloper voor meest diverse partnergroep. De winnaar van vorig jaar, Bird & Bird, staat op plek twee met 38,1% vrouwelijke partners. Sommige grote kantoren hebben zichzelf targets voor de toekomst opgelegd, maar komen nog niet in de buurt. Zo wil AKD het aantal vrouwelijke partners in 2024 hebben verdubbeld, maar het aandeel vrouwelijke partners is er juist iets gezakt, van 15,4% naar 15%.

Top 10 Vrouwelijke partners 2021

1 (5)

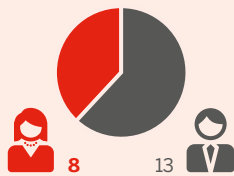
Eversheds Sutherland



totaal **15**
Vrouwelijke partners 2021 40,0%
 Vrouwelijke partners 2020 35,7%

2 (1)

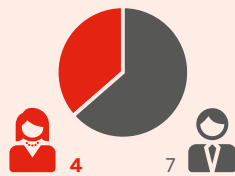
Bird & Bird



totaal **21**
Vrouwelijke partners 2021 38,1%
 Vrouwelijke partners 2020 42,1%

3 (11)

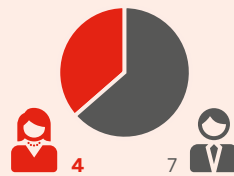
Wijn & Stael



totaal **11**
Vrouwelijke partners 2021 36,4%
 Vrouwelijke partners 2020 30,0%

4 (3)

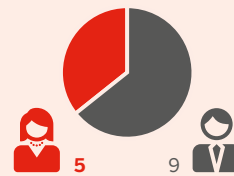
Hogan Lovells



totaal **11**
Vrouwelijke partners 2021 36,4%
 Vrouwelijke partners 2020 36,4%

5 (23)

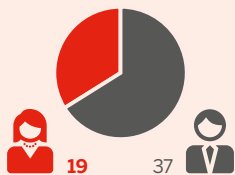
BANNING



totaal **14**
Vrouwelijke partners 2021 35,7%
 Vrouwelijke partners 2020 20,0%

6 (9)

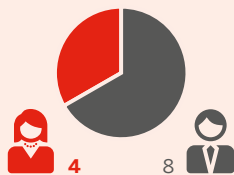
NautaDutilh



totaal **56**
Vrouwelijke partners 2021 33,9%
 Vrouwelijke partners 2020 31,0%

7 (21)

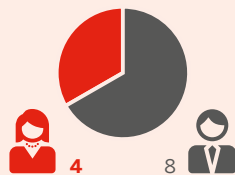
DVDW



totaal **12**
Vrouwelijke partners 2021 33,3%
 Vrouwelijke partners 2020 22,2%

8 (4)

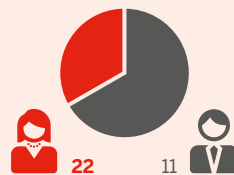
Norton Rose Fulbright



totaal **12**
Vrouwelijke partners 2021 33,3%
 Vrouwelijke partners 2020 36,4%

9 (6)

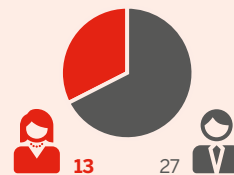
Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn



totaal **33**
Vrouwelijke partners 2021 33,3%
 Vrouwelijke partners 2020 33,3%











































10 (13)

Van Doorne



totaal **40**
Vrouwelijke partners 2021 32,5%
 Vrouwelijke partners 2020 28,6%

Positie 11 t/m 50 Vrouwelijke partners 2021

POSITIE	Kantoor	TOTAAL			% 	Totaal % 2021
		Vrouw	Man	 %		
2021	Nysingh	8	17		25	32,0
12	Kennedy Van der Laan	8	19		27	29,6
	Allen & Overy	8	19		27	29,6
14	Baker McKenzie	5	12		17	29,4
15	Van Benthem & Keulen	5	13		18	27,8
16	Hekkelman	3	8		11	27,3
17	Taylor Wessing	4	12		16	25,0
	Cleerdin & Hamer	2	6		8	25,0
19	Dirkzwager	6	19		25	24,0
20	Boels Zanders	5	16		21	23,8
21	Ten Holter Noordam	4	13		17	23,5
22	Jones Day	3	10		13	23,1
23	Ploum	4	14		18	22,2
	Damsté	2	7		9	22,2
	Florent	2	7		9	22,2
26	Loyens & Loeff	8	29		37	21,6
27	HVG Law	3	11		14	21,4
28	CMS	5	19		24	20,8
29	Stibbe	8	32		40	20,0
	Dentons	5	20		25	20,0
31	Houthoff	7	30		37	18,9
32	De Brauw Blackstone Westbroek	8	39		47	17,0
33	BarentsKrans	3	15		18	16,7
34	Holla	3	16		19	15,8
	Clifford Chance	3	16		19	15,8
36	Van Iersel Luchtman	2	11		13	15,4
37	AKD	9	51		60	15,0
38	Freshfields Bruckhaus Deringer	2	13		15	13,3
39	Lexence	4	27		31	12,9
40	Trip	2	14		16	12,5
41	DLA Piper	3	24		27	11,1
	KienhuisHoving	1	8		9	11,1
	Linklaters	1	8		9	11,1
44	Simmons & Simmons	1	10		11	9,1
45	Van Diepen van der Kroef	2	21		23	8,7
46	Stek	1	14		15	6,7
47	De Haan	1	16		17	5,9
	La Gro Geelkerken	1	16		17	5,9
49	LXA The Law Firm	0	9		9	0,0
50	TeekensKarstens	0	7		7	0,0



7

Dit jaar blijft bij zeven kantoren het aantal vrouwelijke partners onder de 10%. Vorig jaar waren dit er nog acht, een bescheiden vooruitgang. LXA The Law Firm en TeekensKarstens ontpoppen zich als de ware mannenbolwerken, met precies nul vrouwelijke partners.



Salarissen

De Brauw Blackstone Westbroek en Linklaters komen uit de bus als de Nederlandse advocatenkantoren met de hoogste salarissen voor eerste-, vierde- en zevendejaars advocaten. Vorig jaar bezette Freshfields Bruckhaus Deringer de eerste plaats in alle drie tabellen, maar dit jaar besloot het kantoor om geen salarisgegevens door te geven,



De best betaalde zevendejaars advocaat verdient 9.529 euro per maand

evenals twintig andere kantoren.

Linklaters betaalt 4.475 euro bruto per maand aan eerstejaars advocaat-stagiairs; De Brauw volgt met 4.166 euro, iets lager dan vorig jaar. Het salaris voor vierdejaars advocaten is bij De Brauw het hoogst (6.386 euro); Linklaters volgt met 6.211 euro, om in de tabel voor zevendejaars

advocaten bovenaan te staan met een salaris voor managing associates à 9.529 euro. Alle bedragen betreffen de maandsalarissen minus vakantiegeld, bonussen of andere voordelen.

Twee kantoren uit het midden van de top 50 vallen op met hoge posities in deze overzichten: Hogan Lovells en Stek.

Overzicht Eerstejaars salarissen 2021

POSITIE	2021	2020	Advocatenkantoor	Bruto salaris in €
1	(2)	↑	Linklaters	4.475
2	(3)	↑	De Brauw Blackstone Westbroek	4.166
3	(5)	↑	Hogan Lovells	4.050
4	(8)	↑	Van Doorne	3.805
5	(9)	↑	Bird & Bird	3.688
6	(12)	↑	DLA Piper	3.665
7	(10)	↑	Dentons	3.654
8	(-)	↑	Stek	3.593
9	(14)	↑	BarentsKrans	3.570
10	(11)	↑	CMS	3.477
11	(13)	↑	Lexence	3.437
12	(15)	↑	Eversheds Sutherland	3.350
13	(16)	↑	Dirkzwager	3.282
14	(17)	↑	HVG Law	3.250
15	(18)	↑	Taylor Wessing	3.240
16	(19)	↑	Ploum	3.193
17	(20)	↑	Ten Holter Noordam	3.185
18	(22)	↑	Hekkelman	3.116
19	(24)	↑	La Gro Geelkerken	3.087
20	(27)	↑	Trip	3.074
21	(23)	↑	Van Benthem & Keulen	3.063
22	(21)	↓	Wijn & Stael	3.037
23	(28)	↑	Kennedy Van der Laan	3.010
24	(29)	↑	KienhuisHoving	3.000
25	(30)	↑	LXA The Law Firm	2.900
26	(-)	↑	Holla	2.839
27	(31)	↑	Van Iersel Luchtman	2.707
28	(32)	↑	Damsté	2.650
29	(-)	↑	TeekensKarstens	2.600

Overzicht Vierdejaars salarissen 2021

POSITIE	2021	2020	Advocatenkantoor	Bruto salaris in €
1	(2)	↑	De Brauw Blackstone Westbroek	6.386
2	(3)	↑	Linklaters	6.211
3	(5)	↑	Hogan Lovells	5.959
4	(8)	↑	Dentons	5.614
5	(9)	↑	DLA Piper	5.581
6	(12)	↑	Stek	5.509
7	(10)	↑	CMS	5.353
8	(-)	↑	Van Doorne	5.140
9	(14)	↑	BarentsKrans	5.114
10	(11)	↑	Eversheds Sutherland	5.000
11	(13)	↑	Taylor Wessing	4.956
12	(15)	↑	Van Benthem & Keulen	4.911
13	(16)	↑	Bird & Bird	4.840
14	(17)	↑	Lexence	4.787
15	(18)	↑	Ploum	4.721
16	(19)	↑	Hekkelman	4.692
17	(20)	↑	Kennedy Van der Laan	4.672
18	(22)	↑	La Gro Geelkerken	4.672
19	(24)	↑	Ten Holter Noordam	4.665
20	(27)	↑	Holla	4.543
21	(23)	↑	HVG Law	4.500
22	(21)	↓	Trip	4.457
23	(28)	↑	Wijn & Stael	4.412
24	(29)	↑	LXA The Law Firm	4.400
25	(30)	↑	Dirkzwager	4.355
26	(-)	↑	TeekensKarstens	4.300
27	(31)	↑	Van Iersel Luchtman	4.294
28	(32)	↑	KienhuisHoving	4.150
29	(-)	↑	Damsté	4.044



De cijfers betreffen het bruto maandsalaris, exclusief vakantiegeld, bonussen en andere voordelen

Laatstgenoemde staat in de tabel voor zevendejaars zelfs op de derde plaats met een bruto maandsalaris van 8.383 euro. De verschillen in salaris blijven verder fors, zeker bij de zevendejaars advocaten. Het verschil tussen het meest en minst betaalde kantoor bedraagt dit jaar ruim 4.000 euro per maand.



De best betaalde zevendejaars advocaat verdient 9.529 euro per maand

Overzicht Zevendejaars salarissen 2021

POSITIE	2021	2020	Advocatenkantoor	Bruto salaris in €
1	(3)	↑	Linklaters	9.529
2	(2)	▫	De Brauw Blackstone Westbroek	9.318
3	(-)	↑	Stek	8.383
4	(4)	▫	Hogan Lovells	8.179
5	(12)	↑	DLA Piper	7.841
6	(28)	↑	Dentons	7.723
7	(11)	↑	BarentsKrans	7.436
8	(8)	▫	Lexence	7.271
9	(14)	↑	Kennedy Van der Laan	7.236
10	(13)	↑	Van Doorne	7.160
11	(9)	↓	CMS	7.075
12	(10)	↓	Bird & Bird	7.038
13	(15)	↑	Taylor Wessing	6.819
14	(20)	↑	Ten Holter Noordam	6.470
15	(-)	↑	TeekensKarstens	6.450
16	(17)	↑	Ploum	6.369
17	(18)	↑	Van Benthem & Keulen	6.338
18	(19)	↑	HVG Law	6.250
19	(23)	↑	La Gro Geelkerken	6.087
20	(24)	↑	Hekkelman	5.958
21	(-)	↑	Holla	5.953
22	(21)	↓	Wijn & Stael	5.951
23	(22)	↓	LXA The Law Firm	5.900
24	(29)	↑	Trip	5.730
25	(25)	▫	Damsté	5.725
26	(26)	▫	Van Iersel Luchtman	5.400
27	(16)	↓	Dirkzwager	5.321

Leverage

Ten opzichte van vorig jaar ziet de rangschikking van de kantoren naar leverage-ratio er anders uit. Leverage draait om de verhouding tussen het aantal partners en advocaten in de praktijk; de ratio geeft een ruw beeld van hoe winstgevend – dan wel efficiënt – een kantoor werkt. De kantoren met een leverage-ratio van 6.0 of hoger zijn dit jaar HVG Law, Allen & Overy, Clifford Chance, De Brauw en Loyens & Loeff.

Top 30 Leverage 2021

POSITIE	2021	2020	Advocatenkantoor	2021	2020	Adv.Part.	
1	(3)	↑	HVG Law	7,3	6,8	116	14
2	(8)	↑	Allen & Overy	6,4	4,8	201	27
3	(6)	↑	Clifford Chance	6,2	5,0	136	19
4	(4)	▫	De Brauw Blackstone Westbroek	6,0	5,3	329	47
	(5)	↑	Loyens & Loeff	6,0	5,1	258	37
6	(6)	▫	Houthoff	5,9	5,0	255	37
7	(9)	↑	Linklaters	5,3	4,7	57	9
8	(20)	↑	Simmons & Simmons	4,9	3,3	65	11
9	(12)	↑	Stibbe	4,5	3,9	220	40
10	(27)	↑	Cleerdin & Hamer				
			Advocaten	4,4	2,8	43	8
11	(-)	↑	TeekensKarstens	4,3	nb	37	7
12	(12)	▫	Damsté	3,9	3,9	44	9
13	(14)	↑	Pels Rijcken & Droog-leeve Fortuijn	3,8	3,6	160	33
	(17)	↑	Van Benthem & Keulen	3,8	3,4	86	18
	(25)	↑	Baker McKenzie	3,8	3,0	81	17
16	(17)	↑	Freshfields Bruckhaus Deringer	3,7	3,4	70	15
	(22)	↑	KienhuisHoving	3,7	3,2	42	9
	(24)	↑	CMS	3,7	3,1	113	24
19	(14)	↓	NautaDutilh	3,6	3,6	257	56
	(14)	↓	DLA Piper	3,6	3,6	124	27
	(22)	↑	LXA The Law Firm	3,6	3,2	41	9
	(25)	↑	Dirkzwager	3,6	3,0	114	25
23	(-)	↑	Florent	3,2	nb	38	9
24	(17)	↓	Van Doorne	3,1	3,4	165	40
	(20)	↓	Wijn & Stael	3,1	3,3	45	11
	(27)	↑	Hogan Lovells	3,1	2,8	45	11
27	(11)	↓	Hekkelman	3,0	4,0	44	11
	(-)	↑	BarentsKrans	3,0	nb	72	18
29	(27)	↓	Kennedy Van der Laan	2,8	2,8	103	27
30	(10)	↓	DVDW	2,7	4,2	44	12
	(-)	↑	Nysingh	2,7	nb	93	25

Notariaat 2021

In het coronajaar 2020 passeerde het gehele notariaat uiteindelijk meer akten dan ooit: bijna twee miljoen. Niet gek dus dat het aantal (kandidaat-)notarissen werkzaam bij de dertig grootste notariaten van Nederland ook weer gestegen is, van 731 naar 763 (4,4%).

Opvallend genoeg is de samenstelling van de tien grootste Nederlandse notariaten nauwelijks gewijzigd ten opzichte van vorig jaar. Dit ondanks lichte groei bij de meeste notariaten. Loyens & Loeff beschikt sinds jaar en dag over – veruit – het grootste notariaat, met per 1 januari 2021 tien notarissen, twee toegevoegd notarissen en zestig kandidaat-notarissen. De drie andere grote Zuidas-notariaten blijven Houthoff (53 (kandidaat-) notarissen), NautaDutilh (38) en De Brauw Blackstone Westbroek (34).

De Brauw levert een plaatsje in ten gunste van het vanuit Zwolle opererende **Het Notarieel**, dat vorig jaar opklom tot het grootste onafhankelijke notariskantoor van het land. Dit jaar klimt het immer groeiende kantoor naar de vierde positie, met tien notarissen, vijf

toegevoegd notarissen en negentien kandidaat-notarissen (net als De Brauw 34 in totaal, maar meer notarissen). Zij zijn werkzaam op in totaal zes kantoren.

Nieuw fusiekantoor

Een hoge nieuwe binnenkomer in de lijst is **Westport Notarissen** op plaats zeventien, in het voorjaar van 2020 ontstaan uit een fusie tussen Westland Partners in Naaldwijk en het Rotterdamse Van Heeswijk Notarissen. Het fusiekantoor telt acht notarissen, drie toegevoegd notarissen en negen kandidaat-notarissen, en maakt er geen geheim van groeiplannen te hebben.

Andere nieuwe binnenkomers onderin de top 30 zijn Zuidbroek Notarissen, Holdinga Matthijssen Kraak, Vechtstede Notarissen en Just Notarissen. Verdwenen uit de lijst zijn Van Grafhorst, Schaap,

Metis en Schut van de Ven.

60% vrouwen

In tegenstelling tot de advocatuur bestaat het notariaat wel voor de meerderheid uit vrouwen: voor liefst 60% (458 van de 763 notariëlen). Dit betreft wel hoofdzakelijk kandidaat-notarissen: van de 167 beëdigde notarissen bij de dertig grootste kantoren zijn er nog geen vijftig vrouw, wat neerkomt op 29,3%.

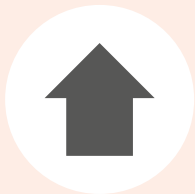
Bij de vijftig toegevoegd notarissen – die in loondienst zijn van hun notariskantoor – is het percentage vrouwen 70%. Van de kandidaat-notarissen is ruim twee op de drie vrouw (in totaal 68,5%, 374 van de 546 kandidaten). Opvallend: het notariaat van Stibbe bestaat voor 88% uit vrouwen, evenals Hermans & Schuttevaer (25 vrouwen, 4 mannen).



Het Notarieel, Hekkelman, Hartman LMH, Buren, Stibbe



CMS, AKD



763

Het totale aantal arbeidsplaatsen voor notarissen, toegevoegd notarissen en kandidaat-notarissen in de top 30.



34

Het grootste 'pure' notariskantoor – Het Notarieel – is doorgroeid naar 34 (kandidaat-) notarissen, werkzaam op zes kantoren

Top 30 Nederlandse notariskantoren 2021

POSITIE		TOTAAL	Aantal notarissen per kantoor		Verdeling notarissen in 2021				
2021	2020		2021	2020					
1	(1)	■	Loyens & Loeff	72	71		10	2	60
2	(2)	■	Houthoff	53	48		6	0	47
3	(3)	■	NautaDutilh	38	39		8	1	29
4	(5)	▲	Het Notarieel	34	30		10	5	19
	(4)	■	De Brauw Blackstone Westbroek	34	32		4	0	30
6	(6)	■	Hermans & Schuttevaer	29	26		7	2	20
7	(6)	▼	Van Doorne	28	26		5	4	19
8	(8)	■	VBC	26	24		4	2	20
	(9)	▲	Hoekstra & Partners	26	23		7	3	16
10	(10)	■	Actus notarissen	22	22		8	3	11
	(12)	▲	Allen & Overy	22	21		4	0	18
	(16)	▲	Hekkelman	22	19		7	1	14
13	(10)	▼	Daamen De Kort van Tuijl Notarissen	21	22		8	3	10
	(12)	▼	Dirkzwager	21	21		7	1	13
	(14)	▲	Trip	21	20		5	0	16
	(14)	▲	Baker McKenzie	21	20		3	1	17
17	(-)	▲	Westport Notarissen	20	19		8	3	9
	(21)	▲	Hartman LMH	20	16		3	0	17
19	(18)	▼	Van Putten Van Apeldoorn	18	17		6	2	10
	(21)	▲	VDB Advocaten Notarissen	18	16		3	3	12
	(21)	▲	Olenz Notarissen	18	16		3	2	13
	(21)	▲	HVG Law	18	16		2	4	12
	(27)	▲	Buren	18	15		3	0	15
24	(18)	▼	CMS	17	17		5	1	11
	(30)	▲	Stibbe	17	14		2	0	15
26	(18)	▼	AKD	16	17		4	2	10
	(27)	▲	Abma Schreurs	16	15		5	0	11
	(27)	▲	DLA Piper	16	15		3	1	12
	(-)	▲	Zuidbroek Notarissen	16	nb		7	0	9
30	(-)	▲	Holdinga Matthijssen Kraak	15	11		3	2	10
	(-)	▲	Vechtstede Notarissen	15	nb		5	0	10
	(-)	▲	Just Notarissen	15	nb		2	2	11

■ Aantal notarissen in 2021 ■ Aantal toegevoegde notarissen in 2021 ■ Aantal kandidaat notarissen in 2021



72

Loyens & Loeff blijft het Zuidas-kantoor met het grootste notariaat. In totaal zijn er 72 (kandidaat-)notarissen werkzaam.



