

Het Medewerker en Stagiaire Onderzoek 2014

Een onderzoek uitgevoerd door Bruins
Coaching & Advies

In samenwerking met



Februari 2014

Het Medewerker en Stagiaire Onderzoek 2014

Inleiding, samenvatting en conclusies 1

1. Algemene uitkomsten van het onderzoek 7
2. Uitkomsten van het onderzoek uitgesplitst naar geslacht, functie, omvang kantoor en arrondissement 19

Inleiding van Lineke Bruins, Bruins Coaching & Advies

Voor u liggen de resultaten van het eerste Medewerker en Stagiaire Onderzoek, dat Bruins Coaching & Advies in januari 2014 samen met Advocatie en SDU heeft uitgevoerd.

De keuze voor onderzoek naar juist dit type professionals is niet toevallig. In mijn coachingspraktijk kom ik juridische professionals van diverse ontwikkelingsstadia tegen, waaronder stagiaires en medewerkers op advocatenkantoren. Juist deze groep is kwetsbaar: enerzijds de 'kweekvijver' voor de toekomst, anderzijds een groep die soms aan haar lot wordt overgelaten en niet altijd het juiste perspectief krijgt geboden.

Dat leidt tot veel vragen, waaraan kantoren en medewerkers en stagiaires aandacht moeten besteden. Zo niet, dan is dat een gemiste kans voor de gedane investeringen enerzijds en verlies van kwaliteit, motivatie en potentie anderzijds.

Met dit onderzoek proberen wij deze vragen te beantwoorden door inzichten te verwerven in het ontwikkelingsperspectief van deze doelgroep. En daarbij hebben we ons niet alleen gericht op landelijke trends, maar ook of er verschillen zijn tussen kantoren in de Randstad en daarbuiten, kleine en grote kantoren, mannen en vrouwen en stagiaires en medewerkers.

Antwoorden op deze vragen treft u aan in dit rapport. En van deze antwoorden kunnen u en ik leren. Hierdoor is de beroepsgroep in staat om te blijven verbeteren, te blijven vernieuwen, te blijven veranderen. En daar is het ook mij, als coach, om te doen.

Lineke Bruins, Bruins Coaching & Advies

linekebruins@bruinscoaching.nl / 06 388 21 234



Het onderzoek is uitgevoerd in januari 2014 en kende een respons van 206 medewerkers en stagiaires

Opzet en uitwerking

- Doelgroep: onderzoek onder medewerkers en stagiaires bij advocatenkantoren
- Middel: digitale enquête verspreid via Advocatie.nl onder ruim 11.000 abonnees, waaronder een onbekend aantal medewerkers en stagiaires van advocatenkantoren
- Tijdsplan: openstelling van het onderzoek van 8 tot en met 31 januari 2014; diverse tussentijdse reminders via Advocatie en het eigen netwerk van Bruins Coaching & Advies
- Respons: 227 respondenten, waaronder 206 medewerkers en stagiaires; de in dit rapport besproken resultaten geven uitsluitend de mening weer van die 206 medewerkers en stagiaires
 - 206 respondenten is ruim voldoende om conclusies op te baseren; dit wordt versterkt door de constatering dat tussen responses 1-100 en responses 101-206 geen significant verschil zit



Onderzochte deelgebieden

- Toetsing van de centrale these dat medewerkers en stagiaires primair zelf verantwoordelijk zijn voor hun professionele ontwikkeling, en dat het advocatenkantoor daarbij dient te ondersteunen door de juiste randvoorwaarden te creëren
- Toetsing van de perceptie bij medewerkers en stagiaires over de invulling van die randvoorwaarden door hun kantoor en toetsing van hun eigen werkbeleving en satisfactie
- Toetsing van bekendheid met en interesse in professionele coaching
- Vragen naar geslacht, functie, aantal jaar advocaat, omvang kantoor en arrondissement
- In hoofdstuk 1 wordt de algemene respons behandeld en toegelicht
- In hoofdstuk 2 worden de belangrijkste verschillen in respons behandeld tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten, medewerkers en stagiaires, kantooromvang en arrondissement

Samenvatting en conclusies (1 van 2)

Hoofdstuk 1: algemene bevindingen

De centrale stelling dat **de primaire verantwoordelijkheid voor ontwikkeling bij de fee earner zelf** ligt, wordt van harte onderschreven door de respondenten.

Het **kantoor moet ontwikkeling wel ondersteunen**, door een omgeving te creëren waarin ...

1. Ontwikkeling actief wordt gestimuleerd

- Dit lijkt voldoende geborgd: advocatenkantoren bieden voldoende uitdagingen; ze verwachten van fee earners dat ze die uitdaging zelf ook aangaan;
- Aandachtspunt bij ontwikkeling is goede begeleiding: minder dan de helft van de respondenten vindt de begeleiding en feedback op werkzaamheden goed.

2. De verwachtingen over de bijdrage en de toekomst redelijk en helder zijn

- Op dit punt scoren advocatenkantoren niet goed: zij schieten volgens respondenten tekort bij het scheppen van heldere verwachtingen rond de performance;
- Met name wat betreft het toekomstperspectief schort er het nodige aan: minder dan één op de vier medewerkers vindt het toekomstperspectief aantrekkelijk.

3. Veiligheid en vertrouwen heersen

- Wat veiligheid betreft is er nog veel te winnen, zoals fouten maken stimuleren in plaats van ze afremmen.
- Er is een verschil tussen de formele werkdruk (urennorm op papier) en de informele werkdruk (urennorm in de praktijk), hetgeen niet bijdraagt aan het vertrouwen.

Ondanks dat een krappe minderheid tevreden is over de eigen **arbeidsvoorwaarden**, is een meerderheid tevreden over de eigen **positie en de work-life balance**, met aanzienlijke verschillen tussen respondenten (zie hoofdstuk 2).

Alles in aanmerking nemend is er **reden tot zorg**, al is het maar omdat meer dan de helft van de respondenten weet dat er veel stagiaires en medewerkers nadenken over een **toekomst buiten het eigen kantoor**.

Samenvatting en conclusies (2 van 2)

Hoofdstuk 2: bevindingen naar categorie respondent (man/vrouw, medewerker/stagiaire, kantooromvang en arrondissement)

Er zijn aanzienlijke verschillen tussen antwoorden van de verschillende categorieën respondenten, zoals uiteengezet in hoofdstuk 2.

Over het algemeen genomen zijn ...

- **Vrouwen minder positief** over hun kantoor en eigen positie dan mannen;
- **Medewerkers minder positief** over hun kantoor en eigen positie dan stagiaires;
- **Advocaten bij grotere kantoren minder positief** over hun kantoor en eigen positie dan advocaten bij kleinere kantoren;
- **Advocaten uit de Randstad** (arrondissementen Amsterdam, Rotterdam en Den Haag) **minder positief** over hun kantoor en eigen positie dan advocaten buiten deze arrondissementen.

Respondenten staan open voor professionele coaching om hun ontwikkeling als juridisch professional te stimuleren

Een meerderheid van de respondenten is bekend met het fenomeen 'coaching' om de eigen ontwikkeling te stimuleren.

Respondenten geven en masse (91%) aan open te staan voor coaching als dat door het kantoor wordt aangeboden.

