Amsterdam University of Applied Sciences

Amsterdam University of Applied Sciences

HBO-Rechten aan het werk

Timmer, Ivar

Link to publication

Creative Commons License (see https://creativecommons.org/use-remix/cc-licenses):
CC BY

Citation for published version (APA):
Timmer, I. (2016). *HBO-Rechten aan het werk: een onderzoek naar de arbeidspositie van alumni HBO-Rechten*. Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Legal Management.

General rights
It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations
If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: http://www.hva.nl/bibliotheek/contact/contactformulier/contact.html, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Download date: 02 11 2020

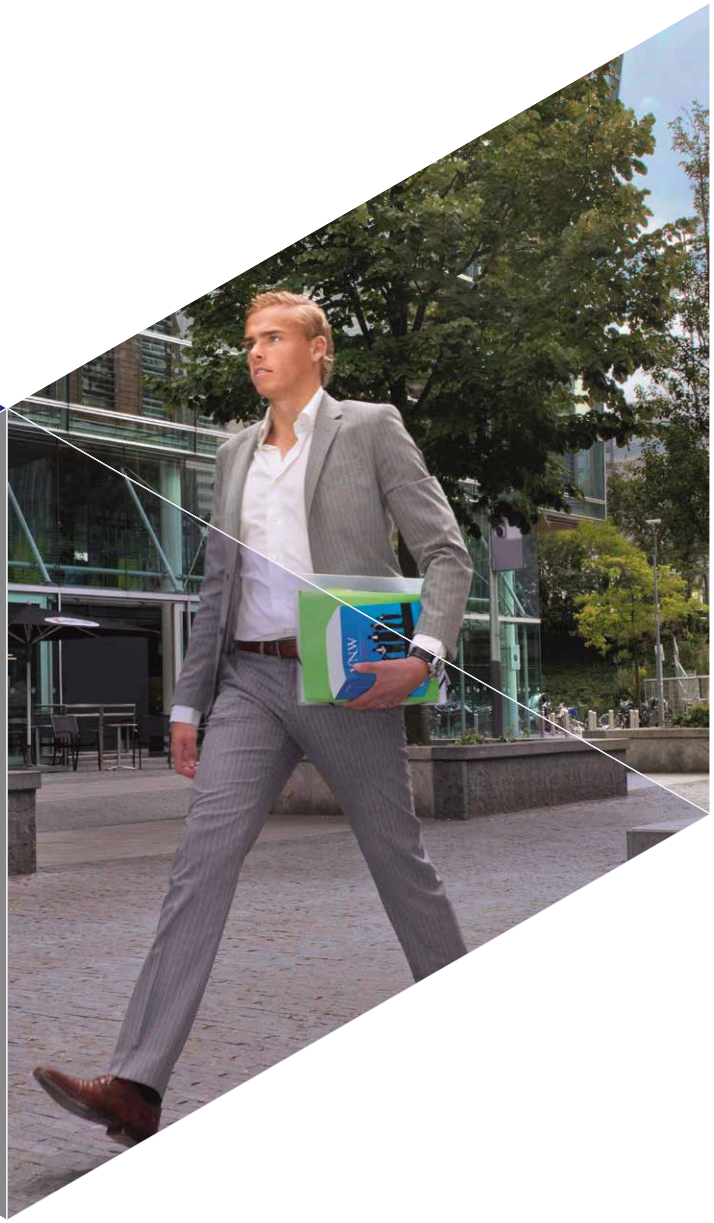
Hogeschool van Amsterdam

AMSTERDAMS KENNISCENTRUM
VOOR MAATSCHAPPELIJKE INNOVATIE

HBO-RECHTEN AAN HET WERK

Een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van alumni HBO-Rechten

CREATING TOMORROW



mr. Ivar Timmer

COLOFON

Onderzoekers

mr. Ivar Timmer

mr. dr. Hanneke Wegman

mr. Shagoia Mafi

Mark van Duijvenvoorde, LLB

m.m.v. dr. Gerard Maas

© Hogeschool van Amsterdam
Februari 2016

Niets van deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Onderzoeksprogramma Legal Management
Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie

Wibautstraat 80-86
Postbus 1025
1000 BA Amsterdam

www.hva.nl/legalmanagement/

www.hva.nl/akmi

Inhoudsopgave

COLOFON 1
Inhoudsopgave 2
Samenvatting 5
1 HBO-RECHTEN AAN HET WERK 6
1.1 Inleiding 6
1.2 Deelnemende opleidingen 6
1.3 Eerder onderzoek 8
1.4 Methodologische verantwoording 9
1.4.1 Inleiding 9
1.4.2 Doelstelling, centrale vraag en afbakening 11
1.4.3 Deelvragen en onderzoeksactiviteiten 14
1.5 Leeswijzer 15
2 ONTWIKKELINGEN IN- EN UITSTROOM STUDENTEN 16
2.1 Inleiding 16
2.2 In- en uitstroom: overzichten en prognoses 17
2.2.1 Instroom 17
2.2.2 Toekomstige instroom? 18
2.2.3 Achtergrond instroom: etniciteit 20
2.2.4 Achtergrond instroom: man-vrouw 22
2.2.5 Achtergrond instroom: vooropleiding 23
2.2.6 Studieduur, uitstroom en uitstroomprognose 24
2.2.7 Doorstroom 26
2.3 Ontwikkelingen andere opleidingen 27
3 Juridische arbeidsmarkt: algemeen 29
3.1 Opbouw hoofdstuk 29
3.2 (Juridische) arbeidsmarkt: beschikbare gegevens en ontwikkelingen 29
3.2.1 Economisch tij 29
3.2.2 Beschikbare kwantitatieve gegevens 31
3.2.3 Vergrijzing en bezuinigingen 34
3.2.4 Digitalisering 34
3.3 Arbeidsmarktonderzoek en het hoger beroepsonderwijs 35
3.3.1 HBO-monitor 35
3.3.2 De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep (ROA) 36

