

Advocaat-stagiairs opleiden nieuwe stijl

Leren in tijden van lockdowns

Iedere opleiding ging de afgelopen twee jaar onder invloed van corona-lockdowns online. Hoe organiseerden advocatenkantoren dat voor hun advocaat-stagiairs?

Door Erik Jan Bolsius | Foto's: Phenster

‘Werk thuis als het kan’ is in de advocatuur beter te doen dan menig advocaat vooraf dacht. Bijna al het overleg kan online, en vaak gaat dat ook nog efficiënter. Maar bij het opleiden van de jongste lichting advocaat-stagiairs is de ‘hybride’ vorm het hoogst haalbare. Alles om te zorgen dat de jongste lichting advocaten ook de cultuur van het kantoor leert kennen en elkaar ontmoet. Het is belangrijk dat zij hun begeleiders zien en niet te

‘We hebben steeds gezocht naar hoe we wél met elkaar konden zijn’

vergeten ook proceservaring opdoen. Voor die onderdelen van de opleiding zocht men elkaar vaak toch nog op. Managing partner Marnix Leijten van De Brauw Blackstone Westbroek – met 135 advocaat-stagiairs in dienst veruit de grootste opleider onder de Zuidas-kantoren – weet uit eigen ervaring hoe belangrijk het is om het voor te doen. “De kunst afkijken, zien hoe een senior het doet, is belangrijk. Ik heb nu een andere rol, maar





in het verleden leidde ik ook stagiairs op. Dan zorg je dat ze dichtbij zijn om te zien wat ze ervan vinden, je vraagt hun mening en om hun kijk op een zaak te geven en laat veel zien.”

In het opleidingsprogramma De Brauw-erij ruimt het kantoor daar veel ruimte voor in, licht Chief HR Officer Ellen van Beemen toe. Ook online: “We zijn natuurlijk veel meer digitaal gaan doen en hebben geleerd dat dat efficiënt en snel is, maar we hebben ook steeds gezocht naar hoe we wél met elkaar konden zijn. Deels door in Zoom-calls tijd in te ruimen voor gesprekken over hoe het met iemand gaat, hoe ze met de omstandigheden omgaan. Dus we hebben ook mentor-calls ingepland met well being als onderwerp. Iedereen heeft sowieso een vaste mentor, die medeverantwoordelijk is voor het persoonlijk welzijn van de stagiaire.”

Authenticiteit en lef

Leijten licht toe dat telkens een aantal ervaren collega's een half jaar wordt vrijgemaakt voor de begeleiding van de Brauw-erij. “De begeleiders zoeken en houden constant contact met de jongeren. Daarin zijn ook andere vormen van

contact ontstaan dan voorheen. Ja, er is veel gewandeld.” Leijten benadrukt hoe belangrijk de aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling is: “Advocatuur is niet alleen een technisch-juridisch vak. Al voor corona keken we naar de breedte, dat is alleen maar intensiever geworden. We besteden veel aandacht aan persoonlijk leiderschap, aan authenticiteit, lef, en integriteit als belangrijke waarden voor onze advocaten.”

Nee, ze zijn geen advocaten ‘kwijtgeraakt’ door het gebrek aan persoonlijk contact, vertelt Brauw-erij-manager Van Beemen, en de opleidingen hebben ook geen

vertraging opgelopen, maar business as usual was het niet. “Alle stagiairs zitten normaalgesproken bij elkaar op dezelfde verdieping, samen met hun begeleiders. Online is er bijna net zoveel contact. Als ze elkaar een paar uur achtereen niet zien, is het veel.”

Leren procederen

Dat ook Clifford Chance veel energie steekt in het begeleiden van nieuwe collega's, blijkt uit het verhaal van manager proceservaring Nathalie Gloudemans. “Elke advocaat-stagiair heeft een mentor, een supervising partner, een buddy en een patroon.”