Er zijn hierin geen grote verschillen tussen de categorieën respondenten, behalve tussen mannen en vrouwen:

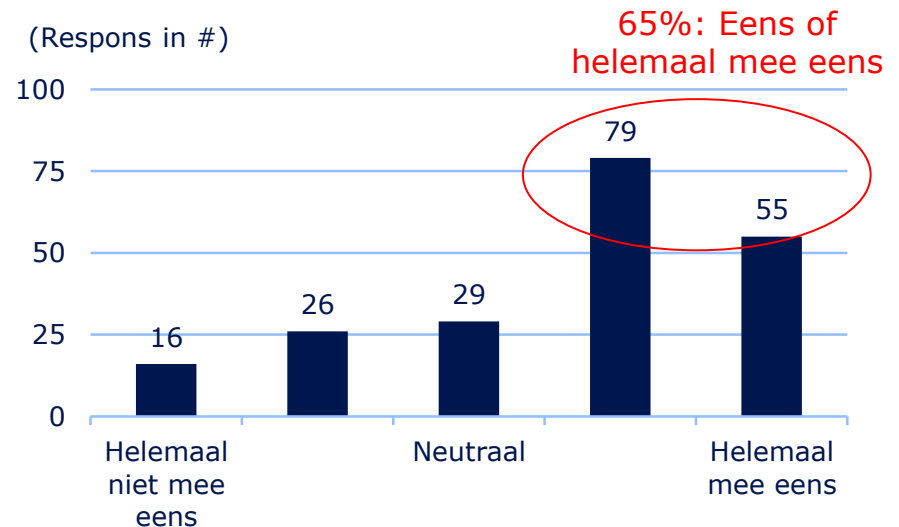
- Bijna alle vrouwelijke respondenten (98%) staan open voor coaching;
- Bij mannen is dit minder hoog (81%), hoewel nog altijd een zeer ruime meerderheid.

Weergave van de onderzoeksresultaten in dit rapport

- In de enquête hebben wij twee soorten vragen gesteld:
 - Gesloten vragen, met antwoordmogelijkheden Eens / Oneens of Ja / Nee
 - De antwoorden hierop zijn weergegeven in zgn. 'pie charts' of taartdiagrammen
 - Stellingen – die de respondenten met een score 1 tot 5 konden waarderen
 - De 'verdeling' van de antwoorden is weergegeven door middel van zgn. staafdiagrammen, zoals rechts weergegeven in aantal respondenten
 - Om duiding te geven aan de waarde van deze 'verdeling' wordt het percentage dat het eens of helemaal eens is met een stelling eruit gelicht, zoals rechts in rood in percentage weergegeven
- Alle stellingen zijn positief geformuleerd om dubbele ontkenningen te voorkomen (zoals 'ik ben het ermee oneens dat er geen goede werkdruk is')
- De in deze rapportage opgenomen grafieken en tabellen dienen slechts ter ondersteuning van de beschreven bevindingen

Voorbeeldweergave van een respons op een stelling

Op mijn kantoor worden uitdagende werkzaamheden gegeven aan medewerkers cq. stagiaires



A blurred office interior featuring a long conference table and several office chairs. The scene is brightly lit, likely from large windows in the background, creating a soft, out-of-focus atmosphere. The text is overlaid on the left side of the image.

Inleiding, samenvatting en conclusies

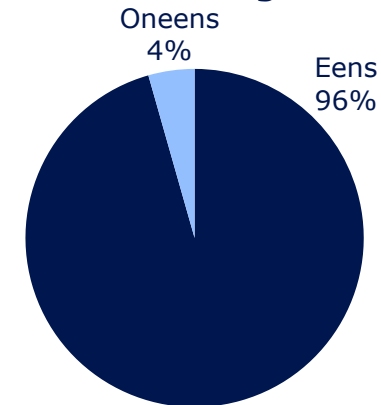
1. Algemene uitkomsten van het onderzoek

2. Uitkomsten van het onderzoek uitgesplitst naar geslacht, functie, omvang kantoor en arrondissement

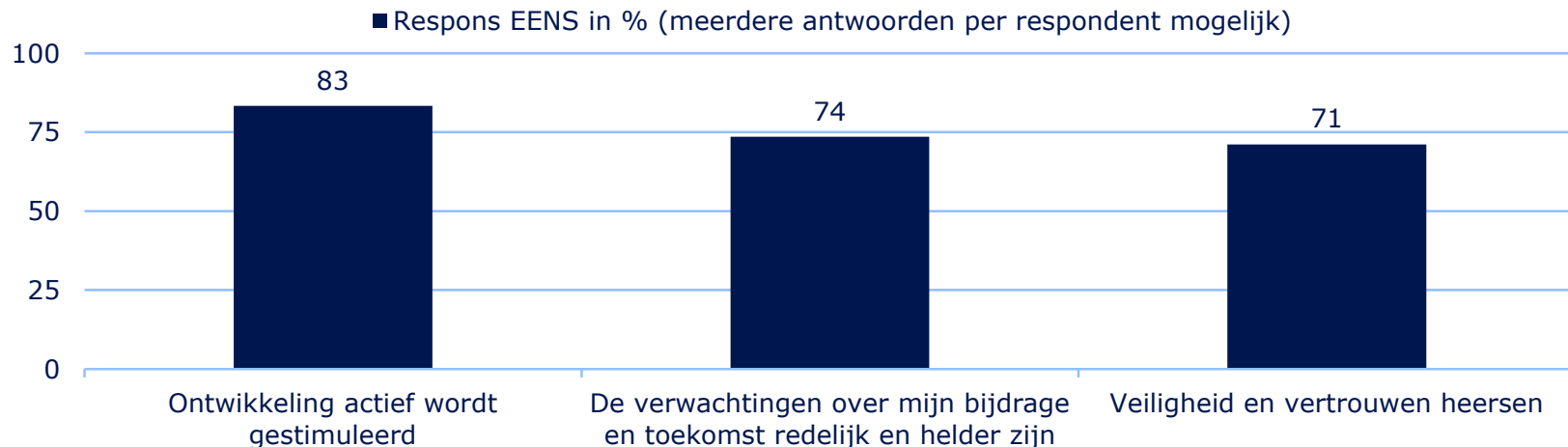
De primaire verantwoordelijkheid voor ontwikkeling ligt bij de fee earner zelf, maar het kantoor moet daarbij wel ondersteunen

- Er bestaat weinig onduidelijkheid over de vraag of de stagiaire / medewerker eerst naar zichzelf kijkt als het gaat om ontwikkeling (zie grafiek rechts)
- De drie gebieden waarop het kantoor kan ondersteunen (en die op de volgende bladzijden nader worden uitgewerkt), vinden over het algemeen redelijk tot veel weerklank met responses tussen 71 en 83% (zie grafiek onder)
 - NB: Vrouwelijke respondenten zoeken aanzienlijk meer ondersteuning in een veilige omgeving dan mannelijke respondenten (1)

Ik ben primair verantwoordelijk voor de verwezenlijking van mijn professionele doelstellingen



Ik vind dat mijn kantoor mij moet ondersteunen door een omgeving te creëren waarin ...

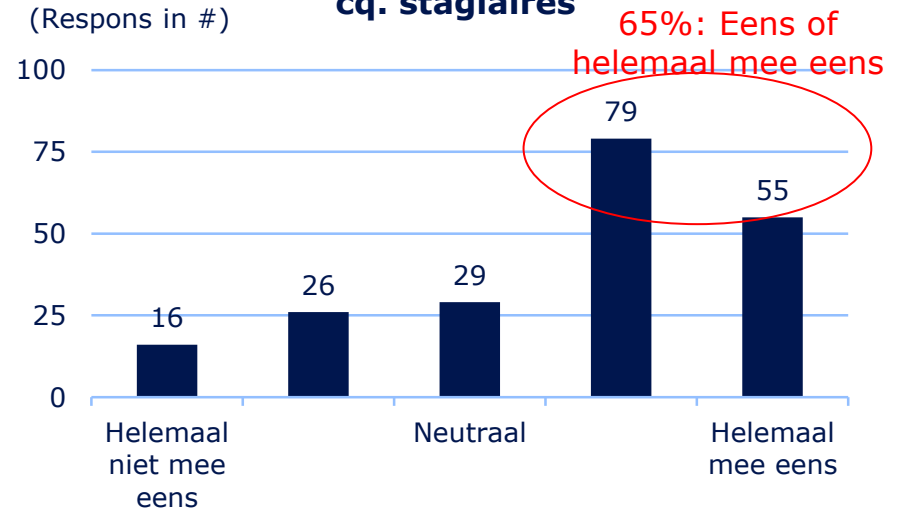


1. Zie Hoofdstuk 2 voor meer details over de uitsplitsing naar categorieën respondenten (M/V, medewerker/stagiaire, kantooromvang, arrondissement etc.)