68,5%

Het percentage vrouwelijke kandidaat-notarissen werkzaam bij de dertig grootste notariaten

Cumulatief 2021

Loyens & Loeff mag dan ruim twee keer zoveel (kandidaat-)notarissen tellen als De Brauw Blackstone Westbroek, laatstgenoemde handhaaft zich toch op de eerste positie in de cumulatieve top 30 (363 advocaten en notarissen in totaal).

Loyens & Loeff staat zodoende met 330 advocaten en notarissen op de tweede plaats. Het gegroeide Houthoff (308) heeft de derde plek overgenomen van het iets gekrompen NautaDutilh

(295). Zoals eerder gezien zijn er volop kantoren gedurende 2020 gegroeid, maar puur qua positioneringen is de cumulatieve rangschikking behoorlijk stabiel te noemen. Kleine verschuivingen

doen zich vooral net onder de top 10 voor, waar DLA Piper, Dirkzwager, HVG Law en CMS van plaatsen zijn gewisseld, terwijl ze binnen de bovenste vijftien grootste kantoren blijven.

Top 30 Advocaten en notarissen cumulatief 2021

POSITIE	TOTAAL	Kantoor		2021 2020		Verdeling advocaten en notarissen in 2021	
2021	2020						
1	(1)	De Brauw Blackstone Westbroek	363	330	329	34	
2	(2)	Loyens & Loeff	330	326	258	72	
3	(4) ↑	Houthoff	308	293	255	53	
4	(3) ↓	NautaDutilh	295	305	257	38	
5	(6) ↑	Stibbe	237	208	220	17	
6	(7) ↑	Allen & Overy	223	190	201	22	
7	(5) ↓	AKD	201	213	185	16	
8	(8)	Van Doorne	193	179	165	28	
9	(9)	Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn	172	167	160	12	
10	(11) ↑	Clifford Chance	145	133	136	9	
11	(13) ↑	DLA Piper	140	130	124	16	
12	(14) ↑	Dirkzwager	135	125	114	21	
13	(10) ↓	HVG Law	134	140	116	18	
14	(12) ↓	CMS	130	132	113	17	
15	(15)	Nysingh	105	99	93	12	
16	(16)	Baker McKenzie	102	96	81	21	
17	(17)	Lexence	95	93	84	11	
18	(18)	Van Benthem & Keulen	94	87	86	8	
	(19) ↑	Dentons	94	79	84	10	
20	(21) ↑	BarentsKrans	80	71	72	8	
21	(24) ↑	Freshfields Bruckhaus Deringer	77	68	70	7	
22	(20) ↓	Trip	72	75	51	21	
23	(21) ↓	Ploum	70	71	63	7	
24	(23) ↓	Simmons & Simmons	69	69	65	4	
25	(25)	Hekkelman	66	64	44	22	
26	(28) ↑	Linklaters	63	57	57	6	
27	(25) ↓	Bird & Bird	62	64	60	2	
28	(28)	Taylor Wessing	60	57	52	8	
29	(27) ↓	De Haan	55	62	44	11	
30	(30)	Damsté	54	48	44	10	
	(-) ↑	KienhuisHoving	54	46	42	12	

■ Aantal advocaten in 2020 ■ Aantal (kandidaat) notarissen in 2020

Ons vertaalteam staat ook voor ú klaar!



Juridisch vertalen, een vak apart!

Of u zich nu toelegt op insolventierecht, contractenrecht, arbeidsrecht, bouwrecht of huurrecht, wij staan altijd klaar om direct met uw vertaalproject aan de slag te gaan.

Met ons team van 15 in-house juridisch vertalers en ons internationale netwerk ervaren freelance vertalers realiseren wij graag uw juridische vertaalopdrachten, in elke gewenste taalcombinatie en altijd binnen de gewenste deadline.

Wij doen u graag een vrijblijvende offerte.



T 0299-351851
E info@jmstext.nl
W www.jmstext.nl

Diversiteit als norm bij Eversheds Sutherland

Van de Nederlandse top 50-kantoren heeft Eversheds Sutherland per 1 januari 2021 het hoogste aandeel vrouwelijke partners (40%). Advocaat-stagiaire Daniëlle van de Vijver en partner Thera Adam-van Straaten over de cultuur op hun kantoor. “Vrouwen die carrière willen maken, moeten zich meer bewust zijn van de mensen met wie ze zich omringen.”

Door Patricia Jacob | Foto's: Roel Dijkstra Fotografie

Kort na de inauguratie van Kamala Harris spreken we elkaar. IE-advocaat Thera Adam-van Straaten vindt het ‘prachtig’ dat Amerika nu de eerste vrouwelijke vicepresident heeft. Haar collega, bankrechtadvocaat Daniëlle van de Vijver, knikt. “Geweldig dat er in de VS een vrouw op die plek zit. Wat zou het mooi zijn als Nederland een keer een vrouwelijke premier krijgt! Ik vind het belangrijk dat vrouwen goed vertegenwoordigd zijn. Ik stem al jaren op een vrouw.” “Wij zusters moeten elkaar helpen,” vindt Adam. “Doen we dat niet, dan komen we er nooit.”

Adam is Senior Office Partner Netherlands bij Eversheds Sutherland, het kantoor waar Van de Vijver advocaat-stagiaire is. Net als bij veel andere Nederlandse advocatenkantoren staat ook bij Eversheds diversiteit hoog op de agenda. Feit is dat dit kantoor van alle Nederlandse top 50-kantoren de meeste vrouwelijke advocaten heeft: ruim 60%. Uit de cijfers (peildatum 1 januari 2021) blijkt verder dat Eversheds het hoogste aantal vrouwelijke partners heeft: zes op vijftien vennoten (40%). Slechts elf van de vijftig kantoren komen boven de 30% uit.

Een reactie?

Van de Vijver: “Ik werk voor een vrouwelijke partner. Boven Thera zit ook een vrouw: European Managing Partner Helen Thomas. Omdat ik om me heen zie dat vrouwen de top kunnen bereiken, komt het sneller bij mij op dat ik later eventueel ook partner kan worden.”

Thera, jij bent zelf een rolmodel. Wat wil jij starters meegeven?

Adam: “Dat een carrière niet over één nacht ijs gaat. De eerste jaren zijn om een vak te leren. Leren is investeren in jaren doen, doen, doen. De advocatuur is een ambacht. Alles wat ik nu doe, kan ik doen omdat ik de basis van dat ambacht goed heb gelegd. Je moet een beetje rust in je donder hebben. Daniëlle beseft dat.”

Van de Vijver: “Ik ben nog geen jaar bezig. Ik wil vooral veel leren en ontdekken wat ik leuk vind. De partner voor wie ik werk betreft me overal bij en laat me bij zaken van begin tot eind meelopen. Super leerzaam. Ook al word ik soms in het diepe gegooid en moet ik een beetje trappelen om weer boven te komen. Gaat het fout, dan hoor ik dat. Maar het is fijn dat er altijd iemand over mijn schouder meekijkt. Omdat ik me veilig voel, durf ik te springen.”

Adam: “In een ideale werkomgeving is vertrouwen, openheid en laagdrempeligheid de standaard. Vertrouw je degene voor wie je werkt, dan kun je openlijk zeggen wat je graag wilt doen én aangeven wat je moeilijk vindt. Als ik Eversheds vergelijk met kantoren waar ik eerder heb gewerkt, zie ik een verschil.”

Thera Adam-van Straaten

‘Ik wil startende advocaten meegeven dat ze een beetje rust in hun donder moeten hebben’





Wat is dat verschil dan?

Adam: “Het was er hiërarchischer. Bij Eversheds heb je ook partners, medewerkers en advocaat-stagiairs. Maar ondanks die titels is het er verbazingwekkend plat. Volgens mij is er voor jongeren geen drempel om een partner – nationaal, internationaal – te benaderen.”

Van de Vijver: “Inderdaad. Heb ik een partner uit de UK nodig, dan bel ik die. Ook al kennen we elkaar niet.”

Adam: “Eversheds is laagdrempeliger dan mijn vorige werkgevers.”

Bij die kantoren zaten meer mannen in de maatschap.

Adam: “Ja, maar ik weet niet of dat ermee te maken heeft. Het was een leerzame tijd. Ik zag het als een spel om ook in zulke organisaties iets te bereiken. Ik wist altijd wel iemand te vinden die mij een prettig mens vond en waarbij ik niet het gevoel had dat mijn leeftijd of vrouw zijn ertoe deed.”

Was het er vrouwonvriendelijk?

Adam: “Dat heb ik zelf nooit meege-

maakt. Wel heb ik gehoord dat aan de stagiaire met het blonde haar werd gevraagd of zij de koffie wilde inschenken. Ik denk niet dat dit nu nog voorkomt. Er is veel veranderd, zoals de kleding. Toen ik in 1998 begon, droegen alle vrouwelijke advocaten rokjes. Die kleding was zo'n ding waar een gevoel onder lag van 'we moeten het nog maar zien'. Ook zoiets: er waren bijna geen vrouwen die al kinderen hadden en daarna partner werden. Je zag vooral vrouwen van 36 of 38 die pas aan kinderen begonnen nadat ze ingestemd waren als partner. Ook dat is nu anders.”

Daniëlle, wil jij partner worden?

Van de Vijver: “Ik kijk nog niet zo ver vooruit. Persoonlijk vind ik het belangrijk om bezig te zijn met duurzaamheid en alles eromheen. Het besef dat we zuinig moeten zijn op onze planeet, heb ik van huis uit meegekregen; mijn ouders hebben een biologische boerderij. Bij Eversheds zit ik in een werkgroep die zich bezighoudt met Environmental, Social & Governance. ESG gaat verder

dan alleen het scheiden van afval en andere duurzaamheidsissues; goede arbeidsvoorwaarden vallen er bijvoorbeeld ook onder. Ik wil ESG als een rode draad door mijn loopbaan laten lopen.”

Adam: “ESG staat bij Eversheds al jaren bovenaan de agenda. Het is onderdeel van wie wij zijn. Onder het kopje 'social' valt niet alleen social responsibility in de zin van eerlijke lonen, maar ook Diversity & Inclusion. Ook daar is Eversheds al jaren mee bezig. Zo staan we al dertien jaar in de top 50 van beste werkplekken voor vrouwen van het Britse dagblad The Times. Kantoor Hong Kong heeft in 2019 een Gold Standard – een soort keurmerk – gekregen op het gebied van LGBT+ -inclusie. Veel van onze cliënten zijn grote corporates. Zij verwachten van ons dat we ergens voor staan, óók op het gebied van diversiteit en inclusie.”

Wat voegt diversiteit volgens jullie toe?

Adam: “Uit alle rapporten blijkt dat gemengde bedrijven succesvoller zijn. Diversiteit met al zijn pijlers – geslacht, ras, geaardheid – zorgt ervoor dat het gesprek genuanceerder wordt; het voorkomt tunnelvisie. Om onze blik zo breed mogelijk te maken, biedt Eversheds alle kantoren trainingen aan om onbewuste vooroordelen, die iedereen nu eenmaal heeft, te benoemen én te ontmantelen. In Nederland gaan we daar zo snel mogelijk aan meedoen. Het feit dat er bij ons relatief veel vrouwen werken, is geen reden om achterover te leunen. Diversiteit gaat over meer dan gender alleen.”

Thera Adam-van Straaten

... is Senior Office Partner Netherlands bij Eversheds Sutherland en Co-head Global van Eversheds' IE-team. Adam is niet alleen gespecialiseerd in het IE-recht, maar ook in het reclamerecht en labelling. Ze begon haar carrière bij NautaDutilh. Via Unilever, Simmons & Simmons en Kneppelhout & Korthals kwam zij in 2019 bij Eversheds Sutherland.





Daniëlle van de Vijver

‘Ik voel me hier veilig, daarom durf ik in het diepe te springen’

Ja, etniciteit bijvoorbeeld. De Nederlandse top is behoorlijk wit.

Van de Vijver: “Het is iets wat bij veel kantoren speelt. Maar het is niet zo dat Eversheds geen partners met een andere achtergrond wil. Het schijnt dat mensen met een migratieachtergrond minder snel voor de advocatuur kiezen. Ze komen er minder mee in contact.”

Adam: “Een stap lager, vooral bij de associates, is het best gemengd.”

Van de Vijver: “Ja, en dat is best bijzonder.”

Adam: “Ik zie dat als een positieve flow. Over vijf jaar hebben we in de gemengde partnergroep vast meer etnische diversiteit. Het binnenhouden van talent is een belangrijk issue. Een middel om dat te bereiken zijn onze *quarterly checkings*. Ieder kwartaal bepaalt degene die wordt geëvalueerd waar het gesprek over gaat: werk, welzijn en/of carrière. In deze gesprekken stimuleren we advocaten

na te denken over hun loopbaan. Deze checkings gebruiken we ook om zo veel mogelijk vrouwen binnen te houden. We willen weten wat hun zorgen en uitdagingen zijn, zodat we ze vooruit kunnen helpen. Wereldwijd heeft Eversheds als doel gesteld in 2021 30% vrouwelijke partners te hebben. We zitten op 29%. Ik denk dat voor de komende jaren het streven 45% zal worden.”

Wat hebben vrouwen voor op mannen?

Adam: “Vrouwen zijn over het algemeen iets tactischer. Van de Vijver: “Het is wel een beetje ‘over één kam scheren’, maar ik denk dat vrouwen toch iets meer de behoefte hebben om met hun werk iets bij te dragen aan de maatschappij. Mannen gaan vaker recht op hun doel af en kijken daarbij minder om zich heen dan vrouwen.”

Adam: “Daar zit wat in. Neem een advies. Een advies moet inhoudelijk

Daniëlle van de Vijver

... is sinds juli 2020 advocaat-stagiaire op de sectie Banking & Finance van Eversheds Sutherland. Ze is gespecialiseerd in het bank- en financieel recht en is het bijzonder geïnteresseerd in financiële technologie en asset management.

goed zijn, maar het is ook belangrijk hoe die boodschap wordt gebracht en hoe je met de cliënt omgaat. Vrouwen hebben daar iets meer oog voor. Ze feliciteren de cliënt bijvoorbeeld met zijn verjaardag of refereren aan iets wat ze in de krant hebben gelezen, zoals een uitdaging waar zijn bedrijf voorstaat. Misschien stimuleert dit mannen om ook zo te communiceren.”

Wat staat een vrouwelijke opmars in de weg?

Adam: “Bij Eversheds zijn geen drempels om in de maatschap te komen. Waarom er nog niet meer vrouwelijke partners zijn? Je leven bestaat niet alleen uit kantoor, maar ook uit je privéleven en je eigen persoonlijkheid. Misschien heb je van huis wel een heel traditionele rolverdeling meegekregen en kun je dat moeilijk loslaten.”

Van de Vijver: “Bij mijn vriend thuis zijn de rollen bijvoorbeeld omgedraaid: zijn moeder heeft een topfunctie. De traditionele man-vrouw verhouding speelt daarom bij ons niet.”

Adam: “Goed! Een supportieve partner is heel belangrijk voor je carrièreverloop. In mijn relatie heb ik heel vroeg mijn kaarten op tafel gelegd. Ik heb gestuurd om er iets mee te gaan doen, zei ik. Hij vond dat prima. Inmiddels zijn we 22 jaar getrouwd met drie tieners. We doen het echt samen. Vrouwen moeten zich meer bewust zijn van de mensen met wie ze zich omringen. Soms bestaat het glazen plafond meer door de afspraken thuis dan bij je werkgever.”

Sdu Incompany

Educatie voor juridische professionals goed geregeld



De permanente educatie van uw medewerkers is een eerste levensbehoefte. Maar hoe zorgt u, juist in deze Corona-tijd, dat uw medewerkers de (online) opleidingen en cursussen kunnen volgen die aansluiten op hun behoeften? En waar haalt u de tijd en kennis vandaan om deze opleidingsmogelijkheden te organiseren?

Sdu biedt uitkomst! Neem een kijkje op onze website voor meer informatie.

Meer informatie sdujuridischeopleidingen.nl/incompany

Sdu



Deze is voor de advocaat-stagiairs, klas van 2020/2021



**Door
Zo Zuidas**

Dit was niet de bedoeling. Zo had je het niet voor je gezien, na het behalen van je masterbul, en met dat fantastische aanbod van het advocatenkantoor van je dromen op zak. Je moest beginnen op afstand, zonder je hele team in het echt te hebben gezien.

Je weet inmiddels wel precies welk tijdstip van de dag een meltdown bij de peuter van je collega triggert, en je bent een expert in het tolereren van het schelle gegil van diezelfde peuter in je headset, terwijl je de complexiteiten van bestuurdersaansprakelijkheid uiteenzet. Je weet precies waar op de boekenplank van de Tax-partner een vergeten exemplaar uit 2008 van *Fifty Shades of Grey* staat, omdat je uren naar die boekenplank hebt gestaard in ellenlange videocalls.

‘Je leven is veranderd in een soort eindeloze grijze sluimerstaat, waar je in feite slaapt op kantoor’

Je leven is veranderd in een soort eindeloze grijze sluimerstaat, waar je in feite slaapt op kantoor, als een duurbetaalde gevangene. Met een beetje pech heb je een huisgenoot die dezelfde soort baan heeft als jij, en kun je elkaar horen galmen tijdens tegelijkertijd geplande calls. De Hel.

Je kan niet wachten op het moment dat je door de automatische deuren van die slicke

kantoorstoren kan stappen, met een duidelijke scheiding tussen de wereld van werken en die van je eigen leven. Het moment dat je samen met je medesta-

giars vijf lauwe witte wijn naar achter kan slaan op de kantoorborrel en er een feest van kan maken op de vrijdagmiddagborrel. Want dat hoort er ook bij.

We voelen met je mee.

Als advocaat-stagiair is het zo belangrijk dat je begeleid wordt, op een kantoor, door een partner of een medewerker, die je actief betreft in zaken. Zo leer je uiteindelijk hoe je moet draften, conference callen, en praten met een cliënt: door het af te kijken van een ervaren advocaat. Hoewel veel kantoren enorm hun best doen om in te checken bij hun advocaat-stagiairs, is het niet te ontkennen dat het lastig is om de nuances van een *indemnity clause* over een haperende WiFi-connectie te communiceren.

Het traditionele leertraject van de advocaat-stagiair is tijdens de coronacrisis kwetsbaar gebleken. Maar noodzaak leidt tot innovatie, en uiteindelijk zal dat rottige eerste jaar van je loopbaan leiden tot zowel verandering in de advocatuur als een snelle ontwikkeling van jouw eigen carrière.

