



In 'de boom' in de yogazaal van kantoor, een biologische lunch en 's avonds met een door kantoor gewassen auto terug naar huis.

Een groeiend aantal kantoren geeft het 'werkgeluk' van hun advocaten meer prioriteit.

JESSICA DIETZ

IN BALANS OP DE WERKVLOER

DOOR / SABINE DROOGLEEVER FORTUYN

‘**A**ls ik lang aan een processtuk zit te werken, mijn energie laag is, en mijn hersenen op volle toeren draaien, doe ik een rondje Westerpark,’ zegt Jessica Dietz (33) arbeidsrechtadvocaat bij Kennedy Van der Laan in Amsterdam. Dietz volgde een cursus mindfulness voor advocaten. ‘Heel nuttig. Het ging onder meer over hoe je met werkdruk om kunt gaan. Tijdens de training kwam aan bod dat door te wandelen de hersenfrequentie op een lager niveau komt, waardoor je het creatieve proces zijn gang kunt laten gaan. Daardoor werk je een stuk productiever.’

Wellbeing of employee experience zijn modeterminen in de wereld van *human resource management*, zowel binnen als buiten de advocatuur. Amerikaanse bedrijven als Google, Apple, Amazon, Facebook en Twitter zijn er al vertrouwd mee. Ze trainen hun werknemers in omgaan met stress en zorgen voor een prettige werkomgeving met *gamerooms*, meditatie ruimten, bedrijfskappers en dakterrassen. Ook is er veel aandacht voor opleidings- en ontwikkelmogelijkheden en voor de persoonlijke situatie waarin een werknemer verkeert. Nederlandse werkgevers verdiepen zich ook steeds meer in de beleving van de werknemer. ABN AMRO benoemde in 2017 een eerste *Director Employee Experience*. Er vinden tal van evenementen plaats op dit ge-

bied, zoals het ‘HR Festival’ eind juni geheel gewijd aan *employee experience*. Volgens internationaal onderzoek (KennedyFitch, 2017) verwacht 88 procent van de hr-managers dat de aandacht voor *employee experience* nog verder zal groeien.

NIEUW HR-TIJDPERK

‘Het gaat verder dan het neerzetten van een pingpongtafel,’ zegt Gea Peper, medeauteur van managementboek *Employee Experience* dat later dit jaar uitkomt. ‘Werkgeluk zit in de cultuur, hoe ga je met elkaar om? Er wordt ingezet op talent en er is onderling vertrouwen en transparantie.’ Peper zei in 2015 haar baan als manager Bedrijfsvoering bij De Nederlandsche Bank op en begon het HappinessBureau, dat als doel heeft werkgeluk in organisaties te vergroten. ‘Bij organisaties en bedrijven heeft jarenlang de klant op de eerste plaats gestaan. Nu komen we erachter dat, wil je je klanten de beste service bieden, je eerst moet investeren in je medewerkers. Oftewel: *customers will never love a company, until the employees love it first.*’ Peper spreekt van een nieuw hr-tijdperk, waarbij bedrijven de relatie met hun werknemer belangrijk vinden en er veel waarde wordt gehecht aan het werkgeluk en de beleving van alle medewerkers. ‘Werkgeluk draagt bij aan een betere gezondheid, beter immuunsysteem en minder risico

op een burn-out. En doordat medewerkers gelukkig zijn, werken ze beter samen, zijn ze innovatiever en succesvoller. Dat komt de medewerker zelf, maar ook het bedrijf of de organisatie ten goede.’