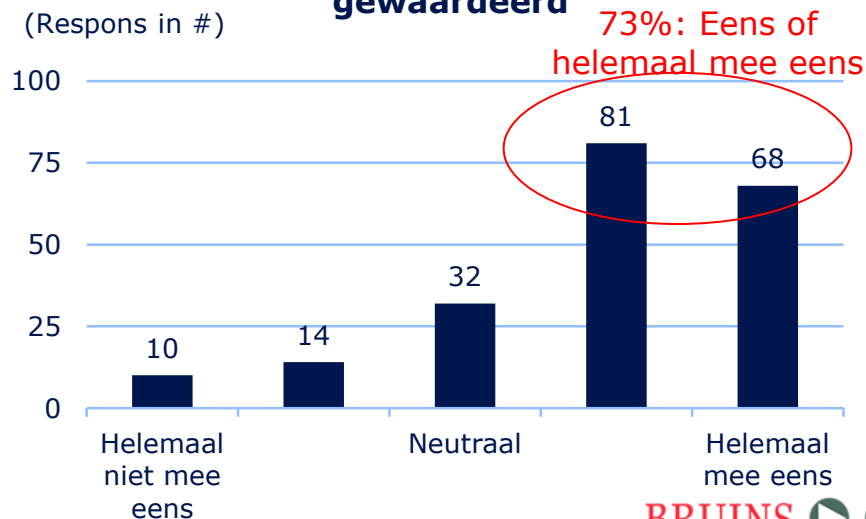
Advocatenkantoren bieden voldoende uitdagingen; ze verwachten ook van fee earners dat ze die uitdaging aangaan

- Een ruime meerderheid van 65% vindt dat zij uitdagende werkzaamheden krijgen (zie grafiek rechts)
- Stagiaires zijn het opvallend genoeg vaker eens of helemaal eens met deze stelling (76%) dan medewerkers (68%)
- Respondenten van kantoren met 2-5 advocaten hebben een licht hogere score (69% eens tot helemaal eens) dan respondenten van andere kantooromvang (64-65%)

Op mijn kantoor worden uitdagende werkzaamheden gegeven aan medewerkers cq. stagiaires

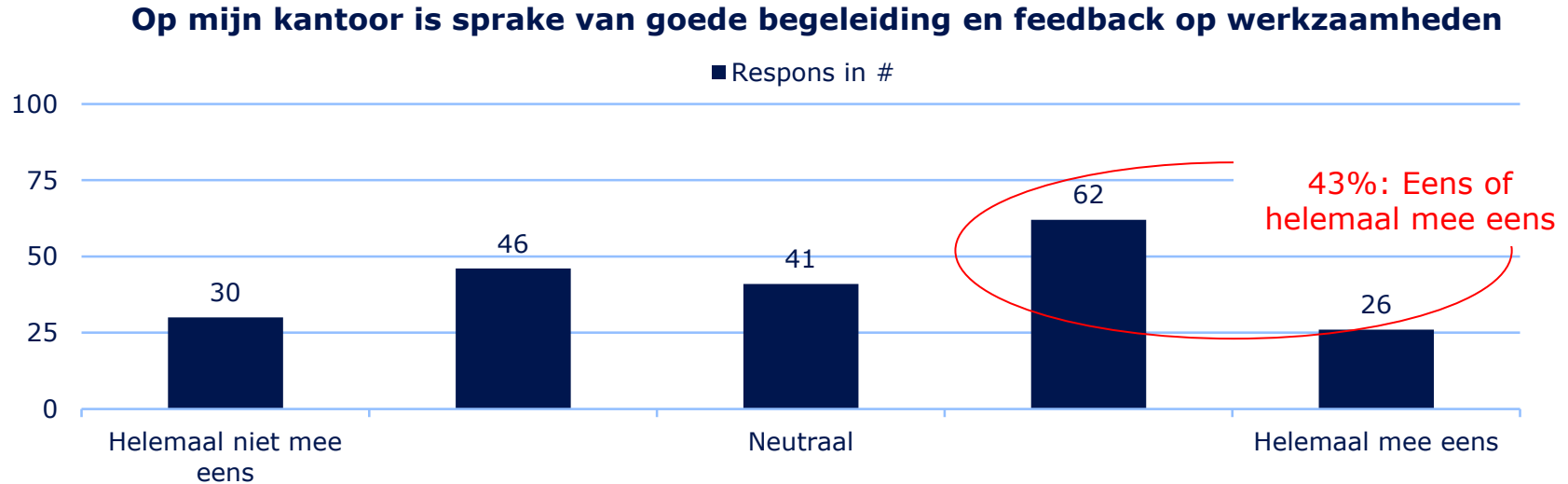


Op mijn kantoor wordt initiatief om invloed uit te oefenen op je eigen ontwikkeling gewaardeerd



- Initiatief om je eigen ontwikkeling te stimuleren wordt op de meeste kantoren gewaardeerd, vindt een ruime meerderheid van respondenten (zie links)
- Dit lijkt toe te nemen met de kantooromvang
 - Op kleine kantoren is de respons eens / helemaal eens 64%
 - Dit percentage loopt min of meer evenredig op tot 78% bij kantoren van 51 of meer fee earners

Minder dan de helft vindt de begeleiding en feedback op werkzaamheden goed

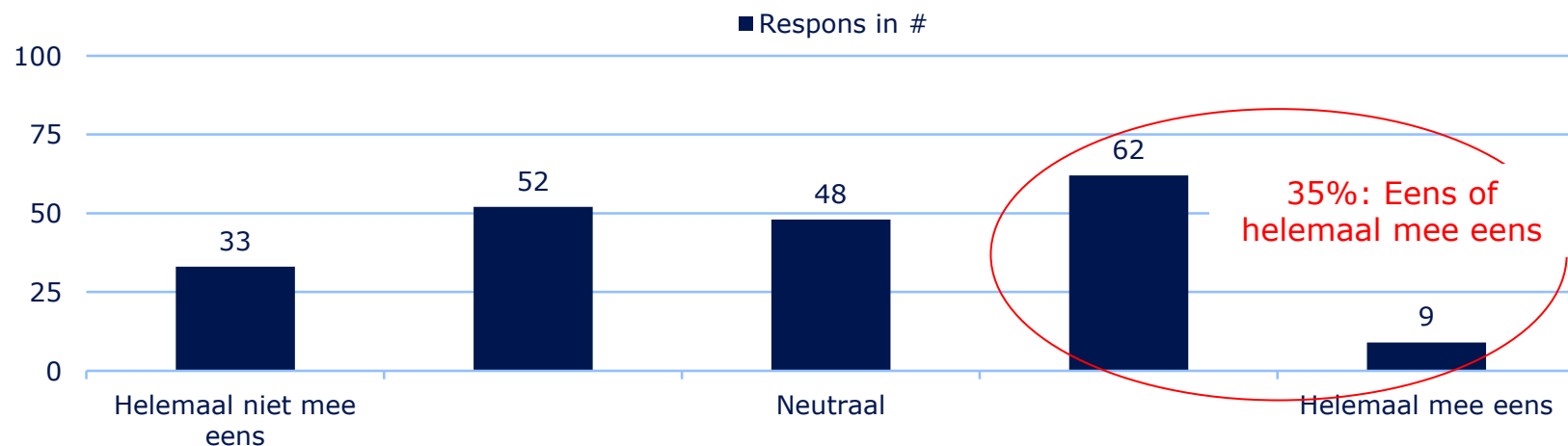


- Respondenten zijn overall kritisch op de geboden begeleiding en de feedback die ze krijgen op hun werkzaamheden
- Ook hier toont zich een verschil tussen man en vrouw, stagiaire en medewerker en de vestigingsplaats van het kantoor:
 - Mannelijke respondenten vinden de begeleiding over het algemeen beter dan vrouwelijke respondenten
 - Stagiaires scoren net iets beter op deze vraag dan medewerkers
 - Buiten de Randstad wordt de begeleiding en feedback beter gevonden dan in de Randstad
 - Wat de omvang van kantoren betreft is er weinig verschil, met een licht hogere score bij kantoren tussen 21 en 50 fee earners

Advocatenkantoren schieten volgens respondenten tekort bij het scheppen van heldere verwachtingen rond de performance