Wij voorspellen de volgende veranderingen waar je je voordeel mee kan doen:

1. Waarschijnlijk ben je minder gevoelig voor autoriteit en neem je meer initiatief dan je voorgangers.

In een Zoomcall is iedereen hetzelfde formaat blokje. Autoriteit is moeilijker af te dwingen op afstand. Dat betekent dat je als stagiair meer initiatief hebt moeten – en durven – nemen om bij zaken betrokken te worden. Het is voor veel jonge advo-

‘Tech heeft de potentie om hiërarchische structuren binnen de advocatuur omver te werpen’

caten minder eng om een partner te pingen dan over de drempel van een kantoorkamer te stappen. Generatie Covid heeft geleerd om de leiding te nemen op eigen projecten, in een wereld die voor iedereen, partner of stagiair, nieuw was. Die eigenschap zal doorwerken en, zo denken wij, leiden tot

een nieuwe generatie advocaten die verandering omarmt, en even ondernemend als flexibel is. Improviseren moest je al vanaf de start. Advocatenkantoren zouden er goed aan doen om die skillset te omarmen en in te zetten op het ontwikkelen van hun eigen ‘intrapreneurs’. Jullie kunnen een leidende rol nemen in het ontwikkelen van legal tech en innovatieve oplossingen voor cliënten.

2. Voor de niet-traditionele corpstypes in de advocatuur geldt dat jullie moment is aangebroken.

Diversiteit wordt een asset. Het belang van diversiteit zal in de wereld post-corona worden versterkt door de opkomst van legal tech. De afgelopen jaren is er meer bewustwording ontstaan over de traditionele omgeving van het advocatenkantoor waarin

bepaalde onzichtbare gedragsnormen worden beloond. Dat zijn normen die je hebt meegekregen vanuit je opvoeding, in de buurt waar je opgroeide, of bij een studentencorps waar je je studententijd doorbracht. Het is lastig om daar als relatieve buitenstaander aan mee te doen.

Door de online wereld waar we nu in leven, is er minder kans om die groepsnormen uit te oefenen. De focus ligt steeds meer op flexibiliteit en samenwerken. Een advocatenkantoor zal alleen succesvol blijven met een divers, open-minded en flexibel team, waarin iedereen elkaar kan uitdagen en waar autoritaire verhoudingen of gedragsnormen als niet-productief worden gezien. Met het toenemende belang van innovatie in legal, zal de focus ook meer op *product skills* komen te liggen. Talentvolle advocaten die weten welke tools cliënten nodig hebben om problemen op te lossen, zullen in de toekomst het succesvolst zijn, ongeacht of ze lid waren van het corps of niet. Tech heeft de potentie om hiërarchische structuren binnen de advocatuur omver te werpen.

De klas van 2020/2021 heeft een rotstart gehad. Maar ze hebben ook de kansen om uiteindelijk glansrijk uit deze vreemde periode te herrijzen. Go get ‘em!



Ontdek het nieuwe Rechtsorde

“We hoorden veel terug dat gebruikers door de bomen het bos niet meer zagen. Teveel resultaten in beeld, een brij aan informatie, geen overzicht. Dat kan echt stukken beter.”

Dé snelste zoekmachine voor de beste juridische en fiscale professionals van Nederland

Ben je op zoek naar relevante informatie, geordend en overzichtelijk gepresenteerd? Sneller vinden wat je nodig hebt, zodat je verder kunt met je werk? Rechtsorde is een supersnelle zoekmachine, volledig opnieuw ontworpen voor en met de beste juridische en fiscale professionals van Nederland. Nieuwsgierig? Vraag snel een persoonlijke demo aan en ontdek de voordelen van het nieuwe Rechtsorde.

Rechtsorde. Sneller zoeken, sneller vinden, sneller verder.

Wanda Bolte
Productmanager Rechtsorde

Benieuwd naar het nieuwe Rechtsorde?
Vraag een demo aan op rechtsorde.nl/nieuw



Deze drie kantoren groeiden hard in de coronacrisis

‘Dat we groeien, is niet dankzij of ondanks corona’

Voorlopig komt de zakelijke advocatuur ongeschonden uit de coronacrisis. Sterker: dankzij forse werktoenames groeiden dertig top 50-kantoren in 2020 ongestoord verder. Drie kantoren in verschillende klassen – Allen & Overy, BarentsKrans en Damsté – beleefden een succesvol jaar en namen volop nieuwe mensen aan.

Door Joris Rietbroek

Zeker, bij de aankondiging van de lockdownmaatregelen in maart 2020 hield ook bij Allen & Overy, BarentsKrans en Damsté iedereen collectief de adem in. Niemand die op dat moment verwachtte dat 2020 alsnog een uitstekend jaar zou worden.

Het ging Allen & Overy zeer goed. En toch gebeurde dat, ook voor de Nederlandse vestiging van Allen & Overy, die vorig jaar als gevolg van de werktotename groeide met twintig advocaten – meer dan 10%. Met meetelling van

twalf in het buitenland beëdigde advocaten die voor het Nederlandse kantoor werken, komt de groei gedurende 2020 volgens De Stand zelfs uit op 18,9%, van 169 naar 201 advocaten.

“Het is ons inderdaad erg goed gegaan,” bevestigt Brechje van der Velden, bestuursvoorzitter van Allen & Overy Amsterdam. “Natuurlijk was onze financiële praktijk al vrij snel weer druk. Kort nadat de wereld op slot ging, kwam de private equity-markt alweer op gang. Men wilde niet langer wachten, maar juist op dit

moment instappen met de gedachte om – net als in de eerdere crisis – op de langere termijn een mooi rendement te maken. In deze praktijk was het daarom al snel weer vol aan de bak voor onze mensen, en dat is sindsdien niet opgehouden.”

In de zomer trokken ook de brede M&A-markt en de grotere litigation-projecten weer aan, evenals het aanbod vraagstukken op het gebied van vastgoed, infrastructuur en de energietransitie. “Die markt is in het afgelopen jaar echt



geëxplodeerd, parallel aan het maatschappelijke debat over verduurzaming,” aldus Van der Velden. “We zijn vanaf de begindagen in deze markt actief en dat betaalt zich nu uit. Verder was het in de herstructureringspraktijk al druk, en dat wordt dit jaar waarschijnlijk alleen maar drukker. Een deel van het bedrijfsleven is afgelopen jaar immers met overheids-geld overeind gehouden; we verwachten dat meer bedrijven in de problemen gaan komen.”

Samengevat hebben deze ontwikkelingen gezorgd voor een nog snellere groei dan was voorzien. Daar komen de gevolgen van de Brexit nog bij: de verschuiving van bedrijfsactiviteiten naar het Europese vasteland bezorgt ook Allen & Overy meer werk, zegt Van der Velden. “We hebben daarom over de volle breedte van kantoor meer mensen aangenomen. Vooral de corporate- en



Brechje van der Velden

‘We hebben over de volle breedte nieuwe mensen aangenomen’

finance-secties kregen gedurende 2020 een tekort aan mensen. Ik denk dat we ook dit jaar snel blijven groeien; onze mensen werken nu zeer hard en we maken veel gebruik van onze flexibele schil.”

Zo was 2020 kortom een buitengewoon succesvol, maar ook een moeilijk, uitdagend jaar voor veel Allen & Overy-medewerkers, schetst Van der Velden. “In technisch opzicht ging de overgang naar massaal thuiswerken heel soepel, dat is het voordeel van deel uitmaken van een wereldwijd kantoor. Maar je jonge mensen opleiden via een scherm, dat kan eigenlijk niet. Daarnaast zien we dat het lastig is om de werk-privébalans in evenwicht te houden als je alleen maar thuis werkt. Er worden makkelijker meetings in de avonduren belegd, ook als het niet echt dringend is. Zeker onze mensen met jonge kinderen hebben een

zwaar jaar gehad. We hebben daarom hemel en aarde bewogen om zoveel mogelijk persoonlijk contact met iedereen te onderhouden.”

De manier waarop onderling contact onderhouden uiteindelijk het beste gaat, is toch om met zijn allen weer terug naar kantoor te gaan, denkt Van der Velden. “Ja, het thuiswerken zal deels blijven, maar onze mensen zullen grotendeels weer op kantoor gaan werken. Juist in deze tijd hebben we ervaren dat echte creativiteit voortkomt uit teamwork. Bij grote projecten werk je idealiter toch samen in dezelfde ruimte. We hebben nu gezien dat het mogelijk is om via schermen aan een zaak of een deal te werken, maar dat kan wel ten koste gaan van bepaalde nuances in de communicatie. En van het werkplezier, niet te vergeten.”

Beste jaar ooit voor BarentsKrans

Voor BarentsKrans was 2020 ‘gewoon’ het volgende jaar waarin het Haagse advocatenkantoor flink groeide. Per 1 januari 2021 werken er 72 advocaten bij BarentsKrans, negen meer dan een jaar eerder (+14,3%). Begin 2017 telde het kantoor 49 advocaten, wat betekent dat BarentsKrans sindsdien met bijna 50% gegroeid is.

Hoewel, gewoon...; 2020 is het beste jaar tot nu toe voor BarentsKrans, aldus vastgoedpartner Jesse Zijlma, sinds vorig jaar bestuursvoorzitter. Al is dit volgens hem ‘niet dankzij of ondanks corona’. “Het heeft meerdere kanten. Afgelopen voorjaar vertoonde de M&A-sectie een dip, maar andere secties presteerden juist beter. We hebben veel coronage-relateerde issues behandeld, maar er



Jesse Zijlma

‘De tijd dat de advocaat hier alles wel even zelf deed, is allang voorbij’

zijn vast ook cliënten die minder werk hebben uitbesteed. En wellicht is een deel van de groei in werk te verklaren door het wegvallen van reistijd, het bijwonen van congressen, enzovoorts. De tijd wordt effectiever besteed, dat mag natuurlijk best zo blijven.”

Zijlma vindt de ontwikkeling van zijn kantoor oprecht ‘bijzonder om te zien’. “Ik vind het vooral heel gaaf dat onze ontwikkeling verloopt zoals we het voor ogen hebben. Groei zelf is nooit de grootste ambitie geweest; wel hebben we er een aantal jaar geleden bewust voor gekozen om meer in te zetten op enkele specifieke rechtsgebieden en sectoren.”

Als voorbeelden noemt hij de versterking van de teams die zich bezighouden met commerciële contracten en corporate litigation. “Laatstgenoemde sectie heeft zich nationaal en internationaal steeds meer op de kaart gezet. We hebben enkele jaren terug ingezet op diepgaander specialiseren. Dat werpt nu zijn vruchten af, met een toeloop van de grotere cliënten die bij dit type werk horen.”

Ook speelde BarentsKrans een rol bij grote kartel- en massaschadezaken, waaronder procedures tegen de luchtvaart- en wegvervoerderskartellen. “We zetten onze missie voort om in zo complex mogelijke zaken te werken,” zegt Zijlma. “Vergeleken met tien, vijftien jaar geleden hebben we daarin al enorme stappen gemaakt. Toen ik hier in 2004 begon, was BarentsKrans een klassiek middelgroot kantoor in de Haagse regio met een handjevol grotere klanten, zoals enkele woningcorporaties. Nu adviseren we veel meer grotere partijen en werken we aan de grootste vastgoeddeals. Was dat vijftien jaar geleden nog ondenkbaar, nu is dat *business as usual*.”

Verder heeft BarentsKrans recent nog een nieuwe partner aangetrokken voor de verdere uitbouw van de cassatiepraktijk. Een ander mooi voorbeeld van inhoudelijke groei, zegt Zijlma. “De cassatiepraktijk is voor ons een mooi uithangbord. Het is misschien niet altijd het meest winstgevende werk, maar het is voor kantoor heel belangrijk om het cassatiewerk op hoog niveau te blijven doen.”

Allemaal ontwikkelingen die de snelle groei van BarentsKrans in de afgelopen tijd verklaren, wat niet enkel beperkt

blijft tot de advocaten. Zijlma: “De ondersteuning groeit natuurlijk mee. Toen ik begon, deed onze directeur HR en communicatie erbij. Daar hebben we nu afzonderlijke afdelingen voor. De tijd dat de advocaat hier alles wel even zelf deed, is allang voorbij. Tegelijkertijd zien we onszelf nog steeds als een middelgroot kantoor, met een cultuur waar iedereen elkaar kent. Die cultuur willen we graag behouden.”

Damsté op uitbreidingspad

In meerdere juridische vakmedia – waaronder Advocatie – was de laatste jaren te lezen dat de middelgrote ‘regionale’ advocatenkantoren buiten de Zuidas of de Randstad het moeilijker hebben. Zo niet Damsté advocaten-notarissen in Enschede, dat juist op uitbreidingspad is. In de top 50 van De Stand steeg Damsté acht plaatsen (van 39 naar 44 advocaten), mede dankzij de samensmelting met Dijks Leijssen Advocaten & Rechtsanwält van begin dit jaar.

“We hadden zelf al een German Desk, maar die was vooral gericht op Duitse bedrijven die in Nederland willen ondernemen,” vertelt advocaat en bestuursvoorzitter Jan Schutrups hierover. “Nu hebben we ook Rechtsanwält in dienst, die bijvoorbeeld procedures naar Duits recht bij Duitse rechtbanken kunnen voeren. Ze hebben bovendien een fraaie portfeuille aan cliënten meegenomen.”

Voor Schutrups is dit niet de eerste fusie: hij is al 32 jaar als advocaat verbonden aan Damsté en diens rechtsvoorgangers. De internationalisering van het juridische werk beperkt zich niet tot de Zuidas, zegt hij. “Ook onze praktijk wordt steeds internationaler. We zitten dichtbij



Jan Schutrups

‘We halen hier
in Twente onze
neus niet op
voor de normale
praktijk’

de grens met Duitsland, maar ook steeds meer cliënten die internationaal zaken doen, weten ons te vinden. Dat resulteerde enkele jaren terug al in een kleine vestiging in Amsterdam. Vooral het notariaat timmert er al aardig aan de weg, en dit voorjaar breiden we er verder uit met vijf nieuwe advocaten, afkomstig van een samenwerkingskantoor.”

Normaliter mikt Damsté qua groei niet zo zeer op horizontale instromers, als wel op het aantrekken van jonge talenten, vooral afkomstig van de universiteiten in Nijmegen en Groningen. Daar zit het met de naamsbekendheid

van Damsté wel goed, aldus Schutrups. “We groeien niet om het groeien, maar trekken wel graag jonge talenten aan. Die leiden we zelf op, waardoor deze mensen doorgaans veel langer bij ons blijven dan de opleidingsperiode van drie jaar.”

Intussen zette de coronacrisis ook bij Damsté bepaald geen rem op de hoeveelheid werk en productiviteit. “We hebben afgelopen jaar een omzetgroei van zo’n 15% gerealiseerd,” zegt Schutrups. “Onze mensen bleven ook vanuit huis heel productief; ze hadden weinig aansturing nodig. Het notariaat was het hele jaar veel drukker. Verder presteerden de secties Handels- en Ondernemingsrecht. Vastgoed & Overheid en Arbeidsrecht beter dan andere jaren. Letselschade, strafrecht familierecht zijn de stabiele sectoren. Hoewel: er werd in 2020 minder gereden, dus gebeurden er minder ongelukken op de weg. Mede hierdoor had de letselschadepraktijk het iets rustiger.”

Voor de komende jaren heeft Damsté de ambitie om meer jongere partners te benoemen ‘om de kar te trekken’ en de nieuwe Amsterdamse vestiging verder uit te bouwen. Dat laatste is volgens Schutrups ook noodzakelijk om de internationale praktijk van het kantoor verder te kunnen uitbreiden. “Dat willen we graag, maar intussen halen wij hier in Twente niet onze neus op voor ‘de normale praktijk’. Dat hoort voor ons kantoor bij de regionale functie, en is belangrijk voor de regionale binding. Daar kun en wil je geen afscheid nemen. Met alleen de commerciële topklussen zouden wij het niet redden.”



De Brauw-bestuurder Anja Mutsaers

Eigen koers in veranderende tijden

De Brauw Blackstone Westbroek gaat op een eigen manier om met de toenemende internationalisering van de zakelijke advocatuur. 's Lands grootste advocatenkantoor telt inmiddels meer dan zestig *international lawyers* en wil met een vernieuwd bestuur meer de blik naar buiten richten. Bestuurslid en *Practice Partner* Anja Mutsaers over deze trend.

Door Joris Rietbroek | Foto's: Roel Dijkstra Fotografie

Waar tegenwoordig volop advocaten op den duur overstappen naar het bedrijfsleven, deed Anja Mutsaers dit ruim twintig jaar geleden andersom. Ze werkte eerst vijf jaar bij ExxonMobil, als jurist en in een commerciële functie. In 2000 koos Mutsaers alsnog voor de advocatuur: ze begon in de corporate-praktijk van De Brauw, bij de toen nog bestaande Rotterdamse vestiging. De combinatie van juridisch en commercieel werk lag haar naar eigen zeggen goed. Gaandeweg richtte ze zich steeds meer op internationale projecten en transacties in de energiesector, voor zowel traditionele bedrijven als organisaties actief op het gebied van *renewable energy*.

Sinds 1 januari 2020 heeft ze de praktijk – tijdelijk – achter zich gelaten, om deel uit te maken van het driekoppige kantoorbestuur, samen met Marnix Leijten en Dorothee van Vredenburg. “Ik heb best even nagedacht of ik die stap wilde zetten, maar *you only live once...*,” zegt

Mutsaers, die in haar rol van *Practice Partner* waakt over de Corporate- en Litigation-praktijken. “Ik wilde graag meedenken over de koers en toekomst van het kantoor waar ik veel van houd, dat heeft me over de streep getrokken.”

Blik van buitenaf

Van Vredenburg komt van buiten de advocatuur; zij vervulde eerder bestuursfuncties bij ING en Nationale-Nederlanden. “Het bestuur werd altijd gevormd door advocaat-partners uit de praktijk. Het leek ons goed om hierin te vernieuwen en een externe bestuurder aan te trekken, om meer bestuurservaring aan tafel te krijgen,” vertelt Mutsaers. “Marnix en ik zijn eigenlijk ‘amateurs’;

we hebben alleen de advocatenpet op gehad, nooit de bestuurderspet. Daarbij heeft Dorothee die belangrijke blik van buitenaf; een frisse kijk op dingen.”

Een voorbeeld van haar expertise voor kantoor is dat de opleiding en begeleiding van jonge advocaten op de schop gaan, evenals het beoordelingssysteem, schetst Mutsaers. “Dus niet meer één groot beoordelingsmoment per jaar, maar vaker contactmomenten inplannen, gebaseerd op de individuele ontwikkeling van onze mensen. Op basis van de expertise van Dorothee gaan we dit traject veranderen.” Daarnaast kan een frisse blik volgens Mutsaers veel toevoegen aan het doel van De Brauw om

‘Ik wilde graag **meedenken** over de koers van **het kantoor** waar ik veel van houd’ →

‘nog meer te verbinden met onze cliënten en mensen, en met de maatschappij’. Een recente uiting van dit aangescherpte doel is een nieuwe partnership met het Amsterdamse debatcentrum De Balie.

Handen uit de mouwen

Het credo van het huidige De Brauw-bestuur: de handen uit de mouwen. “Op

‘De wereld verandert **sneller** dan we vijf tot tien jaar geleden konden **verwachten**’

dat vlak scheelt het dat ik in het verleden veel met Rotterdamse cliënten heb gewerkt,” lacht Mutsaers. “We zijn geen types die vanuit de ivoren toren vertellen wat er allemaal moet gebeuren. We vinden het belangrijk om in de hele organisatie goed zichtbaar te zijn; we organiseren bijvoorbeeld zelf ‘vraag maar raak’-sessies voor onze jongeren. Dit alles rond een *back to basics*-filosofie: waar draait het aan het einde van de dag nu echt om? Wel, dat zijn onze mensen en onze cliënten.”

In dit kader constateert Mutsaers hoe de wereld momenteel nog sneller verandert dan ‘we vijf tot tien jaar geleden konden verwachten’, alleen al op geopolitiek en economisch niveau. “Dat heeft impact op de ondernemingen waar we mee werken. Het is lastig om de toekomst te voorspellen, dus dat hebben we enigszins losgelaten. We gaan uit van onze eigen kracht en hebben gedefinieerd: waar zijn we nu écht goed in?”