RISICO'S

Werkgeluk en advocatuur is geen vanzelfsprekende combinatie. Hoge werkdruk, veeleisende cliënten, druk van het declarabele uur, competitie tussen collega's: ze drukken op het welzijn van veel advocaten. Ook het feit dat advocaten veel solitair werk doen en dat hun praktijk zich in de problemsfeer afspeelt, heeft invloed. Volgens arbeids- en organisatiepsycholoog Erwin Klappe is het juist voor advocaten essentieel om aandacht te besteden aan hun welzijn. ‘Een advocaat verdiept zich in de problemen en risico's van anderen en heeft daarmee een negatieve focus,’ zegt Klappe (Klappe Training). ‘Dat is onderdeel van het werk. Helaas maakt de goede eigenschap van voorzichtigheid of pessimisme de advocaat niet altijd gelukkig als mens. Als het gaat om je eigen welzijn, in werk en privé, is het van belang dit om te draaien. Waar zitten mijn krachten, en hoe kan ik die veel meer benutten dan ik nu doe?’ Klappe wijst ook op de uitdagingen die het huidige informatietijdperk met zich meebrengen. ‘De wereld zit in een soort versnelling. Via mail, mobiele telefoon en ►

social media krijg je zoveel op je af. Hoe blijf je overeind en hoe blijf je met plezier werken?’

BALANS

Door de cursus mindfulness gaat Dietz nu bewuster om met haar mail en telefoon. ‘Ik probeer mijn dag daar niet door te laten domineren. Het geluid van mijn mail heb ik ook uitgezet. Mijn berichten check ik regelmatig, maar tussendoor blok ik ook af en toe een uur om geconcentreerd te kunnen werken. Voor spoedgevallen ben ik natuurlijk wel telefonisch bereikbaar. Op deze manier werk ik ontspannender en krijg ik op een dag meer gedaan.’

Op donderdagochtend staat ze regelmatig op een yogamatje in de yogazaal van kantoor. Het klasje is bedoeld voor iedereen binnen Kennedy Van der Laan die eraan mee wil doen. ‘De eerste keer dacht ik: ga ik dit echt doen met collega’s? Maar er is een heel relaxte sfeer. De oefeningen zijn gericht op het sterker maken van de rug en nek. Dat is prettig als je veel achter je computer zit.’

De arbeidsrechtadvocaat vindt het belangrijk om in haar welzijn te investeren. ‘Als advocaat wordt er veel van je gevraagd. De reactietermijnen zijn kort, je moet snel schakelen, van tevoren weet je nooit hoe de dag zal verlopen. Ik stel ook hoge eisen aan mezelf. Voor de balans moet daar iets tegenover staan.’

Kennedy Van der Laan werd in 2016 verkozen tot ‘vitaalste bedrijf van Noord-Holland’, een promotieprijs van zorgverzekeraar ONVZ en MKB-Nederland. ‘Natuurlijk heb je als advocaat bij Kennedy Van der Laan te maken met een hoge werkdruk,’ zegt managing partner Bart de Man. ‘We verlenen juridische diensten aan onze klanten op een hoog serviceniveau en hebben te maken met een realiteit van moeten kunnen leveren. Er moeten ook de-

clarabele uren worden gemaakt. *It comes with the job.*’

De Man vindt het belangrijk dat advocaten hun werk zo goed mogelijk kunnen doen, nu en op de langere termijn. ‘Advocaten leveren klanten datgene dat we als kantoor beloven. Dan moet het ook goed met ze gaan.’ Kennedy Van der Laan heeft een vitaliteitsprogramma dat de nadruk legt op het fysieke en mentale welzijn van medewerkers en op gezonde

voeding. Het kantoor heeft een eigen fitnessruimte. Er zijn douches zodat advocaten op de fiets kunnen komen, een personal trainer begeleidt advocaten tij-

dens hun work-out. De Man: ‘Daarbij bieden wij gedurende het jaar verschillende workshops aan zoals bootcamp, bokstraining en ter voorbereiding op de Dam tot Damloop een hardlooptraining in het Westerpark. Zo nu en dan organiseren we lezingen binnen een gezondheidsthema, zoals beweging, hoe je hersenen werken en slaap. Eens in de maand komt er een stoelmasseur naar kantoor, we hebben zit-stabureaus, een stilte-ruimte en elke middag bieden we een uitgebreide biologische lunch aan.’