- Eén van de meest 'negatieve' scores in dit onderzoek is die over de duidelijkheid die kantoren bieden over de verwachtingen: waaraan moet de medewerker of stagiaire voldoen om goed te functioneren? Slechts 35% vindt dit in orde
- Dit beeld is niet anders tussen medewerkers en stagiaires; ook in kantooromvang is er weinig verschil in respons
- Er is een licht verschil tussen de Randstedelijke respondenten (Amsterdam, Rotterdam en Den Haag: 32% vindt dat er duidelijkheid is over de verwachtingen) en de niet-Randstedelijke respondenten (37%)
- Het grootste verschil is tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten: slechts 30% van de vrouwelijke respondenten kan zich vinden in deze stelling, tegen 41% mannelijke respondenten

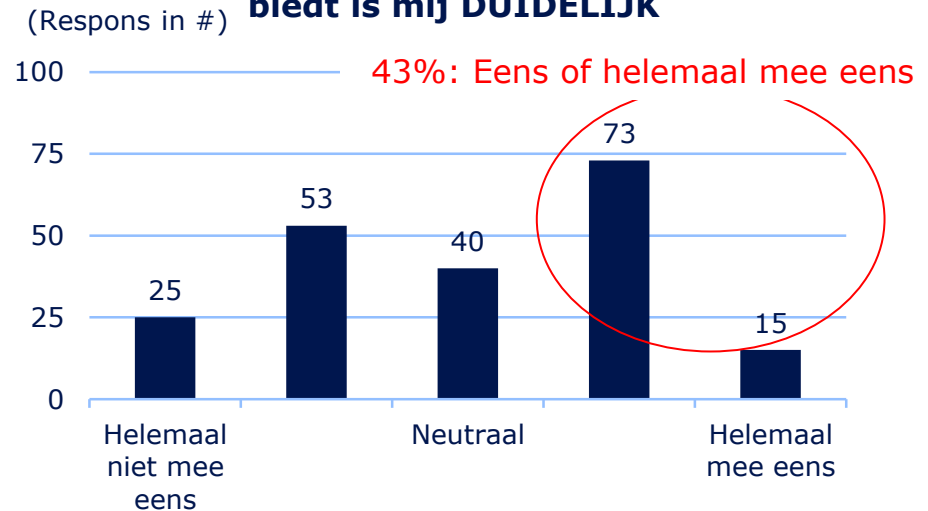
Op mijn kantoor is er duidelijkheid over de verwachtingen rond de performance



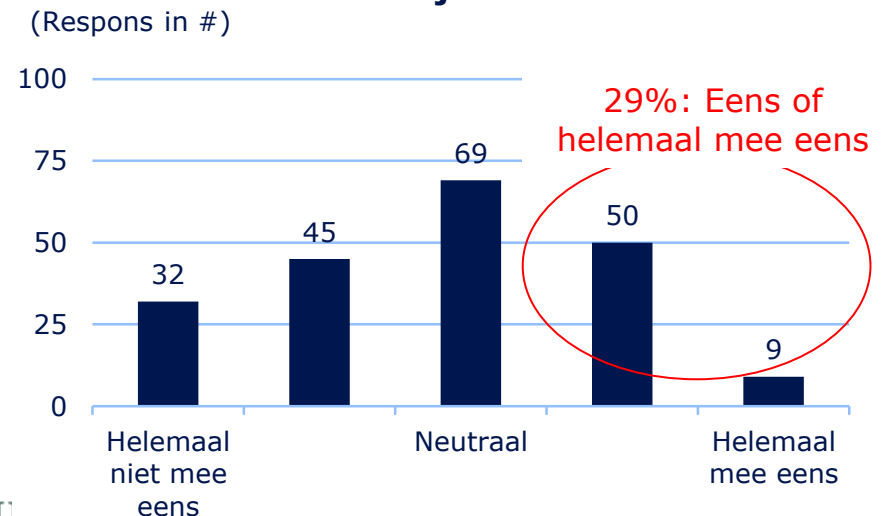
Minder dan één op de vier medewerkers vindt het geboden toekomstperspectief aantrekkelijk

- Deze stellingen brengen grote noden aan het licht waar het gaat om de behoeften van medewerkers en stagiaires
- De kern draait met name om de onderste grafiek (de aantrekkelijkheid van het toekomstperspectief), al doet dit niet af aan de noodzaak voor kantoren om ook meer helderheid over de toekomst te verschaffen
- Wat aantrekkelijkheid betreft zien we ook hier weer verschillen tussen categorieën:
 - Tussen arrondissementen is er een verwaarloosbaar verschil, en ook tussen mannen en vrouwen is dit gering
 - Met name kantoren met 21-50 fee earners scoren zéér laag
 - Stagiaires scoren met 34% al laag, maar dit is helemaal het geval bij medewerkers: minder dan een kwart (23%) is het eens of helemaal eens met de stelling dat het kantoor hem of haar een aantrekkelijk toekomstperspectief biedt

Het toekomstperspectief dat het kantoor mij biedt is mij **DUIDELIJK**



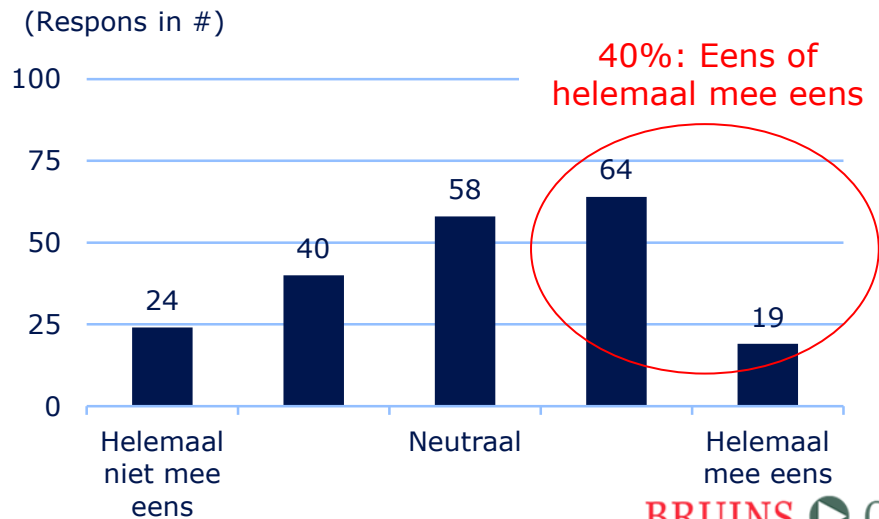
Het toekomstperspectief dat het kantoor mij biedt is voor mij **AANTREKKELIJK**



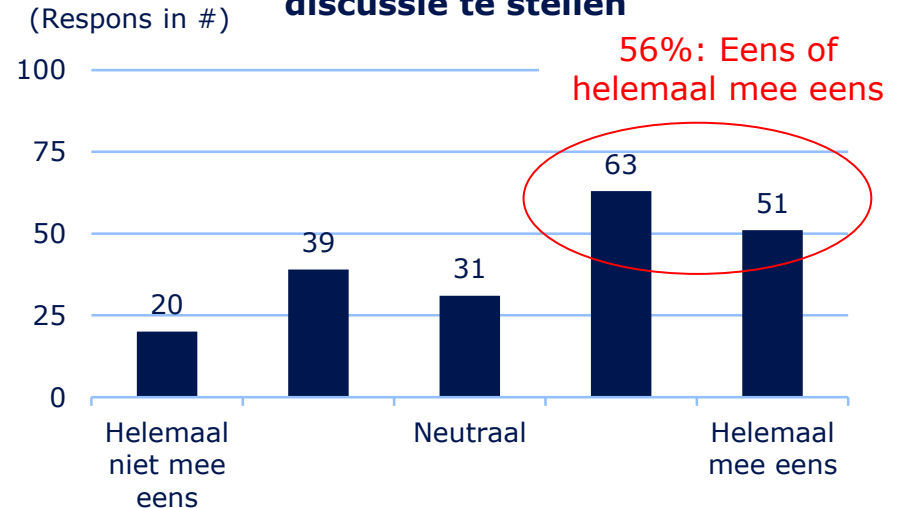
Wat veiligheid betreft is er nog veel te winnen, zoals fouten maken te stimuleren in plaats van ze af te remmen