Het antwoord op die vraag in uitgebreidere vorm bevat de welbekende ‘top-sport-’ en ‘teamsport’-metaforen, maar komt in enkele zinnen op het volgende neer: “We zijn een mensen-business. We bieden teams, opgebouwd uit de beste, met elkaar verbonden mensen, die door verscheidenheid van denken cliënten nog beter kunnen bijstaan. Collectiviteit en nieuwsgierige mensen met lef, daar onderscheiden we ons mee, en in het kneden van diverse teams: nationaal, internationaal, man, vrouw en verschillende expertises.”

Ruim zestig buitenlandse advocaten

Over divers samengestelde teams gesproken: de culturele diversiteit binnen De Brauw is er de laatste jaren alleen maar groter op geworden. Ligt het aantal in Nederland ingeschreven advocaten bij De Brauw al een tijdje stabiel rond de driehonderd, het aantal buitenlandse advocaten werkzaam voor het hoofdkantoor in Amsterdam is de afgelopen jaren flink toegenomen tot ruim zestig, waarvan er circa dertig in het buitenland zijn beëdigd.

Voor het eerst tellen deze beëdigde *international lawyers* van De Brauw – en ruim veertig *peers* bij veertien andere kantoren – mee voor het totale aantal advocaten zoals vermeld in De Stand van de Advocatuur. Dat is belangrijk voor het kantoor, geeft Mutsaers aan: “Zij vormen een geïntegreerd onderdeel van ons kantoor en zijn onmisbaar voor de groeiende hoeveelheid internationaal werk. De groep bestaat inmiddels uit ruim zestig *international lawyers*, zo’n 18% van onze advocaten. Ze zijn afkomstig uit 34 landen en spreken 32 talen. Deze mensen weglaten in zo’n ranking geeft geen goede reflectie meer van ons kantoor anno 2021 en waar wij voor staan. Ze horen er bij.”



Mutsaers ziet intussen hoe het werk over de grens verder toeneemt, onder meer voor de grootste vaste Nederlandse cliënten. “Zij zijn wereldwijd actief, en daarbij zijn wij naast hun juridisch adviseur evengoed een vertrouwenspersoon,” onderstreept ze. “Bij investeringen of procedures ver over de grens staan wij aan hun zijde, en de internationalisering zal de komende jaren alleen maar verder gaan. Tegelijkertijd zien we bij onze cliënten hoe hun legal teams en raden van bestuur steeds diverser worden. Het is belangrijk dat ook wij een goede afspiegeling zijn van zowel de maatschappij als van onze cliënten.”

Een groot deel van deze (jonge) buitenlandse advocaten leert het vak bij De Brauw. Oorspronkelijk volgen Nederlandse advocaat-stagiairs het opleidingsprogramma De Brauwery, en is The Brewery het equivalent hiervan voor de internationale nieuwe aanwas. Met



momenteel circa 115 advocaat-stagiairs in dienst, blijft De Brauw de grootste advocatenopleider.

“Inmiddels stromen ze dezelfde opleidingsklas in als alle anderen; de Brauw en The Brewery schuiven steeds meer in elkaar, afgezien van enkele modules Nederlandse taal en cultuur. Ze krijgen niet alleen een juridische opleiding, maar leren ook de advocatuurlijke gedragsregels en ons kantoorbeleid goed onder de knie te krijgen. Verder is de sociale component ervan onmisbaar, het smeden van warme banden, al hebben we afgelopen jaar tussen de lockdowns door maar één fysiek event kunnen organiseren. Het belangrijkste is uiteindelijk om ervoor te zorgen dat ze zich thuisvoelen, goed samenwerken en kilometers maken in mooie zaken.”

Zijn ze ingezetenen van de EU, dan is na voltooiing van de interne beroepsop-

leiding inschrijving op het Nederlandse tableau mogelijk. “Dat stimuleren we ook. Kan dit niet direct, dan zorgen wij ervoor dat er richting de cliënt geen misverstand bestaat over de naamgeving van bijvoorbeeld Amerikaanse of Chinese advocaten.” De Brauw bereikt deze potentiële advocaten in het buitenland dankzij de communicatie-inspanningen van het recruitment-team. “Zij zorgen ervoor dat we ook op universiteiten in het buitenland bekend zijn, en daarnaast werkt de mond-tot-mondreclame goed.

—

‘Wij hebben **altijd**
onze eigen, autonome
koers gevaren, en
dat blijven we doen’

Al sturen we niet cijfermatig aan op een bepaalde mix.”

Nationaal vs. internationaal

Terwijl de internationalisering van de grootzakelijke advocatuur onverminderd doorgaat, denkt Mutsaers dat de nationale Nederlandse advocatenkantoren nog volop toekomst hebben. Dit ondanks al langer klinkende geluiden in de markt dat er op den duur circa vijf grote Nederlandse advocatennamen over zullen blijven. Mutsaers moet het nog zien: “Tien jaar geleden werd voorspeld dat de vele internationale advocatenkantoren en tal van nichekantoren de markt zouden opeten. Zo hard is het bepaald niet gegaan. Er is volop werk, en over het algemeen is concurrentie een goed iets. Wij hebben altijd onze eigen, autonome koers gevaren, en dat blijven we in deze snel veranderende tijden doen.”

Ook als de juridische markt verder zou liberaliseren overigens, voegt Mutsaers hier nog aan toe. “Ik denk dat het goed is dat de NOVA experimenteert met het verder openstellen van de juridische sector. Het is goed om nu en dan te kijken of de regels nog bij de tijd zijn. We hebben bijvoorbeeld zelf ervaren hoe de advocatenregels het niet toelieten dat bestuurslid Dorothee van Vredenburg aandeelhouder werd, omdat zij geen advocaat is. Ik kan me zomaar voorstellen dat de regels op dat vlak iets flexibeler gaan worden, al is het aan de Orde om daar een afweging in te maken. Een zelfverzekerde houding die op haar plaats is voor ’s lands grootste advocatenkantoor, dat in 2021 bovendien het 150-jarig bestaan viert. “Onze verjaardag is in juni, dan trappen we het jubileumjaar af. We hopen van harte dat we de festiviteiten rond deze mijlpaal fysiek kunnen vieren, samen met kantoorgenoten, oud-kantoorgenoten en onze cliënten.”

Cursussen, masterclasses en lezingen

AANBESTEDINGSRECHT

Masterclasses aanbestedingsrecht

18 maart 2021: Masterclass **ONLINE**

aanbestedingsrecht I: *Relatieve beoordelingsmethoden in aanbestedingsrechtelijk perspectief*

17 juni 2021: Masterclass **ONLINE**

aanbestedingsrecht II: *Onderwerp volgt*

21 september 2021: Masterclass

aanbestedingsrecht III: *Onderwerp volgt*

25 november 2021: Masterclass

aanbestedingsrecht IV: *Onderwerp volgt*

ARBEIDSRECHT

Masterclass Rechtspersonenrecht in het onderwijs

woensdag 12 mei 2021

ONLINE

Masterclass Rechtspositie onderwijspersoneel

donderdag 3 juni 2021

ONLINE

BESTUURS(PROCES)RECHT

Cursus Actualiteiten omgevingsrecht

woensdag 19 mei 2021

ONLINE

Cursus Actualiteiten bestuurs(proces)recht

vrijdag 18 juni 2021

IT EN RECHT EN IE-RECHT

Cursus AVG drie jaar later

dinsdag 25 mei 2021

ONLINE

Cursus Data en AI Law

woensdag 16 juni 2021

ONDERWIJSRECHT

Masterclass Rechtspersonenrecht in het onderwijs

woensdag 12 mei 2021

ONLINE

Cursus Actualiteiten onderwijsrecht

vrijdag 2 juli 2021

ONLINE

PENSIOENRECHT

Lezingen Actualiteiten pensioenrecht

woensdag 17 maart:

ONLINE

Pensioen en flexibele arbeidsrelaties

woensdag 23 juni:

Pensioenrechtspraak 2020/21 **ONLINE**

woensdag 29 september:

Nabestaandenpensioen/Zorgplichten

woensdag 1 december:

Wet toekomst pensioen

PROFESSIONELE VAARDIGHEDEN

Cursus Juridisch schrijven en argumenteren

maandag 7 en 14 juni 2021

ONLINE

Cursus Helder en overtuigend beschikkingen schrijven voor juristen

donderdag 24 juni 2021

ONLINE

Cursus Legal English @work

maandag 1, 8, 15 en 22 november

STRAF(PROCES)RECHT

Cursus Penitentiair recht

donderdag 10 juni 2021

ONLINE

www.vulaw.nl | 020-5986255

Leergangen

Aanbestedingsrecht voor juristen

Aanbestedingsrecht bij VU Law Academy: voor de juridische finesses

START: 8 maart 2021

Grondslagen vennootschaps- en ondernemingsrecht

Met deze leergang brengt u uw kennis op een scherp en actueel niveau

Start: 23 maart 2021

Pensioenrecht

Pensioenrecht nu en in de toekomst

START: 23 maart 2021

Arbeidsrecht

Deze leergang is uiterst toepasbaar in de praktijk en zeer divers

START: 1 april 2021

Strafrechtelijk bewijsrecht vanuit verdedigingsperspectief

Strafrechtelijk bewijsrecht: aanvallen door effectief te verdedigen

START: 6 april 2021

Erkend door de Raad voor Rechtsbijstand

Mergers & Acquisitions

Gerichte aandacht voor corporate finance, tax, accounting en post merger integration

START: 8 april 2021

Onderwijsrecht

Een integraal programma waardoor de rode draad gewaarborgd is

START: 14 april 2021

Effectieve conflicthantering, onderhandelen en mediation voor juristen

De leergang stimuleert een andere manier van kijken naar conflicten

START: 17 mei 2021

Verbintenissenrecht

Deze leergang buigt algemene leerstukken om tot een belangrijk wapen

START: 18 mei 2021

Wetgevingstechniek voor gemeentjuristen

Thuisraken in decentrale verordeningen

START: 20 mei 2021

Parenting coordination

Interactieve opleiding tot Parenting Coordinator

START: 25 mei 2021

VU Law Academy

- houdt uw academische kennis up-to-date
- brengt uw competenties op niveau
- deskundige docenten met ervaring in de dagelijkse praktijk

I KNOW.
DO YOU?



OpMaat Financial Law huB

Dé kapstok voor het financiële recht:

Grip:

Nederlandse én Europese wet- en regelgeving (EUR-Lex) op één plek

Volledigheid:

Toegang tot (beleids-)documenten van toezichthouders

Tijdsbesparing:

Check voortaan één bron in plaats van tientallen

Up-to-date:

Als eerste op de hoogte van wijzigingen dankzij nieuwsvoorzieningen

Overzicht:

Een onderwerpsgerichte indeling op basis van financiële dienstverlening

Kwaliteit:

Professionals uit het vakgebied

Ga voor meer informatie naar sdu.nl/flh

Sdu



**Ebo
Haantjes is
Director
Legal
Services
bij Sdu**

De digitale waarde van de notaris

Als we een ding geleerd hebben van het afgelopen jaar: nood breekt wetten. En dan heb ik het niet over de avondklok, maar over hoe de digitalisering van de juridische dienstverlening door de Covid-19-uitbraak in een stroomversnelling is terecht gekomen. Niet omdat de advocaat eens innovatief wilde gaan teamen, maar omdat het bittere noodzaak was om de dagelijkse gang van zaken door te laten gaan. Het notariaat is al jaren voorloper in de digitalisering van het juridische werkproces en heeft ook afgelopen jaar enorme stappen gezet. De notaris van nu beschikt over een breed aantal digitale systemen en

tools waardoor hij zijn diensten efficiënt en effectief kan leveren. Echter zien deze systemen vooral op de backoffice van de notaris, zoals de registratie van de akte en het verkrijgen van gegevens uit de verschillende basisregisters, zoals het kadaster en het handelsregister. Zulke systemen zijn niet primair bedoeld om toegevoegde waarde te leveren voor de cliënt.

Duur printje

De cliënt krijgt in zijn of haar ogen nog steeds dat 'dure

printje', c.q. de akte, als resultaat van het bezoek aan de notaris. En natuurlijk is de juridische impact van de akte wel degelijk belangrijk voor de cliënt. Maar het blijft een statisch stuk; de akte wordt meteen na passeren veilig bewaard in de kluis en verdwijnt direct uit het dagelijkse zicht van de notaris. En de cliënt ook.

Ik zou wel eens willen weten hoeveel mensen een gepasseerde akte thuis nog eens op hun gemak doorlezen. Dat zijn er maar weinig, vrees ik. En zijn er klanten die na vijf jaar eens denken: 'klopt dit nu wel wat er in staat?' Voor het merendeel van de Nederlanders is dit niet de gewoonte. Het afschrift van de akte is dan ook geen prettig leesbare kost.

Wat zouden cliënten toch geholpen zijn als ze eens in de vijf jaar een juridische *health check* krijgen. De notaris heeft dankzij de akte alle gegevens voor zo'n check in bezit. Een huis laat je ook periodiek schilderen om achterstallig onderhoud te voorkomen, dus waarom zou je dit niet doen met je juridische fundering? Hier is een mooie rol weggelegd voor de notaris, die zijn digitale goudmijn (nu nog zijn kluis) periodiek moet openen om proactief en preventief zijn cliënten te informeren of ze nog juridisch gezond zijn.

Hiervoor is het essentieel om meer met standaarden te gaan werken als het aankomt op het formuleren van akten, in plaats van dat de notaris een eigen draai geeft aan de wetgeving. Dan worden akten beter en sneller digitaal doorzoekbaar, en staan essentiële gegevens op een vaste plek, net zoals in de KIK-akten van het kadaster.

Het is kortom de hoogste tijd voor het notariaat om verder te standaardiseren en digitaliseren. En om preventief te acteren, door bestaande akten in het archief te gaan scannen. Dit levert op den duur niet alleen een bak aan werk op voor de notaris, maar nog belangrijker: meer toegevoegde waarde voor de cliënt. Want niets is zo vervelend als denken dat je alles juridisch keurig geregeld hebt, maar dat door een wetswijziging opeens het tegenovergestelde het geval is. Waarom ben je dan naar de notaris gegaan? ←

'Ik zou wel eens willen weten hoeveel mensen een gepasseerde akte thuis nog eens op hun gemak doorlezen'

‘Zou ik het kunstje nog één keer kunnen flikken?’



Op je zestigste met pensioen: sommige mensen dromen ervan, de meeste advocaten moeten er niet aan denken. Drie portretten van partners die na een jarenlange carrière hun praktijk elders voortzetten. “Ik ben nog lang niet uitgekeken op mijn vak.”

Door Ronne Theunis | Foto's: Roel Dijkstra Fotografie

Bas Vletter (60)

stapte in 2019 na een carrière van 35 jaar bij Loyens & Loeff over naar Greenberg Traurig.

“Vertel het me vooral als achter mijn rug wordt gefluisterd dat ik een beetje oud en langzaam word.’ Dat zei ik bij Loyens altijd tegen mijn trouwe medewerkers. ‘Dan is het tijd om op te houden’. Gelukkig heeft zich dat niet voorgedaan. Zolang ik waarde toevoeg, blijf ik aan het werk.

Een aangepaste rol als of counsel zag ik niet zitten, toen ik een paar jaar geleden begon na te denken over mijn toekomst bij kantoor. *You're either in the game, or you're out.* Kantoor bood me de mogelijkheid om als uitzondering op de regel - op je zestigste zwaai je af - langer aan te blijven. Ontzettend vriendelijk, maar de kracht van zo'n kantoor zit juist in het systeem. Daarop wilde ik geen uitzondering zijn

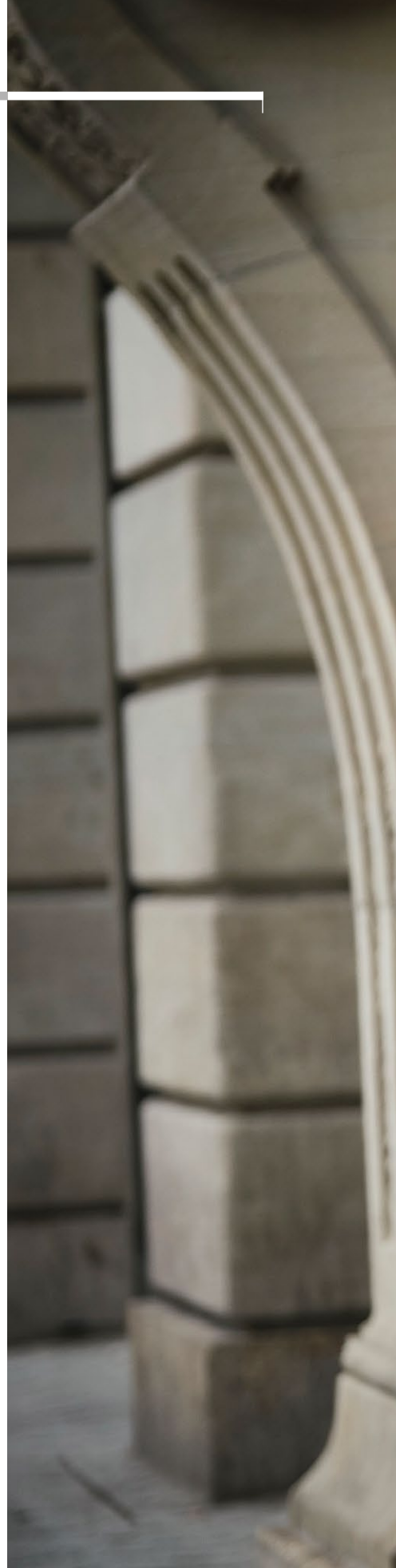
In 1984 begon ik mijn carrière bij Loeff & Van der Ploeg, dat later fuseerde tot Loeff Claeys Verbeke. Toen dat kantoor in 2000 uiteenviel, stond ik aan de basis van het deel dat Loyens & Loeff werd. Een geweldige tijd: van 2001 tot 2006 mocht ik het Londense kantoor runnen en daarna tot 2013 de corporate praktijk in Nederland. Nadat ik aansluitend een aantal jaar in New York had gezeten, had ik alles wel afgevinkt. Het kantoor dat ik met veel plezier had helpen opbouwen, stond inmiddels als een huis. Steeds vaker bevroop me de gedachte: zou ik dat kunstje nog een keer kunnen flikken? Nog één keer helemaal opnieuw beginnen? Aan de keukentafel met Herald Jongen, een goed maatje uit mijn Loeff Claeys Verbeke-tijd, ontstond het plan om de mogelijkheden van een gezamenlijke overstap te onderzoeken. Herald had na de splitsing met een paar andere oud-Loeff partners Allen & Overy opgezet en stond nu op eenzelfde tweesprong. Hoe mooi zou het zijn als we in deze fase van onze carrière samen de cirkel rond konden maken?

Pionieren

We hebben met talloze mensen gesproken, ontzettend leuk. We waren overal zeer welkom. Uiteindelijk hadden we de beste match met Greenberg Traurig, dat al sinds 2003 een Amsterdamse vestiging heeft. Een Amerikaans kantoor met een enorm ambitieuze groeistrategie. *‘Why don't you treat the Amsterdam office as a scale-up on an existing platform?’* zei de managing partner. Een perfecte opzet voor ons: pionieren, maar wel met rugdekking. Met pijn in mijn buik heb ik bij Loyens de boodschap gebracht. Het was geen geheim dat ik nog een tijdje door wilde, maar dit lag natuurlijk op meerdere vlakken gevoelig. Gelukkig zijn we er zakelijk, maar netjes uitgekomen.

Ik heb drie maanden vrij genomen, waarin ik in noodtempo een halve bucketlist heb afgewerkt. Ik heb een stuk van de Camino de Santiago gelopen, op een Harley Davidson de Route 66 gereden en een maand Italiaans gestudeerd in Rome. Fantastische ervaringen, ik had er zo nog drie maanden aan willen vastplakken.