CHAMPIONS LEAGUE

Ook Allen & Overly heeft het welzijn van advocaten hoog in het vaandel staan. ‘Ik vergelijk werken voor A&O altijd met spelen voor de Champions League,’ zegt Martine Brouwer ‘t Hart, Head Human Resources van het kantoor. ‘Het is hard werken, soms een race tegen de klok. Daarom is het belangrijk dat alle andere omstandigheden optimaal zijn.’ Van de medewerkers geeft 95 procent aan tevreden te zijn op het gebied van *wellbeing*, blijkt uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek van dit jaar. A&O investeert in de kantooromgeving en het lichamelijk en mentale welzijn van medewerkers, vertelt Brouwer ‘t Hart. ‘Binnen kantoor beschikken advocaten over alle faciliteiten om prettig en geïnspi-



reerd te kunnen werken. We hebben een kantine met zelfgekweekte kruiden, waar advocaten drie keer per dag uitgebreid terecht kunnen voor een verse maaltijd, we hebben een koffiebar, een stoomservice en een carwash.’ Voor het fysieke en mentale welzijn faciliteert het kantoor yoga en mindfulness workshops, stoelmassages, medewerkers krijgen op verzoek een gratis fitnessabonnement, er is bedrijfshockey, -tennis en -voetbal. Ook kunnen medewerkers die niet lekker in hun vel zitten 24 uur per dag telefonisch contact opnemen met een coach. ‘De gesprekken zijn anoniem, er wordt niet gerapporteerd welke mensen bellen en waarover het gaat. Medewerkers en hun gezinsleden kunnen er terecht met allerlei vraagstukken bijvoorbeeld over hun loopbaan, financiële situatie, hoe



SANDER SCHOUTEN

ze een gezondere leefstijl kunnen ontwikkelen, maar ook met vragen over lichte juridische geschillen,' zegt Brouwer 't Hart. 'Daarbij vinden we cultuur en leiderschap bijzonder belangrijk. Een van onze doelstellingen is dat medewerkers zich gewaardeerd en gehoord voelen. Dat doen we door heldere communicatie. Bestuursvoorzitter Brechje van der Velden gaat dan ook met alle medewerkers in gesprek om te horen wat er leeft.'

AMSTELPARK

Sander Schouten (37) werkt als arbeidsrechtadvocaat voor A&O. Op dinsdagavond staat hij regelmatig met collega's op de tennisbaan van het Amstelpark. 'Tussen zeven en negen uur zijn er daar kantoorbanen gereserveerd waar je via een maillijst op kunt intekenen. Tijdens zo'n

potje tennis kan ik even alles van me afzetten.'

Schouten heeft het naar zijn zin bij A&O, vertelt hij. Dat er een goede sfeer is, met oog voor elkaar, vindt hij belangrijk. 'Zelf heb ik dat ook ervaren toen ik negen jaar geleden wisselde van een corporate praktijk naar een nieuw vakgebied, employment. Ik zat toen ook in een verhuizing van Den Haag naar Amsterdam. Mijn toenmalige partner Ferdinand Grapperhaus merkte op dat ik er vermoeid uitzag. Hij zei: "Laat het werk even voor wat het is, ga bijslapen en verhuizen." Daar heb ik toen twee weken de tijd voor genomen. Ik denk dat als ik er toen niet even uit was geweest, ik misschien wel een langere periode vermoeid was geweest. Dat typeert dat er op je wordt gelet en dat de ruimte wordt

geboden om rust te nemen.'

Schouten maakt lange dagen.

'Ik begin om negen uur, werk door tot ver na zes uur. Voorheen at ik in het bedrijfsrestaurant en ging daarna nog een paar uur door. Nu ik vader ben geworden, ga ik vaker voor het eten naar huis en log ik 's avonds weer in.' Vanwege zijn vaderschap gaat Schouten vier dagen werken. 'Dat flexibel werken mogelijk is, waardeer ik erg.' Ook de extra faciliteiten, zoals een abonnement van de sportschool, de maaltijden in het bedrijfsrestaurant, en de carwash van kantoor ziet Schouten als een pre.