- Een meerderheid vindt dat er lef nodig is om zaken ter discussie te stellen (56%)
- Tussen stagiaires en medewerkers is er nauwelijks verschil in respons, maar verschil wordt zichtbaar langs de andere assen:
 - Vrouwen vinden dit significant vaker het geval dan mannen
 - Binnen de Randstad vindt men dit vaker dan daarbuiten
 - Binnen grote kantoren vindt men dit stellig vaker het geval dan binnen kleinere kantoren

Op mijn kantoor heerst een cultuur waarin fouten mogen worden gemaakt



Op mijn kantoor is lef nodig om zaken ter discussie te stellen

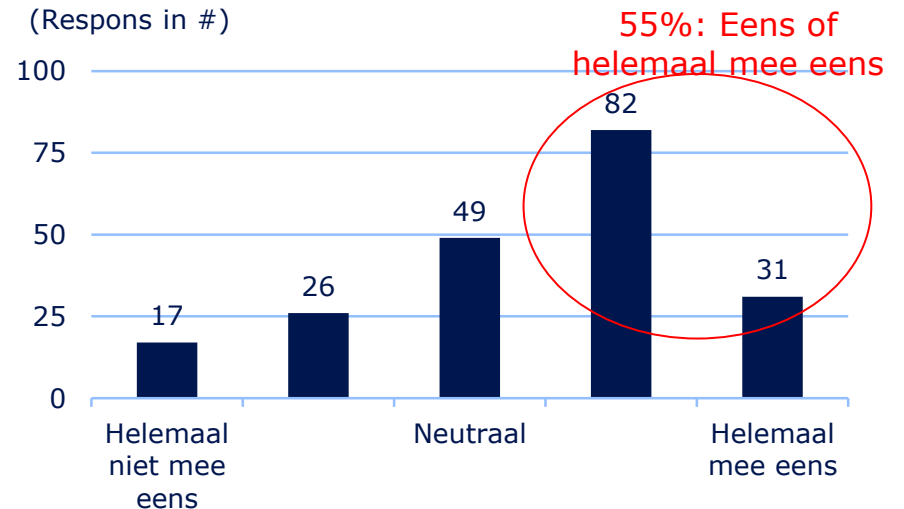


- Bij de stelling dat er fouten mogen worden gemaakt komt een negatief beeld naar voren: slechts 40% is hier daarmee eens
- Vergelijkingen tussen groepen geven eenzelfde beeld als bij bovenstaande vraag:
 - Bij kantoren met een omvang van 21 fte of meer is dit veel minder vaak het geval dan bij kleinere kantoren
 - Vrouwen, respondenten uit de Randstad en medewerkers zien vaker een onveilige cultuur dan hun counterparts

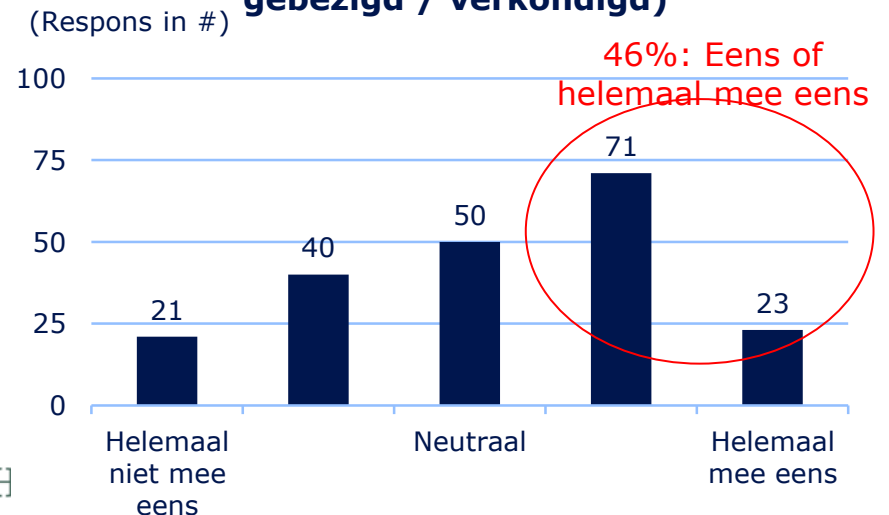
Al met al ervaart de helft de werkdruk in orde, al is er een verschil tussen de formele en informele werkdruk

- Gevraagd naar de formele en de informele werkdruk (zie voor uitleg de grafieken rechts), komen we een aantal interessante antwoorden tegen, zeker als we de verschillende groepen bezien (zie voor meer details hoofdstuk 2):
 - Zowel de formele als de informele (gepercipieerde) werkdruk neemt min of meer evenredig toe met de grootte van een kantoor: hoe groter, hoe minder goed de werkdruk is
 - De perceptie van de informele werkdruk is het slechtst bij kantoren van 51 of meer medewerkers
 - In de Randstad wordt de informele werkdruk minder goed bevonden dan daarbuiten
 - Vrouwelijke respondenten vinden de informele werkdruk minder goed dan mannelijke respondenten
 - Medewerkers vinden de werkdruk aanzienlijk minder goed dan stagiaires

Op mijn kantoor is de **FORMELE** werkdruk goed (urennorm op papier)



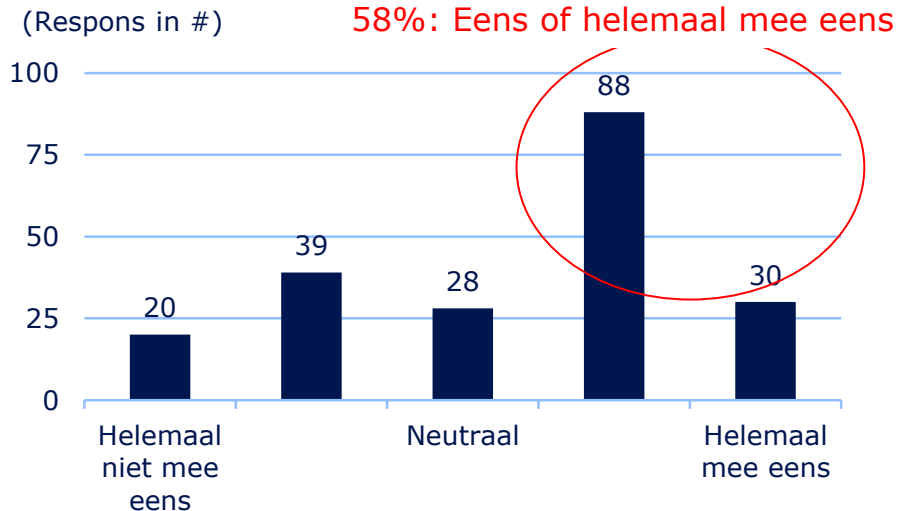
Op mijn kantoor is de **INFORMELE** werkdruk goed (urennorm zoals die in de praktijk wordt gebezigd / verkondigd)



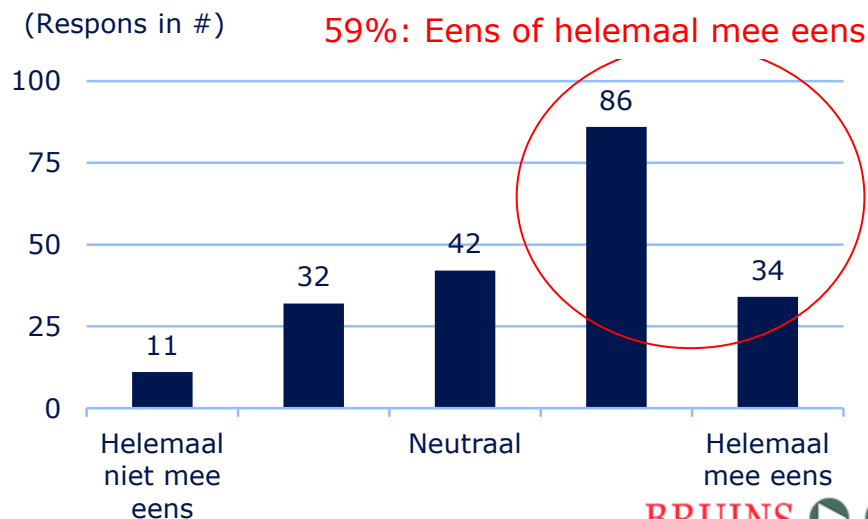
Een meerderheid is tevreden over de eigen positie en de work-life balance, al verschilt de respons per categorie

