



Het team van Wybenga Advocaten:
Bert van Mieghem, Kirsten Boele,
Diederik van Luyken, Lukas van Lierop,
Jeanine Jetten, Aldert van der Bent,
Amber Lombardo, Arent Jan Oskam,
Alexandra Barendsen en Romke Wybenga.

Kleine kantoren moeten

— door **Francisca Huijting-Mebius**

aan

de

De krapte op de arbeidsmarkt zorgt voor hoofdbreken bij kleine advocatenkantoren en vraagt om een andere aanpak.

‘We hebben te veel werk en te weinig goede mensen. Er moet wat gebeuren.’

Krapte op de
arbeidsmarkt

bak

Wybenga Advocaten in Rotterdam bestond een paar jaar geleden nog uit vijftien advocaten. Dat aantal nam langzaam af en is nu noodgedwongen gedaald tot nog maar tien advocaten. Een krimpende lijn dus, terwijl het kantoor juist wil groeien. Vijf vlogen uit naar elders buiten de advocatuur. Anderen kozen ervoor om eenpitter te worden. ‘Je ziet een trend dat de jongere generatie het vak van advocaat veeleisend vindt en een te grote verantwoordelijkheid. Zij kiezen er bijvoorbeeld voor om als bedrijfsjurist of griffier aan de slag te gaan,’ vertelt partner Kirsten Boele (36).

De arbeidsmarktkrapte is verontrustend, vindt ze. ‘Het is steeds lastiger om goede mensen te vinden

en te behouden. Het is onmogelijk mensen binnen te houden die besloten hebben te stoppen met de advocatuur. Wij kunnen de druk en de verantwoordelijkheid die bij dit werk hoort niet wegnemen.’ Tegelijkertijd is het een opgave om nieuwe, goede aanwas te vinden. ‘Het vinden van advocaat-medewerkers is altijd lastig geweest, maar wordt alsmaar moeilijker. En die groep willen we juist hebben. Mensen die kwaliteit leveren, het vak leuk vinden en misschien partner willen worden. Goede advocaat-stagiairs vinden lukte altijd wel, maar we ervaren dat ook dat nu moeilijk is.’

Het beeld dat Boele schetst, staat niet op zichzelf. Recruitmentorganisatie Robert Walters constateert dat het aantal vacatures voor juridisch professionals al

bijna drie jaar onafgebroken stijgt. Werden er in het eerste kwartaal van 2021 nog 380 advocaat-medewerkers gezocht, het laatste kwartaal van dat jaar waren

dat er al 525. En dat aantal steeg door naar 637 in het laatste kwartaal van 2022, een groei van ruim 21 procent. Het aantal vacatures onder advocaat-stagiairs is zelfs met ruim vijftig procent gestegen naar 116 in het laatste kwartaal van 2022.

Manager bij Robert Walters Joyce Toeset wijt de groei van het aantal vacatures aan de continue groei van het juridisch domein. ‘Op alle fronten worden juridische afdelingen uitgebreid en deze plekken moeten worden

opgevuld. Het merendeel van de juristen op deze afdelingen is afkomstig vanuit de advocatuur. Wat vacatures voor stagiairs betreft, zien we dat er meer kandidaten worden gezocht om het toekomstig verloop al eerder op te kunnen vangen.’

Vooraf onder mid-level professionals, de advocaat-medewerker-groep, daalt het animo om bij advocatenkantoren te werken. Toeset: ‘Enerzijds hecht deze ge-

Wybenga Advocaten is een van de kleine kantoren die medio 2022 koos voor een nieuwe wervingsstrategie om het tij te keren. Een extern bureau voor arbeidsmarktcommunicatie gaat helpen een mentaliteitsomslag te maken van ‘wij zoeken dit’ naar ‘dit hebben wij te bieden’ voor alle niveaus. ‘Vroeger zetten we een vacature uit waarin stond wat wij zochten en dat deden we op verschillende kanalen,’ legt Boele uit. ‘Maar mensen denken nu meer na over het soort kantoor waar ze willen werken. Ze willen een kijkje in de keuken. We gaan nu veel meer laten zien wat advocaten bij ons krijgen en waarom het zo mooi is om bij ons te werken en welke voordelen dat heeft. Het sparren, de gezelligheid, de achtervang bij afwezigheid, dat is de kracht van ons kantoor.’