Zelf is ze ervoor verantwoordelijk dat stagiaires leren procederen. Een uitdaging bij een kantoor met een grote transactien-adviespraktijk: “Elke advocaat-stagiair moet tien processtukken schrijven en vijf keer in rechte optreden. Zeker voor onze jonge advocaten in de finance en M&A-praktijk, waarin je niet procedeert, werken we van oudsher samen met andere kantoren die veel overzichtelijke procedures binnenkrijgen. Op die manier kunnen de stagiairs met een ervaren advocaat naar de zitting en stukken

**‘Elke advocaat-
stagiair moet tien
processtukken
schrijven en vijf keer
in rechte optreden’**

voorbereiden. Ook toen in coronatijd de gerechten dicht gingen, zittingen werden verplaatst en meer onderdelen van de procedure online of op papier plaatsvonden, deden de kantoren waar we mee samenwerken echt hun best om de stagiair dan toch mee te nemen naar een zitting.” Gloudemans vertelt dat de voorbereiding voor een zitting, of het nu online of live is, niet zo veel verschilt. “Ook nu moet je bedenken: voor wie spreek je, wie is de

‘Van alle **kantoor-
genoten** hebben
de jongeren het
het **zwaarst**
gehad’



Zo online begeleider, zo online stagiaire

Advocaat Tom Nijenhuis was een van de begeleiders van advocaat-stagiaire Josefien Vreeken bij De Brauw. Hoe leerde de begeleider zijn stagiaire de kneepjes van het vak?

Haar eerste dag op kantoor, in februari 2021, was kort voor Josefien Vreeken. Ze mocht met een klein groepje nieuwe collega's nog net haar laptop ophalen en verder ging alles online. Ze was het gewend: “Ik ben afgestudeerd in corona-tijd, je weet niet beter. Van kantoor kregen we van alles om het aangenamer te maken. We kregen borrelpakketten, een wijn-cursus, deden een escape-room via Zoom en een pubquiz. We zaten met

veertien mensen in dezelfde Brauwrij-groep, met hen belden we veel. En ook de begeleiders zagen we vaak. Er was elke dag wel een training of een meeting via Zoom.”

Begeleider Tom Nijenhuis vond ook de online opleiding prima werken. “Bij De Brauw word je aangemoedigd jezelf te zijn. Als je thuis werkt, krijg je letterlijk een kijkje in elkaars keuken. Met de begeleiders hebben we wel meer tijd ingepland voor de online feedback-gesprekken. Dat is echt nodig, want face-to-face voel je sneller aan hoe iets overkomt. Daar moet je online echt beter op letten.” Nijenhuis vertelt dat de begeleiding niet zozeer bestaat uit ‘het voordoen’. “In de eerste maanden hebben advo-

caat-stagiairs hun eigen zaken, en pikken ze ook veel van elkaar op. Wij doen het niet voor, maar we geven wel feedback waar mogelijk. We staan ze met raad en daad bij.”

Vreeken heeft dat zeker zo ervaren: “Je hebt veertien online kamergenoten, met wie je via de Teams-chat snel kunt sparren, dat gaat eigenlijk heel soepel. Ook richting de begeleiders is het online werken juist heel laagdrempelig. Je deelt snel je stukken via de online omgeving en krijgt snel feedback.” Ze heeft het idee dat ze haar collega's erg goed heeft leren kennen. “Ook als het even tegenzat, wisten we elkaar te vinden, je bent met vrienden aan het werk.”



gedaagde, wat is je kernboodschap. Maar je moet wel extra aandacht besteden aan je presentatie via de camera; hoe is het licht, kijk je de camera in, staan andere applicaties uit zodat je ongestoord je verhaal kunt vertellen? Ook adviseerde ik staand te pleiten: dat oogt dynamischer.” Middenin coronatijd werd ook de nieuwe beroepsopleiding gelanceerd, met minder tentamens en meer moot courts. “Clifford Chance betreft patroons meer bij de beroepsopleiding door hen als rechter te laten optreden bij interne pleitoefeningen, ter voorbereiding op de moot court die het eerste jaar afsluit,” zegt Gloudemans. “Twee stagiairs presenteren in vijf minuten hun verhaal voor de ‘meervoudige kamer’ die bestaat uit hun patroons en een van onze ervaren litigators. Dat helpt niet alleen de stagiairs in hun voorbereiding, maar ze leren ook senior advocaten op een andere manier kennen en kloppen zo nog makkelijker bij hen aan.”