- Een ruime meerderheid is het eens of helemaal eens met de stelling 'ik ben tevreden over mijn positie op kantoor'
- Toch ook hier weer de nodige verschillen:
 - Vrouwen zijn licht minder tevreden over hun positie dan mannen
 - Medewerkers zijn gemiddeld aanzienlijk minder tevreden over hun positie dan stagiaires

Ik ben tevreden over mijn positie op kantoor



Ik heb een goede work-life balance

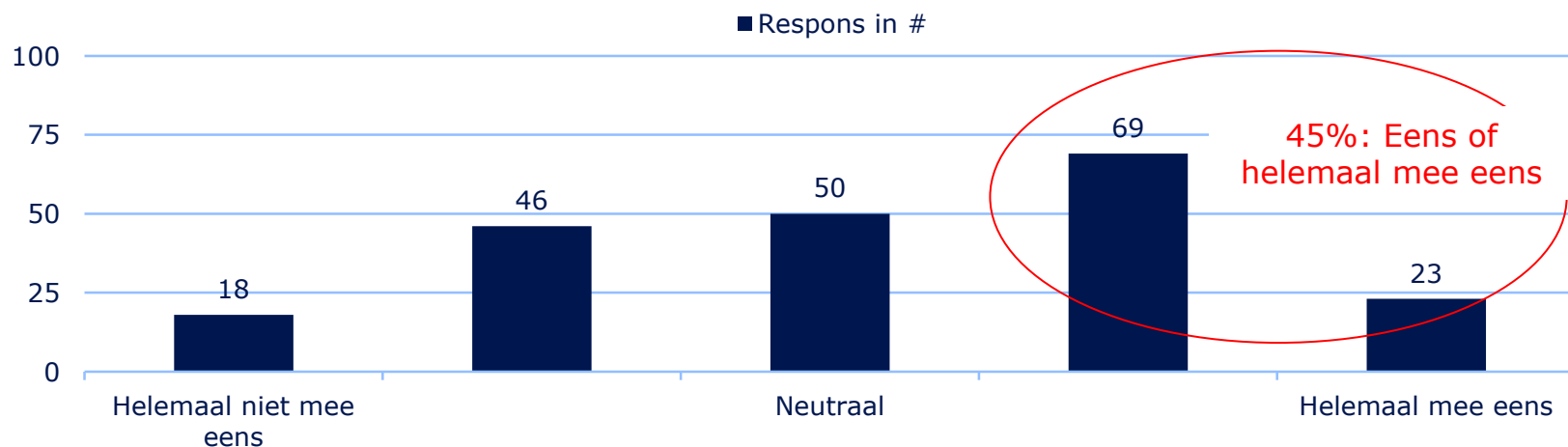


- De work-life balance is overall eveneens goed, met een positieve respons van circa 60%
- Toch hier ook opmerkelijke verschillen:
 - Buiten de Randstad is men aanmerkelijk positiever dan in de randstad
 - Bij kantoren van 51 fee earners of meer daalt de work-life balance aanzienlijk: slechts 42% is het eens of helemaal eens met de stelling dat hij/zij een goede work-life balance heeft

Een minderheid is tevreden over de eigen arbeidsvoorwaarden, met ook hier verschillen naar 'herkomst' van de respondent

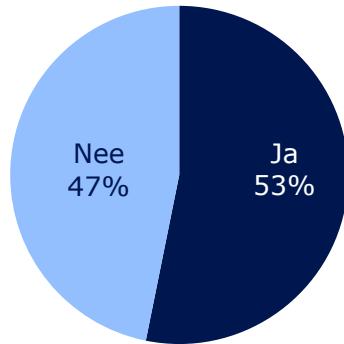
- Overall is een kleine minderheid het eens met de stelling over de tevredenheid met arbeidsvoorwaarden
- Er zijn weinig verschillen te bekennen tussen stagiaires en medewerkers
- Er zijn wel verschillen tussen de andere categorieën:
 - Mannelijke respondenten zijn iets vaker tevreden dan vrouwelijke respondenten
 - Aanzienlijke verschillen tussen de Randstad en daarbuiten: binnen de Randstad heerst meer tevredenheid dan daarbuiten
 - Het grootste verschil zit in de kantooromvang: een krappe meerderheid van de respondenten van 'grote kantoren' is het eens met deze stelling, terwijl kleinere kantoren aanzienlijk lager scoren: slechts circa 1/3e van respondenten van kantoren tussen 6 en 50 fee earners is tevreden met zijn of haar arbeidsvoorwaarden

Ik ben tevreden met mijn arbeidsvoorwaarden

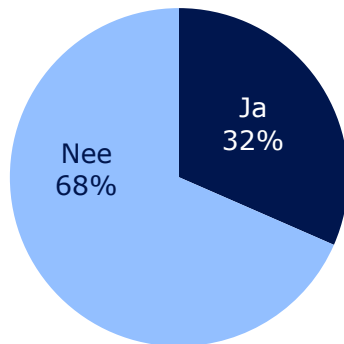


Meer dan de helft weet dat er veel stagiaires en medewerkers nadenken over een toekomst buiten het eigen kantoor

Ik weet dat veel stagiaires / medewerkers nadenken over een toekomst buiten MIJN KANTOOR



Ik weet dat veel stagiaires / medewerkers nadenken over een toekomst buiten DE ADVOCATUUR

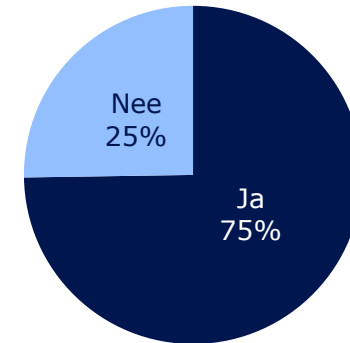


- De stellingen op deze pagina hebben een dubbel subjectief karakter: niet alleen wordt gevraagd naar de mening van de respondent, ook wordt naar een eigen interpretatie van het woord 'veel' gevraagd.
- Desondanks is het beeld dat uit de antwoorden opdoemt opmerkelijk: meer dan de helft van de respondenten meent dat er 'veel' stagiaires en medewerkers om zich heen kijken, naar een carrière buiten kantoor
 - Bij grote kantoren (51+ fee earners) is dit stellig vaker het geval dan bij kleinere kantoren, net als bij kantoren in de Randstad dat vaker het geval is dan daarbuiten
 - Bij medewerkers en zeker bij vrouwelijke respondenten komt een positief antwoord op deze vraag ook vaker voor dan bij stagiaires en mannen
- De stelling over carrièremogelijkheden buiten de advocatuur geeft iets minder reuring, maar toch geeft 1/3e van de medewerkers aan weet te hebben van collega's die naar elders kijken
 - Grote kantoren en vrouwen scoren ook hier 'beter': respondenten uit deze categorieën weten kennelijk meer van ambities buiten de advocatuur

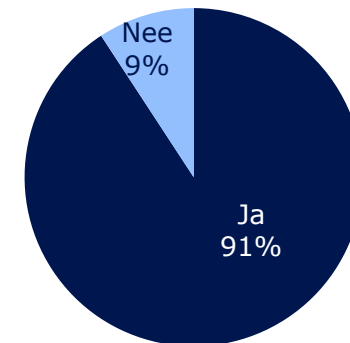
Een overgrote meerderheid van de respondenten staat open voor coaching, als dat door het kantoor wordt gefaciliteerd

- Op deze pagina zien we een opmerkelijke uitkomst: hoewel 'slechts' 75% van de respondenten aangeeft bekend te zijn met coaching, staat maar liefst 91% ervoor open
- Wellicht is de eerste stelling door een aantal respondenten te beperkt geïnterpreteerd (in de zin van 'ik heb zelf ervaring met coaching'), anders kan deze discrepantie niet worden verklaard
- Hoe dan ook: respondenten geven en masse aan open te staan voor coaching om de eigen ontwikkeling te stimuleren, als dat door het kantoor wordt aangeboden
- We zien hierin geen grote verschillen tussen de onderscheiden categorieën, behalve tussen mannen en vrouwen:
 - Bijna alle vrouwelijke respondenten (98%) staan open voor coaching
 - Bij mannen is dit minder hoog (81%), hoewel nog altijd een zeer ruime meerderheid

Ik ben bekend met het fenomeen 'coaching'



Als mij dat door mijn kantoor werd aangeboden, dan zou ik openstaan voor professionele coaching om mijn ontwikkeling als juridisch professional te stimuleren.