Er is inmiddels een landingspagina voor een ‘werken bij-website’, er wordt gewerkt aan arbeidsmarktcontent via ‘socials’ en er komt een reclamecampagne met filmpjes. Op LinkedIn deelde het kantoor tot nu toe vooral kennis door middel van blogs, maar ook daar komt de focus nu meer op ‘werken bij-content’. ‘In dat opzicht gaan we meer doen wat de grote kantoren al veel langer doen,’ zegt Boele. ‘Dat geldt ook voor studenten. Die zien alleen de Zuidas. Nu het ook



Joyce Toeset

‘We maken een mentaliteitsomslag van “wij zoeken dit” naar “dit hebben wij te bieden”’

neratie aan een goede work-life balance die binnen het bedrijfsleven gangbaarder is, anderzijds zijn juristen bang te specialistisch of een onetrickpony te worden.’ Volgens Toeset worden werkgevers door de blijvende vraag naar medior-juristen gedwongen creatiever te zijn in hun wervingsstrategie. Juist de medewerkersgroep moet daarbij niet vergeten worden, vindt zij. ‘Starters worden aangenomen op potentie en interimers worden ingevlogen tegen hoge tarieven, maar veel werkgevers realiseren zich niet dat het aannemen

van een senior jurist voor een functie op mediorniveau een slimme investering is. Senior juristen maken de baan uitdagend door proactief te zoeken naar manieren om waarde toe te voegen.’

IMAGO

De grote advocatenkantoren hebben flinke budgetten beschikbaar voor werving en bieden verschillende programma’s, masterclasses, reisjes en events aan om talent binnen te halen.

Iets wat voor de kleine kantoren lastiger is. Maar ook zonder groot budget is er het een en ander mogelijk.

moelijker wordt om goede advocaat-stagiairs binnen te halen, moeten wij ons daar meer op richten. Aan de medewerkerskant moeten we vooral laten zien dat het leuk is bij ons.’

Saskia Braun (44) van het Rotterdamse Family Affairs deelt de opvatting dat het belangrijk is om uit te dragen waar je als kantoor voor staat. Het kantoor, dat bestaat uit twee advocaten, is al langere tijd naarstig op zoek naar versterking. Volgens Braun is het startpunt het verbeteren van het imago van de advocatuur. ‘Bij de vFAS (Vereniging Familie- en erfrecht Advocaten Scheidingsmediators), waar ik tot voor kort bestuurslid was, speelt ook de vraag hoe meer mensen aan te trekken om de continuïteit te behouden. De advocatuur vergrijsst en daar ligt de focus op jonge mensen. Dan begint het bij zieldjes winnen voor de advocatuur. Dat is een uitdaging. Het beeld dat we weinig klantgericht zijn, op uurtje-factuurte werken en alles op papier doen, is moeilijk weg te krijgen. En dan is er in de landelijke media ook nog eens veel aandacht voor advocaten die iets fout hebben gedaan.’

Braun en haar medepartner willen, net als de advocaten van Wybenga, met name laten zien wat ze te bieden hebben, dat ze vooruitstrevend zijn. Via de eigen website en kanalen als LinkedIn. ‘We moeten



Saskia Braun

laten zien dat we meegaan met de tijd en delen dat we continu bezig zijn met het verbeteren van processen. Daar zijn sociale media heel belangrijk bij. Door het schrijven van blogs kun je kennis delen en inhaken op de actualiteit. Op die manier zorg je dat je *on top of mind* bent als iemand een familierechtadvocaat nodig heeft, maar ook voor advocaten die op zoek zijn naar een nieuwe baan. En de *millennial* wil iets bijdragen aan de maatschappij. Die wil geen radertje zijn in een machine. Dus ook dat moeten we uitdragen. Laten zien wie je bent, is onmisbaar geworden.'

Braun en haar medepartner zoeken tweeledig. Aan de ene kant zijn ze op zoek op partnerniveau, maar ze willen ook graag medewerkers en eventueel een advocaatstagiair aan zich binden. Wat ze vooral willen is meer subspecialismen binnen het familierecht aan het kantoor toevoegen door mensen aan te trekken die zich willen ontwikkelen. 'We realiseren ons dat je op partnerniveau echt een huwelijk met iemand aangaat. Met een medewerker heb je een andere verhouding, een gezagsverhouding. Dan heb je ook te maken met een andere generatie, met een eigen mentaliteit en wensen. Het is belangrijk oog te hebben voor de behoefte van advocaten binnen die verschillende generaties. Op die manier kun je mensen aan je binden en kunnen mensen betekenisvol worden voor je bedrijf. Je moet tegen een potentiële advocaat-medewerker niet alleen maar zeggen hoe jij het doet en wilt. Zo haal en hou je medewerkers uiteindelijk niet binnen.'