Natuurlijk was het even omschakelen, van een gespreid bedje naar alles weer zelf doen. Het is verdomd hard werken, maar altijd in teamverband. In de afgelopen anderhalf jaar heb ik me wel eens afgevraagd: ‘Wat als ik gewoon gebleven was?’ Maar een nieuwe omgeving geeft veel vrijheid en energie. Onze opzet lijkt te slagen: we groeien als kool, we hebben al een aantal zeer aansprekende deals gedaan en de naamsbekendheid van Greenberg Traurig neemt fors toe. En ach, uiteindelijk verschilt de ene transactiepraktijk niet van de ander. Op welk bureau je twee schermen ook staan: het virtuele papier blijft van links naar rechts gaan.”





‘Een nieuwe
omgeving
geeft veel
vrijheid en
energie’



‘Aan rangen en
standen doen we
niet, niemand
draagt een
partnertitel’

Jaap de Keijzer (58)

Na 28 jaar De Brauw Blackstone Westbroek en een jaar AkzoNobel stond - zoals Jaap de Keijzer (58) dat zelf zegt - Forest Flint bij hem voor de deur. "Ik ben teruggegaan naar de kern."

"Een maand na mijn laatste werkdag bij AkzoNobel kocht ik een bak geraniums. 'Die hang ik op het balkon en dan ga ik erachter zitten,' grapte ik tegen mijn vrouw. Na één dag waaide die hele bak van de reling. Symbolischer kon bijna niet: ik ben nog lang niet uitgekeken op mijn vak.

Van het woord loopbaan krijg ik de kriebels. Loopbaan impliceert een uitgestippeld pad, terwijl mijn leven van toevalligheden en mogelijkheden aan elkaar hangt. Ik ben altijd breed geïnteresseerd geweest. Ik studeerde geologie en rechten en ben daarna de advocatuur ingegaan, met het plan om na een paar jaar over te stappen naar het bedrijfsleven. Ik koos voor De Brauw vanwege de kwaliteit en diversiteit aan mensen. Van een monocultuur word ik niet gelukkig. Uiteindelijk ben ik 28 jaar blijven hangen bij De Brauw, omdat ik er ontzettend veel kansen kreeg. Na mijn stage heb ik wel gesolliciteerd naar een functie in het bedrijfsleven, maar toen bood kantoor mij de onweerstaanbare optie om een periode naar Praag te gaan. Bij terugkeer rolde ik per toeval de energiepraktijk in, die toen *booming business* was. Niet veel later werd ik compagnon en van 2001 tot 2006 heb ik het kantoor mogen leiden. Van 2009 tot 2011 heb ik een uitstapje gemaakt naar de NMa - heel boeiend om aan de andere kant van de tafel te zitten -, maar daarna keerde ik toch terug op het nest. De laatste jaren bij De Brauw zat ik met mijn gezin in Brussel. Een geweldige tijd.

Veilige haven

Toch heb ik altijd het gevoel gehad dat er nog zoveel andere interessante dingen te doen zijn. Vaak vind ik de dag te kort, ik wil alles meemaken. De Brauw biedt een prachtige, veilige haven, met leuke mensen en prachtige zaken, waarmee je zo veertig jaar volmaakt - als je niet oppast. Toen zich een kans voordeed bij AkzoNobel, besloot ik die daarom te grijpen. Na een jaar werd die tak verkocht en ontvouwde zich plots een sabbatical. Voor het eerst had ik de tijd om rustig na te denken over mijn volgende stap. Ik kwam erachter waar ik het meeste energie van krijg: het juridische handwerk. En van samenwerken, resultaten behalen en wegblijven van politieke spelletjes. Leuke zaken doen, de rest is ruis. Ik ging terug naar de advocatuur, om samen met anderen aan iets nieuws te bouwen. Met gelijkgestemde mensen, die gericht zijn op inhoud en kwaliteit en oog hebben voor de maatschappij. Zo ontstond Forest Flint.

Sinds september vorig jaar zijn we operationeel, met z'n zessen bedienen we de volle breedte van de markt. We zijn letterlijk teruggegaan naar de kern: we hebben geen luxe lunches, geen secretaresses en als we een prullenbak nodig hebben, moeten we die zelf kopen. Aan rangen en standen doen we niet, niemand draagt een partnertitel. We zitten op een prachtlocatie, doen mooie, zinvolle zaken en hebben veel lol met elkaar. Ik ben altijd zoekende geweest, maar op dit moment heb ik niet veel te wensen over."

Rutger Middendorf (63)

Na twintig jaar Köster Advocaten zwaaide mede-oprichter Rutger Middendorf (63) op 31 december 2020 af. Op 1 januari maakte hij een doorstart als eenpitter. “Het werd tijd voor een nieuw evenwicht in mijn leven.”

“Toen ik op mijn 58ste door het bestuur werd uitgenodigd om eens te praten over mijn toekomst bij kantoor, schoot ik aanvankelijk in de verdediging. Mijn eerste reactie was dat ik wilde blijven tot ik omviel. Ik ben van de generatie die het normaal vindt om kneiterhard te werken: je komt als eerste binnen en gaat als laatste weg. Ik was 24/7 in touw en dat beviel me voorlopig nog prima.

Van 1989 tot 2000 heb ik samen met twee compagnons een eigen kantoor gehad. Toen dat uit elkaar viel, bundelde ik in 2001, samen met een aantal medewerkers, mijn krachten met een ander kantoor. Zo ontstond Köster Advocaten. Twintig jaar heb ik er met ongelooflijk veel plezier gewerkt.

De vraag van het bestuur viel me in eerste instantie dus rauw op mijn dak, maar na verloop van tijd begon ik toch aan het idee te wennen. We zijn het hele proces goed in gesprek gebleven, dat vond ik heel prettig. De instelling van de jongere generatie op kantoor inspireerde me: zij werken net zo goed heel hard, maar vinden ook dat er méér is dan werk. Dat is natuurlijk waar, ik vind zelf ook nog zoveel andere dingen leuk. Maar de afgelopen jaren had ik eigenlijk nergens tijd voor. Zo ben ik een paar jaar geleden begonnen met het schrijven van een thriller. Ontzettend leuk om mee bezig te zijn, maar door drukte was ik op tweederde van het schrijfsproces blijven steken.

Misschien werd het inderdaad tijd voor een nieuw evenwicht in mijn leven. Wat ik vooral níet wil, is later omkijken en

denken ‘oh, had ik maar...’ Uiteindelijk besloot ik om te gaan afbouwen, om vanaf 2021 als eenpitter - en op een lager tempo - verder te gaan.

Overgangsfase

Mijn bedoeling was om van 2020 een mooi laatste jaar op kantoor te maken, maar net als iedereen heb ik vanaf maart vrijwel uitsluitend thuisgewerkt. Niet ideaal, maar ergens ook een goede overgangsfase naar mijn nieuwe leven. Ik red me prima alleen, merkte ik. Het afscheid van Köster was heel dubbel: ik heb er een prachtige tijd gehad, maar keek ook uit naar de volgende stap.

Mijn doel is nu om twee, drie dagen per week te werken. Ik focus me voornamelijk op verenigings- en sportrecht, omdat daar mijn persoonlijke interesse ligt. Via Köster heb ik nog steeds toegang tot alle rechtspraak en literatuur en ik heb een aantal cliënten mee mogen nemen, dat is reuzefijn. De andere dagen vul ik met schrijven en bestuursfuncties. Eén dag per week pas ik op mijn kleinkind. Wat dat betreft is de week snel gevuld. Het grote verschil is dat de druk van de ketel is: ik bepaal zelf hoeveel uur ik werk en waar ik die uren aan besteed. Dat geeft een gevoel van vrijheid.

Het evenwicht zoals ik dat nu gevonden heb, houd ik zeker nog een paar jaar vol. Als ik het te druk krijg, neem ik zaken niet aan of ik verwijs ze door. En droogt het werk op? Ook prima. Dan ligt aan het einde van het jaar mijn boek in de winkel.



'Ik red me
prima alleen,
merkte ik'



afmeting 4,5 x 2,5 m | vanaf €44.500,- incl. btw

Welson, I presume?

Bent u klaar voor maximale ontspanning en het genot van een luxe spa, zwembad of sauna? Welson is dé specialist in het realiseren van uw maatwerk wellness-droom. Voor de knusse stadstuin, ruime moderne tuin of royale landelijke tuin. Welson ontzorgt u vanaf de eerste schets tot en met de complete oplevering. U herkent zich hierin? Vraag ons inspiratiemagazine aan op welson.nl of bel 036-522 55 32.





Katinka Ariëns



Derya Celik



Kristina Jevtovic

**Het stagiair-ondernemerschap:
ondernemen, studeren en een vak leren**

‘Als **ondernemer** heb je vrijheid’

Waar veruit de meeste advocaat-stagiairs in loondienst zijn, is een handjevol pleiters-in-spe entrepreneur. Zij leren het vak, ondernemen en studeren tegelijk; een onbekender en ogenschijnlijk lastig pad naar het advocaten-
dom. Wie zijn die ondernemers? Waarom kiezen zij hiervoor?

Door Rik Haverman | Foto's: Roel Dijkstra Fotografie

N

Na een oproep begin dit jaar op de socialmediakanalen van Advocatie, meldden zich drie vrouwen die op dit moment stagiair-ondernemer zijn: Katinka Ariëns, Derya Celik en Kristina Jevtovic. Deze drie jonge ondernemers hebben hun eenmanszaak ondergebracht bij bestaande kantoren in respectievelijk Oss, Amsterdam en Den Haag. Gemeenten behorend tot arrondissementen waar in 2020 achtereenvolgens 0 van de 52 (Oost-Brabant), 8 van de 430 (Amsterdam) en 7 van de 114 (Den Haag) advocaat-stagiairs als ondernemer zijn gestart.

Katinka Ariëns (29)

**KANTOOR: Liebrand Ruijs
advocaten te Oss**

Ariëns is gespecialiseerd in strafrecht en personen- en familieright, en verwacht de driejarige beroepsopleiding deze zomer af te ronden. Ariëns heeft haar onderneming verbonden aan Liebrand Ruijs advocaten, waar ze gevestigd is als stagiair-ondernemer. Dat was aanvankelijk meer toeval dan wijsheid, later werd het een weloverwogen besluit.



**‘In loondienst
ben je verzekerd
van een inkomen,
maar als
ondernemer heb
je vrijheid’**

Na haar rechtenstudie belandde Ariëns’ cv via-via bij het Osse kantoor, dat vervolgens van zich liet horen. Ariëns: “In september 2017

liet Liebrand Ruijs weten geen plek in loondienst te hebben, maar ze gaven aan dat, als ik interesse had in het ondernemerschap, ik mocht komen praten.” Een dusdanig positief gesprek voor Ariëns, die ‘ergens in de toekomst’ wellicht een eigen zaak wilde beginnen, dat ze besloot zich per 1 januari 2018 als eenmanszaak aan te sluiten bij het kantoor. Liebrand Ruijs functioneert als een coöperatie - een samenwerkingsverband -, maar het uitoefenen van de advocatenpraktijk is voor eigen rekening en risico van Ariëns, daar ze is aangesloten als eenmanszaak. “Verder is de situatie eigenlijk vergelijkbaar met elk kantoor, met partners die hun eigen praktijk runnen,” zegt Ariëns. “We hebben gewoon een pand en iedereen heeft zijn eigen kamertje.”

De combinatie ondernemerschap en advocaat-stagiair is best uitdagend, volgens Ariëns. Vooral het opbouwen van een eigen netwerk. “Dat kost tijd en is pittig. Onder meer in combinatie met de beroepsopleiding, die ook tijdrovend is. Binnen het personen- en familierecht zijn geschillen echter vaak langdurig en terugkerend, waardoor cliënten geregeld terugkeren. Ook krijg ik vanuit kantoor ondersteuning bij het vinden van

cliënten: mijn directe collega's schuiven zaken door die bij mijn praktijk aansluiten. Daarnaast heeft Liebrand Ruijs een grote personen- en familierechtpraktijk, waar ik van profiteer.”

Een andere bekende zorg van stagiair-ondernemers is het mentorschap: hoe zorg je ervoor dat je patroon je begeleidt, terwijl je druk bent met je eigen praktijk? Bij Ariëns wordt hiervoor ruimte gemaakt in haar agenda: ze ziet of belt haar patroon, Kristen Megens-van Mierlo, regelmatig. “Mijn patroon vindt het belangrijk om te investeren in mij, om ervoor te zorgen dat ik goed wordt opgeleid,” legt Ariëns uit. “Ik heb echter ook verhalen gehoord op de opleiding over sommige stagiaires die minder geluk hadden, zelfs terwijl ze in loondienst waren. Stukken werden niet nagekeken, of ze werden nauwelijks begeleid.” Al met al pakt het ondernemerschap voor Ariëns niet verkeerd uit: ze krijgt zaken, bouwt een netwerk op, heeft goede begeleiding en ook van corona heeft ze weinig last, geeft ze desgevraagd aan. Maar was de andere te bewandelen route, die van loondienst, makkelijker geweest? “Misschien. Nu heb ik een praktijk opgebouwd terwijl ik ook aan het leren was. Verder is je omzet, ze-

ker in het begin, niet maximaal.” Toch is Ariëns te spreken over het ondernemen. “Kijk, in loondienst ben je verzekerd van een inkomen, maar als ondernemer heb je vrijheid.”

Derya Celik (25)

KANTOOR: Celik Advocatuur te Amsterdam

Ook Celik is begin vorig jaar beëdigd als advocaat en daarna aan de beroepsopleiding begonnen als stagiair-ondernemer. De jonge Celik had op dat moment al een juridisch adviesbureau. Ze vertelt: “Na mijn beëdiging heb ik mijn adviesbureau omgezet in een advocatenkantoor: Celik Advocatuur. Ik voer een algemene rechtspraktijk, maar mijn focus ligt op het familierecht, arbeidsrecht en contractenrecht.”

Celik's stagiair-ondernemerschap is op een gelijksoortige manier vormgegeven als bij Ariëns. Haar kantoor is ondergebracht bij de zaak van haar patroon: Kat Advocaat in Amsterdam, van Sultan Kat. Kat en Celik leerden elkaar kennen toen Celik werkzaam was als juridisch medewerker bij een ander kantoor.

Celik was dus reeds in loondienst. Waarom heeft ze dan toch voor het ondernemerschap gekozen?



‘Na mijn beëdiging heb ik mijn adviesbureau omgezet in een advocatenkantoor’

“Ik ben mijn juridisch adviesbureau begonnen omdat ik tijdens mijn rechtenstudie al veel juridische vragen kreeg van mensen

in mijn directe omgeving. Dat breidde zover uit dat op een gegeven moment geen sprake meer was van vriendendiensten: ik was echt juridisch inhoudelijk bezig en daarom ben ik gaan factureren.”

Dat maakte de stap naar het stagiair-ondernemerschap voor Celik kleiner, toch heeft ze met haar volle verstand ervoor gekozen. “Het was een bewuste keuze. Een van de belangrijkste redenen daarvoor is het zelfstandig werken en de autonomie hebben om zelf beslissingen te nemen. Dat geeft mij een gevoel van vrijheid, en ik heb dan ook geen seconde spijt van gehad van mijn beslissing. Ik zeg altijd tegen anderen met een ondernemersdroom: niet te veel nadenken, *just get started.*”

Celik denkt verder dat ze zichzelf het beste ontwikkelt als ondernemer. “Als ondernemer ben je eindverantwoordelijk, dus je bent constant bezig met nieuwe dingen uitzoeken, jezelf ontwikkelen, enzovoorts. Als gevolg daarvan word je goed in je vak; je haalt het beste uit jezelf.” Eenvoudig is dat niet, beaamt ze. “Je moet veel zelf doen. Je krijgt natuurlijk begeleiding van je patroon, maar het blijft lastiger dan in loondienst werken.”

Celik benadrukt daarbij hoe betrokken haar patroon is. “Ook als ondernemer moet je – in het kader van begeleiding – bij je patroon op kantoor zitten. Je loopt dan gewoon bij elkaar naar binnen, je stelt je vraag en je bespreekt ‘m gelijk. Door corona heb ik dat maar een korte periode mogen meemaken, nu moet dat per mail of telefonisch, maar ook digitaal word ik goed ondersteund. Mijn patroon en ik hebben dagelijks contact. Ik laat haar mijn stukken controleren en ik kan bij haar terecht met ondernemersvragen.”

Ook heeft de pandemie ervoor gezorgd dat ze nauwelijks juridische spreken heeft gehad. “Die zijn weggefallen, waardoor ik in het begin veel minder cliënten en dus minder zaken had. Cliënten willen namelijk graag kennismaken met hun advocaat, via een intakegesprek op kantoor. Het is overigens wel wat veranderd in de tussentijd. Het wordt nu wel normaler dat we elkaar eerst via de telefoon leren kennen en elkaar pas zien tijdens de zitting.”

Kristina Jevtovic (27)

**KANTOOR: Jevtovic
Advocatuur te Den Haag**

Jevtovic mag zich sinds mei vorig jaar stagiair-ondernemer noemen. Zij zetelt met haar eenmanszaak – Jevtovic Advocatuur – in het pand van het Haagse Fair Advocaten. “Bij Fair had ik al stage gelopen, en ik werkte er als juridisch medewerker tijdens mijn studie,” vertelt ze. “Ik stond vooral twee advocaten bij, onder andere op het gebied van vreemdelingenrecht en personen- en familierecht. Na mijn studie vroegen zij of ik wellicht als stagiair-ondernemer aan de slag wilde bij hen op kantoor.”

Deze advocaten waren zelf namelijk naar tevredenheid begonnen als ondernemer, verduidelijkt Jevtovic, die akkoord ging. Haar patroon werd Danijela Vurdelja, een van de advocaten die Jevtovic eerder begeleidde. Een specifiek rechtsgebied waarin Jevtovic zich specialiseert, heeft ze nog niet. “Ik voer een algemene rechtspraktijk; dat zorgt ook voor meer zaken en inkomen, maar heb een focus op huurrecht, strafrecht en recent ook bestuursrecht. Uiteindelijk wil ik me volledig richten op het strafrecht, want dat heb ik gestudeerd.” In tegenstelling tot Ariëns en Celik ging Jevtovic niet direct overstag



‘Je bepaalt zelf je tempo en welke zaken je aanpakt’

voor het stagiair-ondernemerschap. “Ik was eerst een beetje sceptisch. Kan ik dit combineren met de beroepsopleiding? Lukt het om zelf een netwerk op te bouwen? Je moet als ondernemer immers je eigen omzet draaien en je netwerk opbouwen. Inhoudelijk had ik denk ik wel een voor-sprong; omdat ik al een aantal jaar

bij Fair werkte. Ik had bijvoorbeeld al processtukken geschreven.”

Jevtovic begon kortom enigszins weifelend, maar ondervindt nu weinig problemen. Het lukt om de beroepsleiding en het voeren van een rendabele praktijk te combineren. “Je moet gewoon goed plannen. Voor lesdagen zorg ik ervoor dat ik de juiste verhinderdata heb doorgegeven bij de rechtbank. Verder kan het zijn dat ik een piketdienst moet draaien tijdens een lesdag; dan ben je een ochtend of middag kwijt, maar dat plan je ook in,” zegt Jevtovic daarover. Ook zij ervaart het ondernemen echter soms als ‘pittig’. “Je bent heel erg zelfstandig, dat is toch wel anders, denk ik, dan in loondienst. Ik bespreek bijvoorbeeld niet alles met mijn patroon.” Wel heeft Jevtovic elke week een gesprek met Vurdelja, haar patroon. “Met name over hoe iets beter kan of hoe ik ergens op moet reageren. Dat is belangrijk in het begin: dat je als advocaat correct reageert op iets wat niet volgens plan verloopt. Ook doorlopen we dan alle lopende zaken en het ondernemerschap – de cijfers. Met inhoudelijke vragen kan ik ook altijd terecht bij andere collega’s.” Dat is niet het enige voordeel dat Jevtovic ondervindt van Fair Advocaten, geeft ze te kennen.