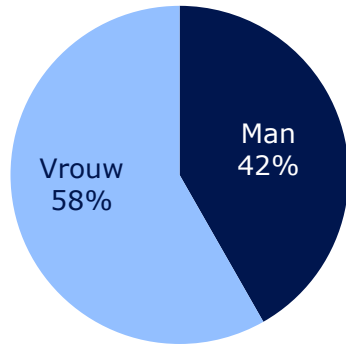


Inleiding, samenvatting en conclusies

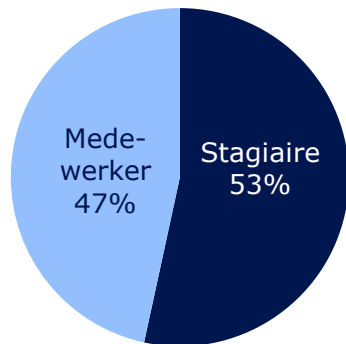
1. Algemene uitkomsten van het onderzoek
2. **Uitkomsten van het onderzoek uitgesplitst naar geslacht, functie, omvang kantoor en arrondissement**

De respondentent vormen een voldoende representatief beeld van de totale groep medewerkers en stagiaires (1 van 2)

Bent u man of vrouw?



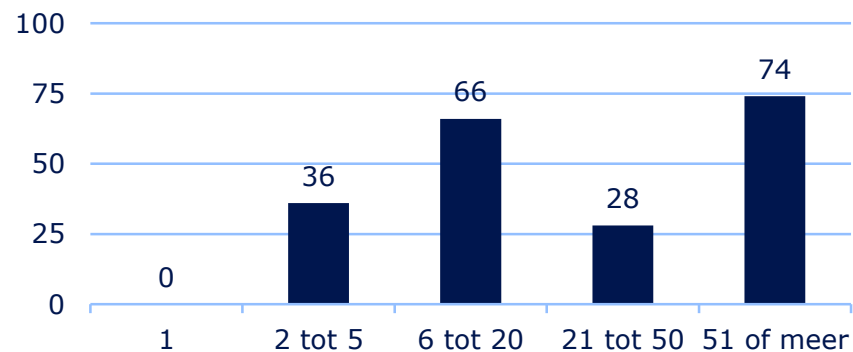
Bent u advocaat-medewerker of advocaat-stagiaire?



- Op deze en de volgende bladzijde is de 'herkomst' van de respondentent te zien, onderverdeeld in vijf categorieën
- De respondentent vormen voldoende een representatief beeld van de totale groep medewerkers en stagiaires, met een lichte afwijking wat betreft m/v verhouding
 - De enige uitzondering hierop is de boventalige respons uit het arrondissement Oost-Brabant, waar een disproportioneel hoog aantal respondentent vandaan komt¹

Wat is de omvang van uw kantoor (aantal fee earners)?

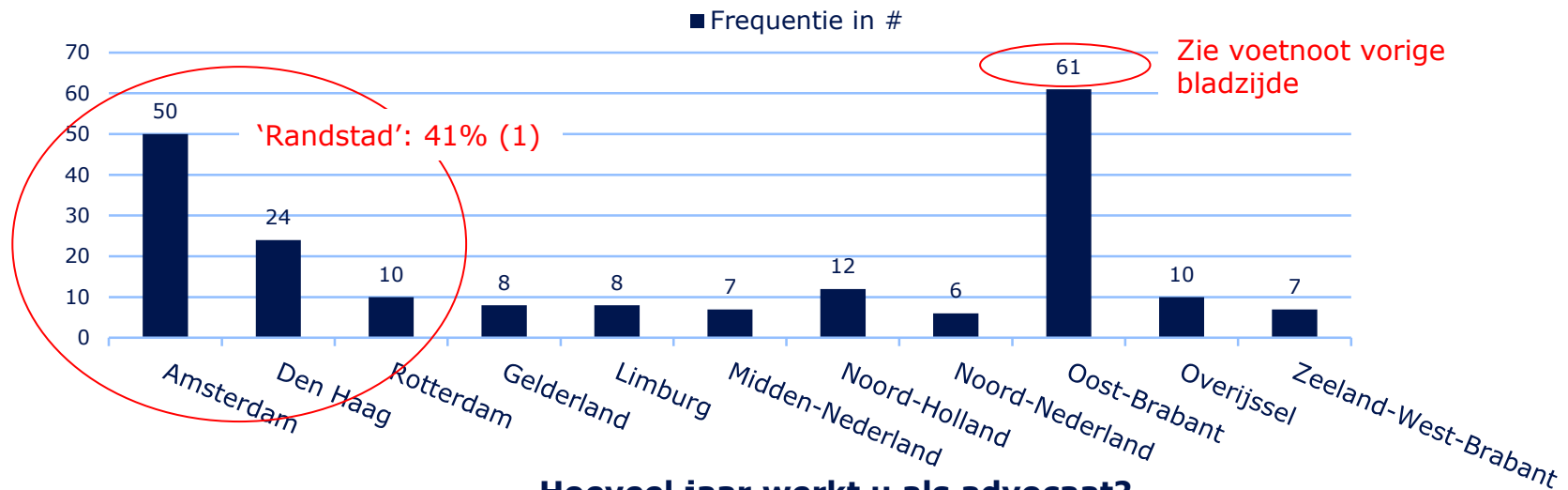
(Respons in #)



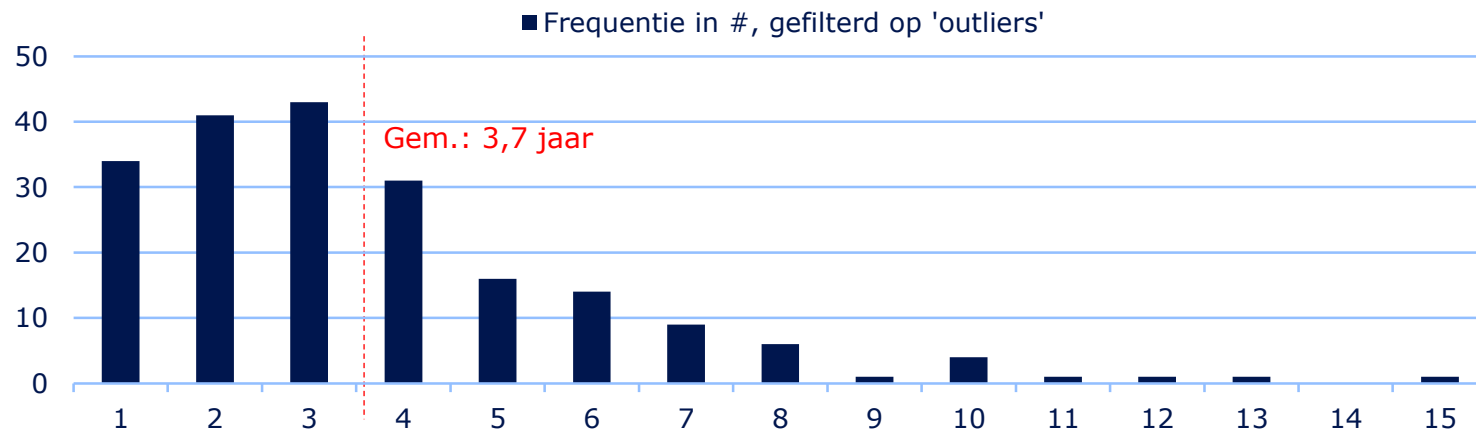
1. Dit komt wellicht door een intensieve benadering van relaties uit het netwerk van Bruins Coaching & Advies in die regio, nadat halverwege de openstelling van het onderzoek was gebleken dat uit dit arrondissement nog geen respons was gekomen

De respondenten vormen een voldoende representatief beeld van de totale groep medewerkers en stagiaires (2 van 2)

In welk arrondissement bent u werkzaam?