WORK-LIFE BALANCE

Volgens Jan Albert Bezema (64) van HS26 advocatuur in Groningen draait het, wat binnenhouden van medewerkers betreft, vooral om de sfeer. 'Die is bij ons los en informeel. Je loopt bij elkaar binnen, de drempel is laag. Iedereen spant zich in en als iemand een keer later begint of eerder weggaat, is dat geen probleem. De randen van de dag kunnen variëren.'

Het kantoor, bestaande uit zes advocaten van wie twee partners, is toe aan verjonging omdat er veel advocaten op leeftijd zijn die binnenkort stoppen. Het kantoor richt zich dus vooral op advocaat-medewerkers die eventueel ook eigenaar kunnen worden. 'In die groep is veel beweging,' ziet Bezema. 'Mensen stappen makkelijker over dan vroeger, ook als het gaat om sfeer. Als ze het ergens anders dynamischer of leuker vinden, is de stap snel gemaakt. Het aanbod is er dus wel, maar wij moeten ze binnen zien te trekken. Er lijkt wel belangstelling te zijn. De vraag is alleen of ze bij ons passen. Wij zoeken kwaliteit, iemand die in het team past én die klanten kan werven. Vooral die laatste kracht is lastiger.'

'Laten zien wie je bent, is onmisbaar geworden'

Bezema weet dat zijn kantoor als het gaat om arbeidsvoorwaarden niet boven anderen uitsteekt, maar het gaat volgens hem om het totale pakket. 'Mensen staan er tegenwoordig anders in. De work-life balance is belangrijker. De werkdruk moet niet te hoog zijn. Een advocaat met jonge kinderen moet wel ruimte krijgen, anders stappen ze over. Die ruimte geven we. Parttime werken bijvoorbeeld is bij ons geen probleem.'

Braun beaamt dat het om het totaalplaatje gaat. 'Het moet een organisch geheel zijn, het werk en het leven eraan. Waarbij je er bij jonge mensen ook voor moet waken dat ze niet in een burn-out raken. Maar wanneer je ruimte geeft om hun werktijd flexibel in te richten, krijg je daar veel voor terug. Die groep is echt niet te beroerd om 's avonds of in het weekend eens wat te doen.'

Het is die ruimte waardoor het Boele van Wybenga Advocaten lukt om alle ballen in de lucht te houden. Zelf heeft ze er bewust voor gekozen om in 2018 naast haar rol als moeder binnen een jong gezin partner bij Wybenga Advocaten te worden.

Ze heeft een goede modus gevonden. Ze werkt full-time, maar kiest er bewust voor om bijvoorbeeld 's middag met haar kinderen naar muziek- of zwemles te gaan. 'En als de oppas ziek is, is dat geen probleem, dan ben je thuis. Het is veeleisend werk wat druk en verantwoordelijkheid betreft, maar er is ook veel flexibiliteit, is mijn ervaring. En laten we wel wezen: het is een prachtig vak.'

Haar tip aan andere advocaten is dan ook om het vooral op je eigen manier te doen. 'Je moet aandacht besteden aan de vraag hoe je dingen wilt organiseren en zo een manier vinden die bij je past. Bepaal voor jezelf

wat je wilt, wat je wensen en grenzen zijn en bespreek dat met je levenspartner, je werkgever, collega's of je maten. Dat is de uitdaging voor dertigers en veertigers. Zelf helder hebben hoe je het wil inrichten, is de eerste en belangrijkste stap.'

Voor alle kantoren geldt dat nieuwe aanwas zich er vooral thuis moet voelen.

Braun: 'Wij van Family Affairs zijn een familie, zeggen we altijd gekscherend. Maar zo is het wel. We brengen ondanks het flexibel werken veel tijd met elkaar door. En we werken niet alleen met elkaar, maar organiseren ook leuke dingen en delen lief en leed.' En als die medewerker of partner eenmaal binnen is gehaald? 'Laat zien dat je iemand waardeert. Niet alleen in salaris maar ook door te vertellen dat iemand goed werk verricht en een fijne collega is.'



Jan Albert Bezema