Ook op andere manieren profiteert ze van het kantoor waar ze is gevestigd. “Ons kantoor heeft een behoorlijke inloop aan cliënten, dus ik kan vaak terugvallen op dat inloopspreekuur. Daarnaast wijzen collega-advocaten zaken door naar mij als het niet hun specialisme is of als ze geen tijd hebben.” Daarbij bepaalt Jevtovic, als ondernemer, altijd zelf welke zaken ze aanneemt of niet. “Die vrijheid vind ik een van de voordelen van het ondernemerschap,” concludeert ook zij. “Je bepaalt zelf je tempo en welke zaken je uiteindelijk aanpakt. Je patroon begeleidt je, maar wijst niets toe. Dat is anders in loondienst.”

Van de coronacrisis ondervindt Jevtovic tot dusver weinig last. “Op kantoor hebben we allemaal onze eigen ruimte, dus mijn patroon zie ik gewoon. Mijn cliënten zie ik natuurlijk niet meer fysiek bij intakegesprekken, maar via videobellen. Alleen als er een zitting is, ontmoet ik ze in persoon. Ik vind het wel jammer dat de beroepsopleiding ook online verloopt. Je mist contact met medestagiairs en de lessen verlopen vaak passiever, wat de opleiding misschien ook lastiger maakt. Bijvoorbeeld met presenteren: een oefenpleidooi houd ik liever fysiek dan via een beeldscherm.”

Sdu Commentaar Burgerlijk Wetboek

Alle actuele wetteksten voorzien van
expert commentaren op één platform

Hét online startpunt voor civiel recht

Sdu Commentaar BW (Boek 1 t/m 10) – via OpMaat – is hét startpunt dat alle actuele en relevante commentaren uit het civiele recht samenbrengt.

Sdu Commentaar Burgerlijk Wetboek biedt u:

- ✓ Boek 1 t/m 10 Burgerlijk Wetboek integraal beschikbaar via OpMaat
- ✓ snel tot de kern van elk wetsartikel
- ✓ verdiepende commentaren verzorgd door experts
- ✓ handige doorverwijzingen naar wetteksten, jurisprudentie en andere bronnen
- ✓ continu up-to-date
- ✓ op uw desktop of mobiel
- ✓ beschikbaar via Rechtsorde en Legal Intelligence

Kijk voor alle mogelijkheden op sdu.nl/BW-online

Sdu



**Jeroen
Zweers
is Legal
Innovation
consultant
bij NOUN. Hij
was eerder
als innova-
tor verbon-
den aan
Dirkzwager
en Kenne-
dy Van der
Laan.**

De waardegedreven jurist van 2024: klantgericht en efficiënt

Legal tech is de toekomst. In 2024 zal op juridische afdelingen 20% van de juristen zijn vervangen door technisch en operationeel ondersteunend personeel, aldus de conclusie van een recent rapport van Gartner. Het ondersteunend personeel gaat ervoor zorgen dat juristen efficiënter kunnen werken, waardoor er minder (dure) juristen nodig zijn.

Je zou dit kunnen typeren als de commodity-kant of 'laag risico-kant' van een juridische afdeling. Het ondersteunend personeel gaat er ook voor zorgen dat juristen klantgerichter bedienen.

Advocatenkantoren staat dezelfde toekomst te wachten, en het aandeel niet-juridisch personeel zal toenemen. Dat zien we nu al gebeuren. Er is in de toekomst ook een andere jurist nodig. Een jurist die gericht is op het leveren van maximale waarde aan zijn cliënten. Die zijn expertise op een klantgerichte, gebruiksvriendelijke en uiterst efficiënte wijze naar zijn cliënten toebrengt. Die zo maximaal mogelijk bijdraagt aan probleemoplossing tegen redelijke kosten. En die hierbij feilloos digitale oplossingen weet in te zetten. Met andere woorden: de jurist van de toekomst heeft een bredere set aan skills. Dat is in deze context al vaker benoemd in meerdere artikelen.

Een andere invulling van het juristenvak vraagt daarom ook om veranderingen in de opleiding. Meer aandacht voor de

mogelijkheden en toepassing van legal tech in de juridische opleidingen is noodzakelijk om tot een werkelijke modernisering van de sector te komen.

Hogescholen en universiteiten

De hogescholen hebben de afgelopen jaren behoorlijke stappen gezet. Zo is de Legal Tech Alliantie opgericht, een samenwerking tussen twaalf oplei-

dingen HBO Rechten, met als doel het bevorderen van kennis en de positie van techniek, IT en innovatie in het rechtenonderwijs. Ik durf wel te stellen dat zij met deze ontwikkelingen (op deze schaal) voorop lopen in Europa. Maar ook in andere Europese landen dringt het besef van noodzakelijke aanpassing van het onderwijs door. Duitsland en Spanje zitten ons op de hielen,

De universiteiten in Nederland komen wat langzamer op stoom. Met Dutch Legal Tech proberen wij al sinds 2014 ook universiteiten te doordringen van het belang van verandering, bijvoorbeeld door student-meetups en collegetours te organiseren om studenten te laten inspireren door legal tech-specialisten. Ondanks enkele net gestarte initiatieven is van een verandering van het curriculum nog geen sprake.

Een onderscheid in legal tech-vaardigheden tussen een WO- en HBO-jurist is overigens denkbaar, waarbij de WO-jurist vooral high end inhoudelijk is en de HBO-jurist een bredere set aan skills toevoegt. In multidisciplinaire teams kunnen deze expertises elkaar versterken. Maar elke jurist, WO of HBO, zal moeten leren om (technologische) innovaties toe te passen in hun praktijk, om zo die maximale waarde aan cliënten te kunnen bieden. En hoewel dat besef begint door te dringen, gaan de ontwikkelingen in de opleidingen nog te langzaam om in 2024 voldoende goed uitgeruste juristen te kunnen leveren.

Buzzwords

Ik begrijp ook wel dat het voor onderwijsinstellingen lastig is. Van docenten begrijp ik dat de legal tech-vakken niet altijd populair zijn bij studenten. Zij volgen liever de juridisch-inhoudelijke vakken. Ik vind dat niet zo gek. De enkele legal tech-colleges die nu worden gegeven, gaan nog te vaak over buzzwords als AI of Legal Design. Dat klinkt natuurlijk wel sexy, maar dit zijn echte niches in het vakgebied. De kans dat een juridische student hier in de toekomst daadwerkelijk mee aan de slag gaat, is klein. Dit

'Een andere invulling van het juristenvak vraagt om veranderingen in de opleiding'

‘Er wordt in het onderwijs te weinig gedaan met experts in de markt’

soort colleges staan te ver van hun bed. Studenten hoeven niet te kunnen programmeren, ze moeten juist leren hoe ze de technologie kunnen toepassen in hun praktijk.

Wat mij betreft wordt er in het onderwijs te weinig gedaan met legal tech-experts in de markt. En dan bedoel ik niet de gastcolleges waarbij veelal leveranciers ingezet worden, maar het inzetten van

experts bij het opnieuw strategisch invulling geven aan het curriculum. En het vervullen van een structurele rol in de opleiding. Dat zien we in andere landen ook. Zoals Stanford University in de VS, of dichter bij huis de Bucerius Law School in Hamburg. Zij hebben legal tech skills structureel onderdeel gemaakt van de opleiding tot jurist en hiermee de lokale juridische markt getransformeerd.

Experts betrekken

Betrek ook experts bij het maken van keuzes voor legal tech tools ter ondersteuning van het onderwijs. Leveranciers hebben in scholen een groeiende markt gevonden voor samenwerking volgens de – wat ik noem – Microsoft-methode. Wordt er wel bekeken of deze tools echte waarde bieden voor de studenten en überhaupt een markt hebben in Nederland? Vanwege een gebrek aan marktkennis bij de docenten, ligt misbruik voor marketingdoelein-

den op de loer.

Sinds ik mijn bedrijf NOUN begonnen ben, besteed ik tien procent van mijn tijd aan de ondersteuning van juridische studenten die adviezen nodig hebben voor hun scripties of over welke paden ze zullen bewandelen. Wekelijks krijg ik minimaal drie verzoeken voor hulp, uit binnen- en buitenland. Hier heb ik bewust voor gekozen, omdat ik zie dat er een gebrek aan expertise is, dat de noodzakelijke verandering van de markt in de weg staat. Vanuit mijn passie voor de markt wil ik een impuls geven aan de verandering. En echte verandering begint bij het fundament: de opleiding van juridische studenten. Om tot een nieuwe generatie juristen te komen, zullen we studenten beter moeten voorbereiden op een markt die klantgerichtheid en efficiëntie eist, en waarin technologische oplossingen het werk ondersteunen. Ik blijf me hiervoor inzetten. Niet alleen door studenten en scholen te begeleiden, maar ook door samenwerking tussen legal tech-experts en onderwijsinstellingen te initiëren, zoals recent tussen de European Legal Tech Association (ELTA) en European Law Students' Association (ELSA). De verandering komt op gang, maar het gaat te langzaam.

Voor studenten, maar ook voor docenten die niet willen wachten: kijk eens naar online trainingen die vooral in het buitenland door universiteiten worden aangeboden. De Bucerius Law School geeft op YouTube een aantal zeer interessante colleges, en hun inmiddels beroemde Summer School biedt veel deskundige legal innovators uit de hele wereld. ←

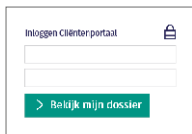


Realiseer meer declarabele uren als advocatenkantoor.

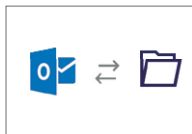
Ontdek de 3 redenen waarom al meer dan 20.000 advocaten & juristen in Europa werken met Kleos:



- **Alles-in-1 software voor uw advocatenkantoor.**
Dossierbeheer, tijdschrijven, facturatie en boekhouding in één.



- **Cliëntenportaal**
Communiceer sneller met cliënten via het online cliëntenportaal, beveiligd conform NOvA richtlijnen.



- **E-mailintegratie Outlook**
Sla mailcorrespondentie automatisch op in dossiers

Probeer Kleos nu 3 maanden gratis en vrijblijvend.

Ga naar www.wolterskluwer.nl/kleos om uw proefperiode aan te vragen.





Notaris Lars Boellaard

‘Ik weet zeker dat de online dienstverlening doorzet’

Notaris Lars Boellaard is net vijftig, maar hij praat met de energie van een millennial. Over zijn kantoor, het afschaffen van de standplaats voor notarissen en nieuwe online diensten. En hoe je als moderne notabele rechtszekerheid en vertrouwen toevoegt.

Door Erik Jan Bolsius | Foto's: Roel Dijkstra Fotografie

Lars Boellaard is managing partner van het recent uit een fusie ontstane Westport Notarissen, met vestigingen in het Westland en Rotterdam. Het is niet zijn eerste fusie en waarschijnlijk ook niet de laatste. “Ik ben vijftien jaar notaris. Op mijn eerste kantoor werkten vijftien mensen, nu honderd. Ik denk dat er een paar landelijke, grote ‘hubs’ komen die het werk gaan doen. Vergelijk het met de huisarts en het ziekenhuis. De nabijheid van een huisarts is fijn, maar laat die goed samenwerken met een academisch ziekenhuis, dan ben je samen sterk. Het recht moet toegankelijk blijven, dat betekent ook een notaris op de hoek. Die moet kunnen terugvallen op een grotere organisatie voor automatisering, personeelszaken, marketing en administratie.” Boellaard weet uit bestaande samenwerkingen dat de klant bereid is dertig tot vijftig kilometer te rijden voor een notarisafspraak. “Het aantal notaris-kantoren zal afnemen.” Een ding is nog wel nodig, namelijk het afschaffen van

de standplaats-regel, iets wat Boellaard graag ziet bij het aanpassen van de Wet op het notariaat. De consultatieronde daarvoor is net begonnen. “Nederland is één standplaats. Als we alle kleine standplaatsen opheffen, kunnen notarissen makkelijker naar elkaar toegaan.” Zijn collega’s van kantoor Westland kunnen niet in Rotterdam werken en andersom ook niet, hij bedoelt maar. “Vroeger moest je in je standplaats wonen. Nabijheid moet je niet met een standplaats organiseren, maar met je persoonlijkheid, je diensten.”

Proeftuin voor digitalisering

Boellaard is bij zijn favoriete onderwerp; de toegevoegde waarde van de notaris.

Interessant, nuttig, die notariswet en de normen die erbij horen, maar dat is niet de toekomst van het notariaat. Hij wil praten over waarden als rechtszekerheid, duurzaamheid en vertrouwen. “Hoe vullen we die waarden in? Het moet niet gaan over die grens van je standplaats. Zorg dat het vak toegankelijk blijft en maak het digitaal mogelijk, want anders doen anderen het. Sta open voor de digitale akte, alleen de ingewikkelde dingen moet je live doen. De klant betaalt ons niet voor administratie en repeterend werk, dus dat moeten we vooral automatiseren.”

Hoe? Voorbeelden te over. Boellaard organiseert zijn eigen disruptie met het entry-label Raak Notarissen. “Dat is onze

‘Raak **Notarissen** is onze proeftuin voor **digitalisering**’

proeftuin voor digitalisering. Ik weet zeker dat die online dienstverlening doorzet, dan kunnen we het beter zelf naar een dochteronderneming verschuiven. We halen er werk uit, ook aktes voor de duurdere huizen doen we bij Raak. De consument snapt dat we alleen de gebruikelijke werkzaamheden doen, anders wordt het te kostbaar.” Ook met NICO, een landelijk samenwerkingsverband van grotere notariskantoren, werkt het kantoor aan digitale diensten, zoals het digitaal identificeren en ondertekenen van aktes.

Dynamisch eigendomsbewijs
Zelf ontwikkelde Westport Notarissen software voor het uitmeten van kadastrale percelen, waardoor de prijs van de meting is gehalveerd en het kadaster niet meer nodig is voor die informatie. “Dat kunnen we projectontwikkelaars

aanbieden bij nieuwbouwprojecten.” In vervolg daarop ontwikkelde Westport Notarissen samen met Hermans & Schutevaer Notarissen ‘BIM Legal’. Dit wordt nu doorgezet met Bouwfonds. Met BIM Legal kan de ontwikkelaar juridische informatie toevoegen aan het bestaande Bouw Informatie Model (BIM). Een woningkoper die in 3D door het huis en

‘Met BIM Legal ontwikkelen we een dynamisch eigendomsbewijs voor een pand’

de wijk ‘loopt’, ziet dan niet alleen de bouwkundige gegevens, maar ook de juridische informatie. En in plaats van een paginalange koopovereenkomst en notariële akte met juridische afspraken voor alle bouwnummers, ziet hij alleen wat voor zijn specifieke woning geldt. Boellaard praat er enthousiast over: “Op deze manier komen wij als notaris niet pas aan het eind van een proces aan tafel, maar worden in het koopproces alle vereiste zaken al door de notaris ingevuld. En je kunt op termijn in BIM Legal bijvoorbeeld ook aan het bestemmingsplan of bouwbesluit toetsen, in 3D. We willen in Nederland in korte tijd een miljoen huizen bouwen en hiermee kan de ontwikkelaar sneller zijn plannen toetsen. Zo voeg je waarde toe als notaris.”

Wat Boellaard betreft is dat pas het begin, want hij ziet nog meer toepassingen voor het online bijhouden van bouw-informatie. Hij noemt blockchain als de techniek die daarbij gaat helpen: “Met BIM Legal ontwikkelen we een dynamisch eigendomsbewijs voor een pand, waarop je registreert hoe het onderhoud bijgehouden wordt, zodat banken meer inzicht hebben in de levensduur van een pand. En de aannemer kan er een meerjarig onderhoudscontract voor sluiten. Zo gaan we niet eenmalig een relatie aan met de koper, maar blijven we tijdens de hele levensloop betrokken bij dat gebouw.”

Schaalgrootte nodig

Ook een moderne notaris als Boellaard, die niet vies is van woorden als automatisering en schaalgrootte, moet het hebben van de contacten met klanten en andere ondernemers. Hij kan zich wel vinden in dat ouderwetse woord ‘notabele’, maar dan uitgelegd als ‘publiek persoon’. Transparant, voegt hij eraan toe. “Nieuwe ideeën ontstaan in de ontmoetingen, in de gesprekken die





ik voer. Een goede notaris maakt mooie stukken, maar dat kan alleen als hij verbinding maakt met de mensen voor wie hij dat doet. Als managing partner ben ik het scharnier tussen de notarissen en de organisatie. Voor hoe wij willen werken, heb je wel schaalgrootte nodig. Een eenmanskantoor kan dat niet. We zijn met honderd mensen en die grootte heb je nodig, zeker ook voor de automatisering, personeelszaken en marketing.”

Hij kan het niet genoeg benadrukken: “Ik hoop dat notarissen zien dat je samen verder komt dan alleen. Ik heb inmiddels vier fusies georganiseerd en een grotere samenwerking. Ik vind fusie geen vies woord. Je moet er alleen wel de tijd voor nemen, zodat de fusiepartners aan el-

‘Ik hoop dat notarissen zien dat je samen verder komt dan alleen’

kaar kunnen wennen. Geef het minimaal een jaar.”

Omdat Boellaard zijn handen grotendeels vrij heeft om te ondernemen, gebeurt er veel tegelijk. Het kantoor heeft meerdere dochterondernemingen, fuseert, automatiseert, probeert. Zo is

Westport Notarissen recent een bewindvoerderskantoor gestart. Hoe dat gaat: “Wij komen in contact met welzijnsorganisaties en zorgcentra, omdat we ook familie- en erfrecht doen. Door testamenten en nalatenschappen te maken, maar ook vanuit maatschappelijke functies als toezichthouder. Een notaris kan goed processen doordenken, dus als we het beheer van iemands vermogen goed organiseren, voegen we rechtszekerheid en vertrouwen toe.”

Een ander voorbeeld van samenwerking is de ontwikkeling van software voor het digitale aandeelhoudersregister Evidend, waarin Westport Notarissen de juridische kennis leverde voor de programmeurs. “Als op 1 augustus de oprichting



van een BV helemaal digitaal gebeurt, kan het niet zo zijn dat de afdrank een papieren boekje wordt. Dat past niet meer in deze tijd.” Boellaard voorziet een grote toekomst voor het digitale aandeelhoudersregister. “Hoe mooi zou het zijn als de notaris ook de leveringen van de aandelen via dit platform digitaal kan begeleiden?”

Dat niet elke samenwerking het kantoor financieel gezien iets brengt, betekent niet dat Boellaard dan de meerwaarde niet ziet. “Ik was zelf bezig met het ontwikkelen van een online testamentservice, toen de Hema-notaris kwam. Wij doen mee voor de ervaring om digitaal en toegankelijker te werken vanuit een winkel. De prijs is nog niet goed, maar dat zien we als leergeld.”

‘Notarissen zijn bevoorrecht, we hebben zoveel interessante contacten’

Spelverdeler

Een testament en hypotheekakte moeten nog in persoon worden getekend bij de notaris, maar Boellaard pleit ervoor dat meer akten digitaal getekend kunnen worden met ondersteuning van video. Hij praat een stuk plechtiger als hij het voordeelt: “Heden verschijnt voor mij, notaris Boellaard. Dat kan best via een scherm. Maar in het personen- en familierecht heb je de non-verbale communicatie nodig, dan zie je beter of het aankomt en welke nuances er bij cliënten zijn.” Vanuit de behoefte om waarde toe te

voegen levert het kantoor ook executeursdiensten. Het betekent dat ze, via partners in een dochteronderneming, de nalatenschap helemaal uitvoeren, dus ook het uitruimen van het huis en het afwikkelen van de boedel. “Daarmee ga je naar voren in het proces, wij verkopen dan een huis. Zo worden we een andere gesprekspartner en nemen we een andere positie in. Als je stil blijft zitten, sta je straks langs de lijn. Wij willen spelverdeler zijn. Die positie krijgen we, notarissen zijn bevoorrecht, we hebben zoveel interessante contacten.”