Volgens Schouten heeft A&O de afgelopen jaren meer aandacht gekregen voor welzijn en een veilige werkomgeving. 'Bijvoorbeeld met gezonde voeding. Er worden meer workshops georganiseerd op het ►

CORINE DE JONG



© Norbert Waiboer

gebied van *mental health*, en je wordt meer gestimuleerd om te sporten. Ook is het gewoner om een dag thuis te werken.'

SEMCO-STIJL

Een kantoor met een vernieuwend bedrijfsmodel is Bruggink & Van der Velden (BvdV) in Utrecht. Corine de Jong (30) is er als belastingadviseur en advocaat werkzaam in een algemene fiscale praktijk. Het kantoor is ingericht naar de managementstijl van de Braziliaanse Ricardo Semler. Kernbegrippen zijn vrijheid, vertrouwen, transparantie en democratie. 'Iedereen haalt er zijn eigen belangrijkste kernwaarde uit. Vrijheid spreekt mij het meest aan,' zegt De Jong. 'Officieel is maandag mijn vrije dag, maar als ik op maandag- en vrijdagochtend wil sporten, kan ik ook twee halve vrije dagen opnemen.' BvdV heeft een niet-hiërarchische organisatiestructuur. Eens in de twee maanden is er een kantooroverleg. 'Secretaresses, stagiairs, medewerkers en partners, iedereen is daarbij. Iedere stem telt even zwaar. We hebben het dan over van alles, van de aanschaf van nieuwe printers tot het aannamebeleid

van nieuwe medewerkers.' Binnen het kantoor krijgen medewerkers een vast salaris. Alle medewerkers betalen mee aan de kosten. De helft van de uren die advocaten boven het break-evenpoint hebben gewerkt, krijgen ze als bonus uitbetaald. Om ervoor te zorgen dat advocaten zich niet over de kop werken, is er een omzetmaximum en de vierdaagse werkweek.

'Ik ga iedere dag met plezier naar mijn werk omdat de sfeer heel prettig is,' zegt De Jong. 'De termijn voor aandeelhouders is beperkt tot dertien jaar, daarom zijn er reële doorstroommogelijkheden. Het is ook niet zo dat er voor iedere medewerkersplek drie stagiairs worden aangenomen. Daardoor is er niet veel onderlinge competitie. We gunnen elkaar het beste. De sfeer van betrokkenheid, zowel naar cliënten als naar collega's, vind ik prettig.'

NIEUW TALENT

Flexibele werktijden, mindfulness, biologische lunches, stoelmassages, coachgesprekken. Kantoren zetten

zich op uitlopende manieren in voor het welzijn van hun mensen. Is deze bijzondere aandacht voor werkgeluk blijvend, of waait deze weer over? Arbeids- en organisatiepsycholoog Erwin Klappe: 'Het gaat erom waar je plezier, voldoening en

betekenis uit haalt. Ik kan me niet voorstellen dat dat op een gegeven moment niet meer belangrijk is.' Wel denkt hij dat investeren in werkgeluk

'De sfeer van betrokkenheid vind ik prettig'

ook conjunctuurgevoelig is. 'Met de schaarste op de arbeidsmarkt die er is, willen bedrijven investeren in dit soort thema's. Zo zorgen ze ervoor dat mensen aan boord blijven, en blijven ze aantrekkelijk voor nieuw talent.' Hr-manager bij A&O Brouwer 't Hart wijst er daarbij op dat aandacht voor *employee experience* aansluit bij de *millennial*, de generatie medewerkers die na 1 januari 1980 is geboren. 'De medewerker van nu wil een luisterend oor, meedenken en het liefst meebeslissen. Een goede balans tussen werk en privé vindt hij belangrijker dan partner worden. Alles wat hij doet, wil hij met energie doen. Dat je de medewerker centraal stelt, past daar ook bij. Ik denk dat de huidige tijd erom vraagt.' ■