Hoeveel jaar werkt u als advocaat?



1. In casu is de clustering Amsterdam, Den Haag en Rotterdam als 'Randstad' gedefinieerd, ondanks dat sommige steden uit Midden-Nederland (zoals Utrecht) en Noord-Holland (zoals Haarlem) in de praktijk ook in de Randstad liggen.

Belangrijkste verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten¹

- Mannen zoeken meer een omgeving waarin ontwikkeling actief wordt gestimuleerd dan vrouwen (88% om 80%), waar vrouwen aanzienlijk vaker voor hun ontwikkeling een omgeving zoeken waarin veiligheid en vert`rouwen heersen (vrouwen: 79%, mannen 60%)
- Vrouwelijke respondenten zijn over het algemeen sceptischer ten opzichte van hun kantoor dan mannelijke respondenten, in het bijzonder bij de stellingen dat `op mijn kantoor ...
 - Lef nodig is om zaken ter discussie te stellen (V: 61%, M: 49%)
 - Sprake is van goede begeleiding en feedback op werkzaamheden (V: 39%, M: 48%)
 - Duidelijkheid is over de verwachtingen rond de performance (V: 30%, M: 41%)
 - De informele werkdruk goed is (V: 43%, M: 51%)
- Mannelijke respondenten zijn slechts op één front negatiever over hun kantoor, namelijk bij de stelling dat een cultuur heerst waarin fouten mogen worden gemaakt (M: 36%, V: 43%)
- Mannelijke respondenten zijn licht tevredener over hun positie op kantoor dan hun vrouwelijke counterparts (M: 60%, V: 55%), hetzelfde geldt voor de tevredenheid over de arbeidsvoorwaarden (M: 48%, V: 43%)
- Vrouwelijke respondenten lijken meer op de hoogte van de carrièregedachten bij collega's:
 - 59% van de vrouwen weet dat veel stagiaires / medewerkers naar andere kantoren kijken versus 45% van de mannen;
 - 38% van de vrouwen weet dat veel stagiaires / medewerkers buiten de advocatuur kijken versus 22% van de mannen
- Bijna alle vrouwelijke respondenten (98%) staan open voor coaching; bij mannen is dit minder hoog (81%), hoewel nog altijd een zeer ruime meerderheid

1. Op deze en volgende bladzijden wordt de beantwoording 'Eens' of 'Helemaal mee eens' gehanteerd als basis voor de percentages. Bij een verschil van minder dan 5 procentpunt tussen de categorieën wordt het verschil niet significant geacht

Belangrijkste verschillen tussen medewerkers en stagiaires

- Stagiaires zoeken voor hun ontwikkeling vaker een omgeving waarin veiligheid en vertrouwen heersen dan medewerkers (75% versus 67%)
- Medewerkers zijn op één front licht negatiever over hun kantoor, namelijk bij de stelling dat een cultuur heerst waarin fouten mogen worden gemaakt (Medewerkers: 38%, stagiaires : 43%)
- Medewerkers zijn stellig minder tevreden dan stagiaires waar het gaat om werkdruk:
 - De formele werkdruk ervaren zij aanzienlijk minder goed dan stagiaires (49% versus 60%)
 - De informele werkdruk ervaren zij eveneens aanzienlijk minder goed (41% versus 50%)
- Wat tevredenheid over de eigen positie betreft en met name het toekomstperspectief scoren medewerkers stukken lager dan stagiaires:
 - 53% van de medewerkers is tevreden over de eigen positie versus 61% van de stagiaires
 - 38% van de medewerkers heeft een helder toekomstperspectief versus 47% van de stagiaires
 - 23% van de medewerkers heeft een aantrekkelijk toekomstperspectief versus 34% van de stagiaires
- Medewerkers zijn meer op de hoogte van de carrièregedachten bij collega's dan stagiaires:
 - 57% van de medewerkers weet dat veel stagiaires / medewerkers naar andere kantoren kijken versus 50% van de stagiaires
- Meer medewerkers zijn bekend met het fenomeen coaching dan stagiaires (83% versus 67%)

Belangrijkste verschillen tussen kantoren van verschillende omvang

- Aan het onderzoek hebben respondenten van verschillende kantooromvang meegedaan:
 - 2 tot 5 fee earners
 - 6 tot 20 fee earners
 - 21 tot 50 fee earners
 - 51 of meer fee earners
- Omdat vergelijking tussen vier categorieën kantoren lastig is, worden hier alleen de meer opvallende verschillen weergegeven
- Op de grootste kantoren is meer lef nodig om zaken ter discussie te stellen (70% versus 46-50% bij de andere categorieën)
- Bij kantoren vanaf 21 fee earners heerst aanzienlijk minder een cultuur waarin fouten mogen worden gemaakt dan bij de andere twee categorieën kantoren (29% versus 52%)
- Zowel de formele als de informele werkdruk wordt minder goed bevonden naarmate de omvang van het kantoor groter is (de waardering van de informele werkdruk glijdt af van 61% bij de kleinste categorie tot 30% bij 51 of meer fee earners)
- De work-life balance scoort bij alle categorieën kantoren een ruime voldoende (circa 70%), behalve bij de grootste categorie kantoren (42%); daar staat tegenover een grotere tevredenheid over de arbeidsvoorwaarden bij de grootste kantoren (55% versus gemiddeld 38% bij de andere categorieën)
- Het toekomstperspectief is veel minder helder bij kantoren vanaf 21 fee earners of meer (37%) dan bij kantoren van 20 fee earners of minder (49%); opvallend is de zeer lage score op aantrekkelijkheid van toekomstperspectief onder respondenten van kantoren van 21 tot 50 medewerkers: slechts 15% van de respondenten is het eens of helemaal eens dat hij/zij een aantrekkelijk perspectief heeft
- Respondenten van de grootste kantoren hebben vaker weet van collega's die om zich heen kijken (buiten kantoor: 66%; buiten de advocatuur: 42%) dan respondenten van kleinere kantoren.

Belangrijkste verschillen tussen medewerkers en stagiaires

- Om een vergelijking tussen de elf arrondissementen mogelijk te maken, is het voor discussie vatbare onderscheid 'Randstad' versus 'niet-Randstad' gehanteerd. De Randstad wordt in dit onderzoek gevormd door respondenten uit Amsterdam, Rotterdam en Den Haag
- Randstedelijke respondenten zijn over het algemeen negatiever over hun kantoor dan niet-Randstedelijke respondenten, in het bijzonder bij de stellingen dat 'op mijn kantoor ...
 - Lef nodig is om zaken ter discussie te stellen (Randstad: 61%, niet-Randstad: 51%)
 - Sprake is van goede begeleiding en feedback op werkzaamheden (36% versus 48%)
 - Een cultuur heerst waarin fouten mogen worden gemaakt (35% versus 45%)
 - Duidelijkheid is over de verwachtingen rond de performance (32% versus 37%)
 - De informele werkdruk goed is (42% versus 50%)
- Randstedelijke respondenten zijn over het algemeen negatiever over hun positie dan hun collega's buiten de Randstad
 - Zij vinden hun work-life balance minder goed (51% om 64%)
 - Hun toekomstperspectief is minder duidelijk (36% om 49%)
- Beide categorieën vinden hun toekomstperspectief even onaantrekkelijk (30%)
- Tevredenheid over arbeidsvoorwaarden is het enige punt waar Randstedelijke respondenten beter scoren: 52% om 39%
- In de Randstad lijkt men meer buiten de deur te kijken, althans respondenten uit de Randstad hebben daar vaker (58%) weet van dan hun collega's elders (48%)
- Opvallend tenslotte is de grotere bekendheid met het fenomeen 'coaching' binnen de Randstad (82%) dan daarbuiten (70%)