Veel ondernemerschap

Hoe zijn kantoor er over vijf jaar uitziet, kan Boellaard niet goed voorspellen. De fusie tussen zijn oorspronkelijke kantoor Westland Partners en het Rotterdamse Van Heeswijk Notarissen van vorig jaar juni, ziet hij als een flinke stap vooruit. Het nieuwe kantoor kan ook beter de krappe arbeidsmarkt op, weet Boellaard. “Ik maak studenten graag enthousiast voor het vak. Het Westland is mooi, innovatief, ondernemend, een mainport, maar het imago is niet zo goed. Het Westland is het Silicon Valley van de tuinbouw, maar het is niet zo bekwaam in het verkopen van zichzelf. Westland voedt de wereld, er worden nagenoeg alleen maar biologische bestrijdingsmiddelen gebruikt. Westland levert meer energie dan dat het gebruikt. Hier zit zo veel ondernemerschap. Als sollicitanten dat eenmaal weten, willen ze graag hier werken. Een vestiging op het Weena in Rotterdam, maakt dat extra aantrekkelijk.” Boellaard werkt zelf nog een deel van zijn tijd als notaris in traditionele zin. “Ik ben blij als ik een akte passeer en de mensen met een glimlach naar huis gaan. Maar ik vind het ook mooi om innovatie verder te brengen, dankzij goede interactie met klanten en de partners waar ik mee werk.”

Interactief en in eenvoudige stappen uw akte actueel én volledig op maat

Met NotaFlow worden gegevens uit uw eigen notarieel softwaresysteem met één klik, automatisch ingevuld in alle beschikbare modellen dankzij een geautomatiseerde koppeling.



De voordelen van NotaFlow:

- Volledig geautomatiseerde tool voor het Notariaat
- De meest gebruikte modellen uit het Ondernemingsrecht, Personen- en familierecht en Vastgoedrecht
- Geautomatiseerd, dus geen knip- en plakwerk
- Biedt een intelligente koppeling met uw notarieel softwaresysteem
- Engelse vertalingen zijn beschikbaar voor een selectie van modellen
- Gewaarborgde actualiteit en kwaliteit dankzij gerenommeerde redacties

NotaFlow is voor notarissen die werken met de notariële softwaresystemen van Van Brug Software, Quantaris, NEXTlegal en Nobilex.

vanbrug

quantaris
software voor de notaris

NEXTlegal

NOBILEX
Recht uit het hart

NotaFlow

Kijk voor meer informatie op www.sdu.nl/notaflow

Sdu

Een rondetafelgesprek

One size fits none:

Competenties voor de jurist van de 21ste eeuw

Welke competenties zijn onmisbaar voor de jurist van de toekomst? Hoe bepalen veranderende cliëntbehoeften deze competenties, en waar moeten juristen die eigenlijk opdoen? Tijdens de (beroeps)-opleiding of in de praktijk? Zes professionals uit het veld gingen hierover op uitnodiging van Sdu in gesprek in een round table.

Door Joris Rietbroek



De zes kopstukken uit onderwijs en praktijk



Bernadette van den Broek

is opgeleid als arbeids- en organisatiepsycholoog en coach. Ze heeft diverse interim-posities vervuld op gebied van HR en persoonlijke ontwikkeling onder meer bij kantoren als Allen & Overy, Pels Rijcken en NautaDutilh. Momenteel is ze onder meer werkzaam als hoofd HR (a.i.) bij Artis. "Bij het aannemen van mensen is er veelal sprake van *bias*."



Barbara van Koppen

is Senior VP Corporate Center & General Counsel bij KLM. Daarnaast is ze lid van het curatorium van de post-graduate opleiding Compliance & Integriteit Management van de VU en lid van de Raad van Advies van het International Institute of Air and Space Law in Leiden. "Het legal team van KLM is geen opleidingsplek."



Gerdo Kuiper

is rechtsfilosoof, jurist en lector van het lectoraat Recht & Rechtvaardigheid van de Hogeschool Leiden. Ook is hij promovendus aan de UvA. Binnen het lectoraat geeft hij leiding aan zes Labs: LivingLab Omgevingswet Zuid Holland, PrivacyLab, Legal Tech & Design Lab, I.E.-Lab, Werk & Zorg Lab en het Access to Justice Lab. "Gelukkig is de hogeschool flexibel en dynamisch."



Joost Linnemann

is sinds 1993 verbonden aan Kennedy Van der Laan en gaf vanaf 2012 leiding aan de sectie IT-recht. Sinds 2018 is hij CEO en verantwoordelijk voor het uitvoeren van de langetermijnstrategie van het kantoor. "Bewustzijn van de omgeving van de cliënt is natuurlijk belangrijk, maar kun je alleen goed ontwikkelen als je je beperkt tot een relatief klein aantal cliënten."




Martijn Snoep

is bestuursvoorzitter van de ACM. Hij werkte na zijn rechtenstudie 28 jaar bij De Brauw Blackstone Westbroek, met als specialisatie het mededingingsrecht. Van 2010 tot 2016 was hij managing partner van De Brauw. "Advocaten kijken door een smalle verrekijker naar hun cliënt."



Nora Streek

is executive manager van The Law Firm School. Ze is verantwoordelijk voor de onderwijsorganisatie en het initiëren van onderwijskundige vernieuwing, waaronder digitalisering van het onderwijs. Ze is voormalig hoogleraar Notarieel recht van de Universiteit van Utrecht. "Het onderwijs van de universiteit sluit niet meer goed aan op de praktijk." 



H

Harm Cammel (Voxius) geeft de voorzet. “De behoeften van cliënten veranderen. Zij verlangen steeds bredere dienstverlening; niet alleen juridische kennis, maar bijvoorbeeld ook kennis van hun strategie en aansluiting op hun werkwijze. Dit vraagt om een bredere set competenties bij juridische dienstverlening. Herkennen jullie dit beeld? Welke competenties vinden jullie onmisbaar voor

de jurist van de toekomst, en op welk moment moeten ze die extra kennis en kunde opdoen?”

Bernadette van den Broek (HR/psycholoog/coach): “In mijn werk begeleid ik advocaten bij het zetten van een volgende stap, naar counsel of partner. Vaak komt dan naar voren dat ze ook verstand moeten hebben van commercialiteit en business development. Hoe bouw je je praktijk uit en vergroot je je zichtbaarheid, op een manier die bij je past? In dat kader moeten advocaten de context van de cliënt goed begrijpen en hun netwerk onderhouden. Niet alleen de klassieke koffie- en lunchafspraken, maar jezelf met al je (zelf)kennis en expertise proactief in de markt zetten. Dat vergt veel: advocaten moeten dit op hun eigen wijze leren, want voor hen geldt hetzelfde als voor cliënten: One size fits none. “De vraag is of de rechtenstudie hen dat voldoende leert.”

Joost Linnemann (CEO Kennedy Van der Laan): “Wij hebben een tijdje geprobeerd om onze juridische diensten te combineren met consultancy over de inzet van legal tech. We liepen helaas tegen de regels van de Orde aan, maar ook tegen een ander probleem: als we tech-advies succesvol willen aanbieden aan onze cliënten, dan moeten onze eigen mensen ook bekend zijn met de techniek. Dat bleek onvoldoende het geval. Veel van onze advocaten hebben een basale interesse, maar missen de ervaring. Daarom zetten wij nu eerst in op interne inzet van legal tech. Maar natuurlijk is onze hoop ook gericht op de volgende generatie die nu aan het studeren is. Wat er op het vlak van tech gebeurt in onderwijsland, is daarom zeer relevant voor ons.”

Barbara van Koppen (Chief Legal KLM): “Voor ons geldt: KLM is geen opleidingsplek. Met een compact en kundig legal team van

“

‘Een breder **georiënteerde** opleiding moet vanuit **de advocatuur** komen’

tien mensen bestieren we het hele bedrijf. Bij ons is daarom geen tijd en ruimte om je juridische carrière vorm te geven. Het opleidingsstuk leggen we daarom graag neer bij de advocatuur. Er zijn legio advocaten die de advocatuur na drie tot vijf jaar voor gezien houden. Dat geeft ons op de arbeidsmarkt keuze uit een breed aanbod van advocaten met relevante competenties en skills. Dus als je mij vraagt waar een breder georiënteerde opleiding vandaan moet komen, dan zeg ik ‘de advocatuur’. Al is het natuurlijk belangrijk dat de rechtenstudie zelf relevant blijft. Al die dikke boeken waar studenten nog steeds mee werken, staan te ver af van de hedendaagse realiteit.”

Omgevingsbewustzijn en ethiek

Harm Cammel: “Martijn, je was als managing partner van De Brauw al uitgesproken vóór toelating van andere profielen tot de advocatuur, met het oog op meer diversiteit én onder het motto: ‘dat juridische vak leren ze wel’. Aan wat voor profielen en competenties denk je?”

Martijn Snoop (bestuursvoorzitter ACM): “Kijk eens naar de ACM; dat is een multidisciplinaire organisatie, met ruwweg 40% juristen, 40% economen en 20% gedragspsychologen, datadeskundigen en mensen met andere academische achtergronden. Die multidisciplinariteit heeft veel waarde; besluitvorming wordt er beter van. Ik heb eerder gezien dat

het monodisciplinaire karakter van advocatenkantoren de blik vernauwt. Advocaten kijken door een smalle verrekijker naar een bedrijf; vorm je dan maar eens een goed beeld van wat de cliënt bezighoudt. Ik zie nu eigenlijk pas hoe weinig advocaten weten over de organisaties waarvoor ze werken, wat ze amper kwalijk te nemen is. Er is daarom veel te verbeteren aan de competentie omgevingsbewustzijn. Ik ben alleen maar meer gesterkt in mijn standpunt dat de juridische opleiding breder moet. Veel meer ‘recht in context’ dan het bestuderen van een ordenend systeem als lens waardoor je de wereld bekijkt.”

Joost Linnemann: “Bewustzijn van de omgeving van de cliënt is natuurlijk belangrijk, maar dit kun je alleen goed ontwikkelen als je je beperkt tot een relatief klein aantal cliënten. Voor die klant waar je eens per jaar iets voor doet, kun je dat bewustzijn niet ontwikkelen. Dat neemt niet weg dat ook bewustzijn in maatschappelijke zin cruciaal is om je werk als jurist deskundig en ethisch verantwoord te kunnen doen.”

Nora Streep (The Law Firm School): “In de nieuwe Beroepsopleiding Advocatuur die in maart is gestart, is veel meer ruimte voor ethiek en omgevingsbewustzijn. Er wordt momenteel ook veel gepubliceerd over de maatschappelijke rol van de advocaat. Soms wordt daarbij gesuggereerd dat de advocatuur bepaalde partijen niet meer zou moeten bijstaan.



‘Er is veel te verbeteren aan de competentie omgevingsbewustzijn’

Maar wie zou je dan als advocaat niet moeten willen of mogen bijstaan? Oliebedrijven? Wapenhandelaren? Vandaag is deze partij verwerpelijk, over vijf jaar een andere. Ik vind dit best een riskante beweging.”

Joost Linnemann: “De vraag moet misschien niet zijn of je wel of niet voor een cliënt werkt, maar hóe. Wij doen bijvoorbeeld werk voor big tech. Sommige mensen vinden dat met het oog op privacy ‘de duivel’. Wij denken dat we tegelijkertijd én de belangen van die cliënt kunnen bedienen, én kunnen adviseren in de wetenschap dat het wel gaat over klassieke grondrechten. Ook dat hoort bij omgevingsbewustzijn.”

Gerdo Kuiper (lector Hogeschool Leiden): “Ik sluit me aan bij Nora dat er meer ruimte moet zijn voor ethiek. De student moet zich niet alleen richten op de wet, maar ook kritisch kijken wat deze wetgeving voor consequenties heeft voor de samenleving. Wij noemen dat het onderscheid tussen ‘recht’ en ‘rechtvaardigheid’. Dat betekent niet dat je een student kunt leren wat rechtvaardig is, maar je kunt studenten wel door ‘normatieve professionalisering’ kritisch laten kijken naar hun





‘De Beroepsopleiding Advocatuur komt eindelijk **meer los** van de universiteit’

eigen normen en waarden, zodat zij aan hun eigen morele kompas werken. Dit wordt de komende jaren nog belangrijker.”

Beroepsopleiding en HBO

Nora Streep vertelt meer over de Beroepsopleiding Advocatuur nieuwe stijl: “Het is een stap in de goede richting dat de beroepsopleiding eindelijk meer loskomt van de universiteit. Cognities worden niet meer eindeloos herhaald; er wordt vooral ingezet op competenties. Denk aan communicatie-, presentatie-, pleit- en schrijfvaardigheden, maar ook ondernemerschap. De Law Firm School gaat het vak ondernemerschap

zo invullen dat het niet enkel over economische waarden gaat, maar ook over persoonlijkheden, verbindingen en teamvorming. Het zou van mij nog verder mogen gaan: ook ik ben voorstander van die sterrenkundige die zijn rechtendiploma haalt en zijn weg vindt in een advocatenkantoor. Tegelijkertijd hoor ik hoe sommige rechtenstudenten de universiteit maar een abstracte toestand vinden. Mijn zoon is vierdejaars rechten, maar alleen de minor recht en innovatie liet volgens hem echt de praktijkrelevantie van het recht zien. Hij is er uiteindelijk economie bij gaan doen.”

Harm Cammel: “Dat is een interessant punt: studenten hebben ook behoeften die deels afwijken van wat de universiteiten nu bieden. De huidige advocatuur bepaalt in sterke mate welke kennis en kunde op de universiteit centraal staan. Gerdo, hoe gaat het HBO-onderwijs hiermee om?”

Gerdo Kuiper: “Op de Hogeschool zijn we gelukkig flexibel en dynamisch. Naast het genoemde morele kompas, zijn interdisciplinariteit, legal tech en mediationvaardigheden belangrijk. Op het gebied van technische hulpmiddelen hebben we een leerlijn ICT/legal tech & design door het hele curriculum, met onder meer Office-vaardigheden, informatiemanagement, beslisondersteunende technologie en de module ICT & organisatie. In het vierde jaar hebben we de keuzeminor legal tech & design; hier vindt de verdieping plaats. In het kader van dejuridisering zijn mediation-vaardigheden steeds belangrijker. Er moet niet altijd geprocedeerd worden. Vanuit het design-denken moet je je afvragen: wat is het beste voor de klant?”

Ebbo Haantjes: “Waarom kiest de advocatuur nog bijna uitsluitend voor WO'ers, en niet voor HBO-juristen?”

Martijn Snoep: “Bij De Brauw namen we op gegeven moment HBO-juristen aan. Daar waren we overwegend positief over, maar de kwaliteit was wisselend. Dat maakte het ingewikkeld, want de vergissingen werden direct gebruikt om aan te tonen dat het niet werkt. Ik probeer nu ook bij de ACM om HBO-juristen op te nemen in de organisatie, maar dat gaat net als bij De Brauw niet vanzelf.”





Gerdo Kuiper: “Verwachtingsmanagement is hierin belangrijk. Advocatuur en hogescholen moeten meer met elkaar in gesprek over hun wederzijdse verwachtingen. Laten we vooral samen verder investeren in de HBO-juristen. Ik denk namelijk dat zij uitstekend kunnen functioneren in deze omgeving, maar niet allemaal en niet voor alle werkzaamheden. Op dat vlak is ruimte voor differentiatie, maar dan moeten we wel oog hebben voor de specifieke kwaliteiten van de HBO-jurist.”

Openbreken van de markt

Harm Cammel: “Hoe denken jullie over het verder openen van de juridische markt om beter tegemoet te kunnen komen aan nieuwe klantbehoeften en bredere maatschappelijke behoeften?”

Martijn Snoep: “Los van enkele grijstinten kent de advocatuur globaal twee modellen. Óf zeer gespecialiseerde kennis en

ervaring die cliënten inkopen omdat ze die zelf nooit in huis kunnen hebben, of een goede geoliede en efficiënte organisatie die de juridische functie geheel of grotendeels overneemt, een soort outsourcing eigenlijk. Dat laatste kan een advocatenkantoor eigenlijk niet doen; dat vergt een ander type bedrijf, met een ander soort mensen die bijvoorbeeld anders omgaan met technologie en ook een ander zelfbeeld hebben over hun rol. Het zou goed zijn als de Orde dit toelaat en ervoor zorgt dat advocaten wel in zo’n omgeving kunnen werken. De volgende stap is dan dat universiteiten en hogescholen voor die twee lijnen gaan opleiden.”

Nora Streep: “Zoals gezegd is het probleem dat het onderwijs van de universiteit niet meer goed aansluit op de praktijk. Dit komt onder meer doordat er weinig over de schutting van het eigen vakgebied wordt gekeken en er

wordt weinig met andere disciplines samengewerkt. Vakken worden daarnaast vaak gedoceerd door bijvoorbeeld gepromoveerde mensen die nog nooit buiten de universiteit hebben gewerkt, en daarom weinig voeling hebben met het veld. En er speelt bij universiteiten een zekere angst mee; angst om de eigen relevantie te verliezen als de klassieke opleiding zou worden losgelaten.”

Behoeftte aan nieuwe oplossingen

Harm Cammel: “Barbara, zie jij als klant en ‘inkoper’ eigenlijk al nieuwe vormen van juridische dienstverlening?”

Barbara van Koppen: “Tot op zekere hoogte, maar ik maak er geen gebruik van. Het gaat al snel om diensten die inzitten tussen de advocatuur en wat we zelf in-house doen. Dan moet er wel echt toegevoegde waarde zijn, bijvoorbeeld op het vlak van



‘Advocatuur en hogescholen moeten meer met elkaar in gesprek over wederzijdse verwachtingen’



‘We nemen graag iemand aan in wie we ons in positieve zin **herkennen**’



efficiency, wil je met zo'n partij in zee gaan. Verder staan er genoeg partijen op, maar vertrekken er ook veel. Het is lastig om een plek te verwerven in deze markt. Dan zoeken wij toch meer naar houvast en maatwerkafspraken met advocaten. Dat conservatisme zit toch enigszins ingebakken bij ons juristen: je houdt wat je vertrouwt. Ik zou eerder een oproep doen aan de advocatuur om hun bedrijfsmodel door te ontwikkelen, zodat er meer ruimte ontstaat voor de HBO-juristen waar we

het over hadden. Die kunnen een waardevolle, pragmatische aanvulling zijn op bestaande diensten, en goedkoper bovendien – ook niet onbelangrijk.”

Ebbo Haantjes: “Bernadette, het slot is voor jou. Hoe bekijk jij dit alles vanuit een psychologische invalshoek?”

Bernadette van den Broek: “Waarom neem je bijvoorbeeld geen mensen aan die lager geschoold zijn als je jezelf geweldig

vindt? Dat heeft alles te maken met een bias, zoals het Dunning Kruger-effect. De meeste mensen vinden zichzelf bovengemiddelde medewerkers en daarnaast is er sprake van een social comparison bias: we nemen zelden iemand aan die beter is dan we zelf denken te zijn. Binnen de advocatuur doet ook *cloning bias* haar werk; het welbekende gegeven dat we graag iemand kiezen waarin we onszelf in positieve zin herkennen. Reflecteren op dat wat jezelf meeneemt in welke relatie dan ook, is daarom evident.

Koppel je dit aan omgevingsbewustzijn: zelfbewustzijn én context zijn cruciale voorwaarden om te komen tot een sterke mate van omgevingsbewustzijn. De beroepsopleiding en de advocatuur kunnen verder bijdragen aan de vergroting van dit bewustzijn, bijvoorbeeld door meer kennis en ervaring te delen over de organisatiegrenzen heen en zo de context van ‘het leren’ verbreden. Verder pleit ik ervoor om meer te luisteren naar de jongere generatie. Organisaties doen dit gelukkig al steeds beter, want wat jongeren aan nieuws meebrengen, is onwaarschijnlijk waardevol voor het ontwikkelen van een gedegen visie voor de toekomst.”

De twee moderators



Moderator **Harm Cammel** is partner bij Voxius. Hij doet al ruim vijftien jaar legal strategy & operations voor bedrijven als Adidas, Basic Fit en PVH en kantoren als De Brauw en CMS. Daarnaast doceert hij o.a. Strategy & Innovation aan de Master Legal Management van de Hogeschool van Amsterdam en begeleidt en beoordeelt hij afstudeerprojecten.