‘De heimwee naar de lekkere kantoorlunch verbond ons’

Cultuur

Nee, een kantoor wordt niet inwisselbaar met elke andere Zuidas-firma, als werk en opleiding grotendeels online worden beleefd, vertelt Marnix Leijten van De Brauw: “Wij besteden vanaf dag een aandacht aan de maatschappelijke betrokkenheid van het kantoor, bijvoorbeeld via onze samenwerking met debatcentrum De Balie. Daar kunnen ook de stagiairs in meedoen; zo leren ze het belang van naar elkaar luisteren en gesprekken voeren met mensen met andere meningen. Het

hoort bij een goede jurist, dat je je kunt verplaatsen in het standpunt van een ander. Advocaten zijn de smeeroelie tussen gepolariseerde standpunten.” Bij Clifford Chance hield men *town halls*, die normaal in het kantooratrium plaatsvonden, nu online. Nathalie Gloudemans: “Ook echt leuk waren de video’s van de catering-collega’s. Die brachten regelmatig een lekkere lunch bij iemand thuis, interviewden diegene en filmde dat. Zo leerden we bijvoorbeeld ook onze nieuwe collega’s kennen. De heimwee naar de lekkere kantoorlunch verbond ons bovendien.” Hoewel hybride opleiden dus best goed gaat, valt de energie die dat kost niet te onderschatten. Marnix Leijten: “Van alle kantoorgenoten hebben de jongeren het het zwaarst gehad. Je begint net, dat stel je je zo anders voor! Verschillende jonge collega’s waren nog nooit op kantoor geweest tot de laatste lockdown werd opgeheven.”

Heiwandelingen

Ook op de kleinere kantoren liepen de opleidingen van stagiairs online door. Remko Roosjen van het Amsterdamse MAAK Advocaten (tien advocaten) vertelt hoe ze dat deden.

“MAAK had al voor corona ingezet op een digitale werkomgeving, met extra beeldschermen en verstelbare bureaus. Zeker starters, die toch al uitdagingen op de woningmarkt hebben, moeten goede werkvoor-zieningen hebben. Daarom hebben we de optie opengehouden om veilig op kantoor te kunnen werken als daar behoefte aan was. Mijn stagiair combineerde thuiswerken en aanwezigheid op kantoor, net als zijn andere

huisgenoten die net gestart waren met hun eerste baan. Hij vond op die manier de balans om ongehinderd te kunnen werken, sociaal niet geïsoleerd te raken en contactmomenten te houden. Deze combinatie werkte bij hem en zorgde dat hij zijn tentamens van de beroepsopleiding succesvol afrondde.”

“Gedurende twee jaar hadden we iedere dag een meeting via Teams met het hele team, inclusief onze ondersteuning. Met de starters hebben we daarnaast heiwandelingen gemaakt. Juist omdat ze een kamergenoot moesten missen en de korte lijn dus iets langer werd, hebben we alle middelen benut om elkaar te blijven zien. Een wandeling

geeft de rust en ruimte om behoeftes te peilen en te zien hoe het echt met iemand gaat, zowel werkgerelateerd als persoonlijk. MAAK is een gespecialiseerd advocatenkantoor voor de maakindustrie en daarom komen we vaak bij cliënten over de vloer. Dat lukt minder goed als alles op slot zit. Naast klantcontact werd ook de beroepsopleiding volledig gedigitaliseerd. Ook dat is een wezenlijk verschil met een eerste bezoek aan Woudschoten en met collega’s van andere kantoren fysiek een opleidingsdag hebben. Nu iedereen weer meer naar kantoor kan, zetten we nog nadrukkelijker in op klantcontact en persoonlijke contacten met ons team.”