Gastheer **Ebbo Haantjes** is als Director Legal Services bij Sdu druk met de omvorming van de traditionele uitgever Sdu tot een legal service provider. Haantjes zoekt hiervoor verbinding met zowel het werkveld als het juridisch onderwijs, om hun visie op de jurist van de toekomst te horen.

Law.Yer consulting

Law.Yer is de nieuwe consulting tak van YER Legal, waarbij wij specialisten inzetten voor juridisch advieswerk. De consultants zijn prominenten uit de markt en hebben gewerkt bij vooraanstaande advocatenkantoren. Daarna hebben ze in-house ervaring opgedaan bij toonaangevende organisaties, vaak op eindverantwoordelijk niveau.

Wij hebben de consultants zorgvuldig gescreend en geselecteerd op basis van expertise, reputatie, ervaring in de markt en referenties. Het advieswerk beslaat een breed aantal rechtsgebieden. Een overzicht van consultants, rechtsgebieden en referenties is op aanvraag beschikbaar.

Wij bieden u:

- Advieswerk van hoog niveau, pragmatisch en direct implementeerbaar
- De mogelijkheid om de kosten voor juridisch advieswerk te verlagen
- Specialistische consultants die flexibel inzetbaar zijn

YER Legal is gespecialiseerd in de bemiddeling van juristen voor interim en vaste functies. Wij hebben een extensief trackrecord opgebouwd en werken voor gerenommeerde multinationals en specialistische advocatenkantoren. Ons netwerk is opgebouwd uit high potentials, doorgewinterde advocaten en legal counsels.

Wij zijn onderdeel van YER Executive, dat gespecialiseerd is in werving en selectie voor vaste functies en interim-posities. Het team van vijftig ervaren consultants richt zich exclusief op de bemiddeling van hoogopgeleide specialisten en management- en directieleden binnen diverse focusgebieden.



DEBORAH WIJLHUIZEN
Managing Consultant
+31 (0)6 292 392 40
law@yer.nl



ANNUSCHKA HARTMAN
Senior Consultant
+31 (0)6 211 347 21
law@yer.nl



SOPHIE LOURENS
Consultant
+31 (0)6 212 104 91
law@yer.nl

YER EXECUTIVE

Legal ■ Finance ■ Management en Directie ■ Productie-Logistiek-Techniek ■ Sales-Marketing-Communicatie ■ Intellectual Property ■ Human Resources

www.yerexecutive.com/legal

Cursusoverzicht Sdu Opleidingen

Zorg dat u altijd up-to-date blijft



Driedaagse verdiepingscursus Financiering & Zekerheden

startdatum
4 juni 2021



Opstellen, beoordelen en werken met (internationale) contracten

startdatum
23 september 2021



Vierdaagse Basiscursus Energerecht

startdatum
12 november 2021



Basisopleiding Slachtoffer- en letselzaken

startdata
in voorjaar en najaar

Specialisatie- opleiding Jeugdrecht

startdatum
14 september 2021

Bekijk ons hele aanbod op sdujuridischeopleidingen.nl

Sdu

‘Partner worden voelde als een logische volgende stap’



Voor de huidige generatie advocaten is partnerschap is niet meer de heilige graal. Advocatie sprak met drie jonge partners die in 2020 benoemd werden. Alledrie hadden ze dat tien jaar geleden niet kunnen vermoeden. “Ik had absoluut geen ambitie om partner te worden.”

Door Ronne Theunis | Foto's: Roel Dijkstra Fotografie

Jessica de Rooij (37)

werd 1 januari 2020 benoemd tot partner bij Evers Soerjatin, waar ze zich in 2018 bij aansloot. Daarvoor werkte ze tien jaar bij Norton Rose Fulbright.

“Een goede advocaat worden, dat was mijn carrièreplan. Ik focuste me op mijn inhoudelijke ontwikkeling, met partner worden was ik niet bezig. Bij Norton Rose Fulbright werkte ik in een fijn team en had ik het heel lang prima naar mijn zin. Na mijn studentstage werd ik aangenomen als advocaat-stagiaire en op de sectie litigation kwamen zoveel interessante zaken voorbij, dat ik er tien jaar ben gebleven. Maar toen werd ik benaderd voor een positie bij het toenmalige De Breij Evers Boon. We hadden meteen een goede klik en hun boutique-opzet sprak me aan. Toen begon het toch te kriebelen. Werd het niet tijd om mijn horizon te verbreden?”

In 2017 stapte ik over naar De Breij Evers Boon. Tijdens onze gesprekken hebben we het kort gehad over partnerschap, maar daar was ik toen nog niet concreet mee bezig. Ik maakte een overstap omdat ik een nieuwe uitdaging zocht, niet omdat ik direct partner wilde worden. Twee jaar later stond ik er anders in. Het kantoor was inmiddels gesplitst in M&A-kantoor deBreij en de litigation boutique Evers Soerjatin, waar ik me bij aansloot. Voor mij was dit het juiste moment om de volgende stap te zetten. Het leek mij mooi om het nieuwe kantoor te helpen opbouwen. In de tijd die volgde, hebben we veel gesproken over mijn partnerambitie, maar een officieel traject was er niet. Dat ik uiteindelijk per 1 januari 2020 officieel werd benoemd, voelde eigenlijk heel organisch. Ik was natuurlijk trots en blij, maar pas toen

ik door cliënten en collega's uitgebreid werd gefeliciteerd, realiseerde ik me hoe bijzonder het eigenlijk was.

Geen negen-tot-vijf-baan

Dat we binnen Evers Soerjatin allemaal gespecialiseerd zijn in corporate en commercial litigation, is heel handig. Ik loop makkelijk even naar de andere partners om iets tegen hen aan te houden. Nu ik zelf de lead heb in dossiers, lukt het beter om werkzaamheden aan te passen aan mijn agenda, in plaats van andersom. Maar vaak laat het werk zich lastig plannen: als zich plotseling een kort geding aandient, krijgt dat uiteraard prioriteit. Ik heb geen negen-tot-vijfbaan, maar die zou ik ook niet willen.

Afgelopen januari is onze dochter geboren. Mijn verlof duurt nog tot april, ik ben van plan om daarna weer fulltime te gaan werken. Een parttime werkweek levert vooral stress op, denk ik. Als blijkt dat ik van vijf dagen werken toch niet gelukkig word, ga ik kijken naar andere opties. Gelukkig hebben we een fijne partnergroep, waarin ook dit soort dingen altijd bespreekbaar zijn.

Als partner mag ik ineens over alles meepraten. We hebben een klein partner-team, dus er is veel ruimte om dingen op te pakken die ik leuk vind. Zo houd ik me ook bezig met marketing- en HR-taken. Wat ik mooi vind om te zien, is dat in de advocatuur steeds meer vrouwelijke partners worden benoemd. Ik hoop dat die ontwikkeling zich doorzet. Daar span ik me graag voor in.”



‘Ik heb geen
negen-tot-vijf-
baan, maar die
zou ik ook niet
willen’



‘In presentaties
aan cliënten voel
ik me minder de
underdog’

Claire Krüger (37)

werd op 1 juli 2020 benoemd tot partner bij Van Iersel Luchtman Advocaten. Het partnerschap was niet altijd haar doel: Krügers eerste missie was curator worden.

“Waarom ga je niet een paar jaar buitenspelen in de advocatuur?” vroeg mijn leidinggevende, toen ik in 2009 als secretaris bij de rechtbank in Breda werkte. Na mijn HEAO-studie Management, Economie en Recht heb ik een universitaire master gedaan. Daarna ging ik aan de slag bij de rechtbank, op de sectie insolventierecht. Ik vond het werk heel leuk, maar miste eigen verantwoordelijkheid. Als secretaris zag ik alles voorbij komen, maar nooit mocht ik mijn eigen naam eronder zetten. Daarom besloot ik alsnog mijn civiel effect te behalen en te onderzoeken of de advocatuur iets voor mij zou zijn.

Ik begon als insolventieadvocaat bij een klein kantoor. Daar ontstond mijn ambitie om curator te worden en grotere zaken te doen, waardoor ik in 2015 overstapte naar Van Iersel Luchtman Advocaten. Zij staan hier in het zuiden heel goed aangeschreven op het gebied van faillissementsrecht. Niet lang daarna kwam er een plek vrij op de lijst met curatoren, die ik mocht invullen. Geweldig, mijn droom kwam uit.

Ongeveer twee jaar geleden bracht ik bij het bestuur voor het eerst mijn partnerambities ter sprake. Eerder was ik daar niet mee bezig geweest, mijn belangrijkste missie was het curatorschap. Maar nu ik een paar jaar bezig was en mijn praktijk groeide, ging ik nadenken over mijn toekomst bij kantoor. De rest van mijn leven in loondienst blijven was ik zeker niet van plan, maar ik was ook nog lang niet uitgekeken bij Van Iersel Luchtman. Na diverse gesprekken ben ik per 1 juli 2020 benoemd tot salary partner, om ho-

pelijk binnen enkele jaren equity partner te worden. Daar wordt inmiddels hard aan gewerkt, want ik ben ontzettend blij met deze kans.

Reilen en zeilen

Ik merk dat het iets makkelijker is om jezelf als specialist te verkopen als je een partnertitel hebt: in presentaties aan cliënten voel ik me minder de underdog. Verder is er niet veel veranderd: hard werken deed ik altijd al, in principe ben ik dag en nacht bereikbaar. Maar de avonden dat ik tot twaalf uur door moet halen, zijn schaars. Fijn, want het afgelopen jaar was privé nogal hectisch: we zaten in een enorme verbouwing. Tijdens de wekelijkse MT-vergadering krijg ik veel mee over het reilen en zeilen van kantoor. De advocatuur staat onder druk, de concurrentie komt uit verschillende en onverwachte hoeken. Dat geldt ook voor mijn eigen praktijk. Vroeger spijkerde je een bord tegen de muur en de zaken vlogen binnen. Nu moet je jezelf echt verkopen of het hebben van je jarenlange reputatie - best lastig als je 37 bent. Ik vind het leuk om na te denken over hoe de advocatuur met de tijd mee kan gaan en welke rol ik daarin zelf kan spelen.

Dat ‘buitenspelen’ is wel een beetje uit de hand gelopen. Dat ik nu curator en partner ben, had ik in mijn tijd bij de rechtbank nooit kunnen denken. Wat de toekomst verder brengt, zullen we wel zien: zolang ik mezelf blijf ontwikkelen, is het goed. Daar heb ik natuurlijk ook zelf de hand in. Wie weet ga ik ooit nog eens voor een bestuursfunctie.”

Roderick Chalmers Hoyneck van Papendrecht (35)

werkte tien jaar bij AKD, toen hij per 1 januari 2020 werd benoemd tot partner. In november van dat jaar rondde hij bovendien zijn proefschrift over de Handelsnaamwet af.

“Ik heb zelf een balletje opgegooid bij één van de partners waarmee ik werkte. We waren aan het sporten, toen ik vroeg of we het eens konden hebben over de stappen die ik zou kunnen maken. Mijn zaken liepen goed, klanten en collega's waren tevreden en ik had het naar mijn zin. Ik werkte al bijna tien jaar bij kantoor: het partnerschap voelde als een logische volgende stap.

Toen ik in 2009 bij AKD begon, had ik absoluut geen ambitie om partner te worden. Ik startte op de sectie Intellectueel Eigendom en nam me voor om na drie jaar de balans op te maken: als ik het niet leuk meer vond, ging ik gewoon iets anders doen. Dat moment is nooit gekomen, ik kreeg er juist steeds meer plezier in.

Omdat ik graag dieper in de stof wilde duiken, besloot ik in 2016 te gaan promoveren. In theorie werkte ik één dag per week aan mijn proefschrift, maar in de praktijk waren het eigenlijk twee volledige banen. Geweldig, maar ook loodzwaar. Toch wilde ik met het partnerschap niet wachten tot na mijn promotietraject: wat mij betreft was het één een aanvulling op het ander. Gelukkig zag kantoor dat ook zo. Wel moest ik toezeggen dat ik binnen afzienbare tijd mijn proefschrift zou afronden. Geen probleem uiteraard, dat wilde ik zelf ook graag. Uiteindelijk heb ik het in vierenhalf jaar gedaan, ongeveer wat ik voor ogen had.

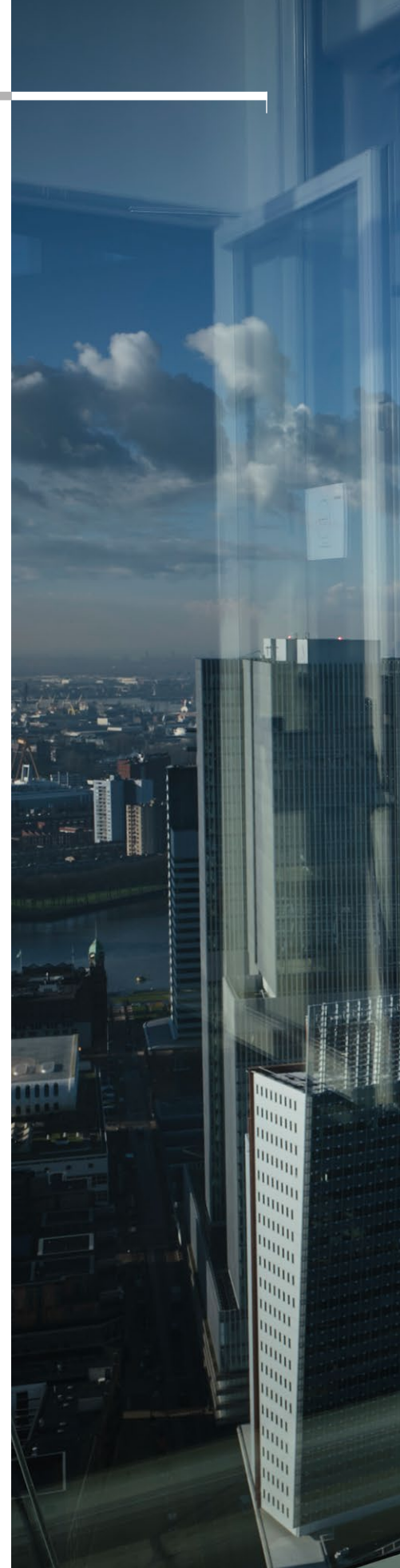
Per 1 januari 2020 werd ik benoemd tot partner. Natuurlijk was ik blij, maar echt uitbundig heb ik het niet gevierd, vrees

ik. Dat was met mijn proefschrift wel anders, toen viel er echt een last van mijn schouders. Heerlijk om me vanaf toen weer op één ding te richten en er weer volledig voor mijn team te kunnen zijn.

Broodje kroket


Sinds ik partner ben, is er praktisch gezien niet veel veranderd. In de meeste zaken was ik al eindverantwoordelijk, nu alleen ook op papier. Op vrijdag lunch ik - als ik op kantoor ben - nog steeds met een broodje kroket, maar dan een kamertje verderop. Wat ik ontzettend leuk vind, is dat ik meer betrokken ben bij de organisatie. Wat speelt er, hoe ontwikkelt mijn team zich en waar gaan we met kantoor naartoe? Met andere partners spar ik graag over hoe zij het aanpakken. Heel verfrissend om me niet alleen te focussen op mezelf, maar ook bezig te zijn met het grotere plaatje.

Ik heb nooit de behoefte gehad om een heel duidelijke scheiding te maken tussen werk en privé: ik ben eigenlijk altijd wel met werk bezig. Gelukkig ken ik mijn eigen grenzen: ik weet wanneer ik mezelf in acht moet nemen. Als partner is het misschien nog wel wat makkelijker om je eigen tijd in te delen. Tot nog toe, in ieder geval: in maart verwachten wij ons eerste kind. Daar kijk ik enorm naar uit. Ik ben van plan om in de zomer een paar weken vaderschapsverlof te nemen. Wat het vaderschap verder zal doen met mijn agenda vind ik lastig in te schatten, maar het zal ongetwijfeld opnieuw een interessante uitdaging worden.”



‘Wat ik ontzettend leuk vind, is dat ik meer betrokken ben bij de organisatie’





Snelle, complete en
actuele juridische
hulpbronnen.

Sdu OpMaat.

Het enige wat je écht nodig hebt.

Meer weten? Ga naar sdu.nl/opmaat

Sdu

Ik wil niet naar intervisie

Tjeerd Poot, eigenaar van Intervisie Advocatuur, neemt ons mee in de wondere wereld van intervisie. Uit de serie 'Ik wil niet naar intervisie' hieronder drie afleveringen.

Sta je ook nog in de weerstand en doe je alleen aan intervisie voor de punten? Kies je quote en lees verder.



Ik heb geen dilemma's

"Ik heb nooit dilemma's. Ik maak altijd direct een keuze. Intervisie voegt niks toe."

Is dat werkelijk zo? Nooit buikpijn voor een belangrijke beslissing? Fijn! Maar ook dan is intervisie zinvol. In de dagelijkse snelheid neem je beslissingen om vraagstukken op te lossen zodat je door kan; vaak op de automatische piloot. Maar kijk je wel eens terug? Weet je waardoor het dilemma is ontstaan? Ben je je bewust van jouw aandeel daarin? Intervisie zorgt daarvoor. Door stil te staan en terug te kijken, krijg je inzicht in je eigen doen en laten. Daarmee kun je voortaan betere keuzes maken. Intervisie verhoogt zo jouw kwaliteit als advocaat.

Intervisie is betutteling van de Orde

"We moeten al zo veel van de Orde en dan moet ik ook nog naar intervisie?"

Dat was ook mijn eerste reactie. Totdat ik mijzelf wat vragen stelde. Wat zou jij doen als je de kwaliteit van 18.000

advocaten moest borgen? Hoe krijg je zicht op je eigen blinde vlekken? Weet je hoe andere beroepsgroepen dat doen? Wat weet je eigenlijk van intervisie? Zou er ook voordeel mee te behalen zijn? Intervisie maakte mij er bewust van dat de oplossing voor een dilemma beter kan worden gevonden door eerst stil te staan bij de oorzaak er van, vooral door vragen te stellen zonder daarin al een oordeel te verpakken. Dat is voor menigeen best lastig trouwens.

Intervisie is zweverig

"Ik vind intervisie zweverig. Met elkaar 'naar binnen kijken' zeker!?"

Kennelijk weet je niet goed wat intervisie inhoudt. Een intervisie gaat 'de diepte in', maar is niet zweverig. Stel, er wordt halverwege een procedure niet meer betaald. In een normaal gesprek met collega's krijg je dan het advies om te stoppen of door te gaan. In een intervisie wordt eerst stilgestaan bij de oorzaak. Hoe komt het dat je voor de keuze staat? Waar heb je buikpijn van? Verwijt je jezelf iets? Durf je nee te zeggen? Hoe belangrijk zijn de financiën? Enzovoort. Is de oorzaak duidelijk, dan is de oplossing dichtbij.

Intervisie Advocatuur bestaat 1 jaar en heeft sinds de oprichting van het platform ruim 300 intervisie gegeven. Inmiddels is het team uitgebreid tot 6 gespreksleiders die dagelijks voor je klaar staan. Schrijf je nu in voor een intervisiebijeenkomst.

Er is keuze genoeg. www.intervisie-advocatuur.com 085-0645978 info@intervisie-advocatuur.com



Leren van de beste docenten

Kies voor onbeperkt toegang tot een uitgebreid, online cursusaanbod waarmee u kunt nascholen in onderwerpen die voor u relevant zijn. Met een abonnement op PO-Online kunt u kwalitatief nascholen met experts uit de juridische praktijk en wetenschap. Laat u bijpraten door docenten zoals mr. dr. P. Kruit en mr. W.J. Ausma.

Benieuwd of online nascholen bij u past? Probeer dan nu een gratis proefcursus:

www.po-online.nl/advocaat-proefcursus

**Gratis
proefcursus**
t.w.v.
2 PO-punten

Nascholen bij PO-Online

- Onbeperkt PO-punten halen
- Meer dan 90 online cursussen
- Vakinhoudelijk en actueel
- Keuze uit meerdere abonnementen

PO

Online Uw goed recht