4 Resultaten onderzoek werkveld 38
4.1 Inleiding 38
4.2 Gemeenten 38
4.2.1 Functies 38
4.2.2 Schatting arbeidsplaatsen 42
4.2.3 Toekomst? 43
4.3 Overige decentrale overheden en overheidsorganisaties 44
4.4 Rijksoverheid 44
4.5 Zelfstandige bestuursorganen 45
4.5.1 Inleiding 45
4.5.2 UWV 45
4.5.3 Overig 46
4.6 Openbaar Ministerie 47
4.7 Politie 47
4.8 Rechtspraak 48
4.9 Advocatuur en notariaat 49
4.9.1 Algemeen 49
4.9.2 Advocatuur 49
4.9.3 Notariaat 51
4.9.4 Conclusies 52
4.10 Gerechtsdeurwaarders en incasso 52
4.11 Rechtsbijstandverzekeraars 52
4.12 Juridisch advies en bijstand: overig 53
4.12.1 Algemeen 53
4.12.2 Juridisch loket 54
4.12.3 Vakbonden 54
4.12.4 Overig 54
4.13 Bedrijfsleven 54
4.13.1 Contractmanagement en corporate housekeeping 54
4.13.2 Aantallen 56
4.14 Privacy officer 56
4.15 Overig 57
5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN 58
5.1 Algemeen 58
5.2 Conclusies 59
5.2.1 Aantallen 59
5.2.2 Arbeidsmarktpositie 61
5.3 Aanbevelingen 62

Literatuurlijst 65
Overzicht geïnterviewden 68
Overzicht deelnemers Ronde Tafels 70

Samenvatting

De opleiding HBO-Rechten is sinds de start in 2002 sterk gegroeid en heeft anno 2016 ruim 10.000 alumni. Het lectoraat Legal Management van de Hogeschool van Amsterdam heeft in opdracht van het landelijk opleidingsoverleg, waarin elf Nederlandse HBO-Rechtenopleidingen verenigd zijn, een onderzoek verricht naar de arbeidsmarktpositie van alumni.

De bekendheid van HBO-Rechten in het werkveld is de afgelopen jaren toegenomen. Functies die door werkgevers als in het bijzonder geschikt voor alumni HBO-Rechten worden aangemerkt, kunnen over het algemeen worden getypeerd als *operationele juridische functies.* Binnen deze functies kunnen twee typen worden onderscheiden. Het eerste type betreft functies die gericht zijn op de uitvoering van wet- en regelgeving, bezwaarbehandeling of rechtsbijstandverlening in beroepscontexten waar een groot aantal vergelijkbare zaken wordt behandeld. De schaal maakt dan dat er standaardisering en differentiatie in werkzaamheden kan plaatsvinden. Werkgevers geven aan dat alumni HBO-Rechten in deze functies goed tot hun recht komen door hun oplossingsgerichtheid, 'hands-on mentaliteit' en vermogen om goed met burgers of cliënten te kunnen communiceren. Voorbeelden van deze functies zijn werkzaamheden als vergunningverlener, handhaver of bezwaarbehandelaar bij overheidsorganisaties en rechtsbijstandverlener bij rechtsbijstandsverzekeraars, vakbonden of het Juridisch Loket. Kwantitatief bezien worden de meeste arbeidsplaatsen binnen dit type functie verwacht bij de decentrale overheid, in het bijzonder bij gemeenten.

Het tweede type functie betreft functies die gericht zijn op de professionele ondersteuning van of het bieden van hoogwaardige, complexe juridisch-administratieve ondersteuning bij juridische processen, procedures of dienstverlening. Voorbeelden van dergelijke functies zijn functies als contractmanager (en *corporate housekeeper*) in het bedrijfsleven of bij de overheid, of *paralegal* binnen de advocatuur of het notariaat. Het werk bij dergelijke functies wordt in toenemende mate ondersteund door softwareapplicaties die specifiek gericht zijn op de rechtspraktijk (*legal tech*). Het aantal arbeidsplaatsen dat aan dit tweede type functie verbonden is aanzienlijk minder groot, maar zal de komende jaren waarschijnlijk wel toenemen.

Het beroepsprofiel van HBO-Rechten ontwikkelt zich met deze twee typen functies voor een belangrijk deel in de bij de start van de opleiding beoogde richting. De arbeidsmarktpositie van alumni HBO-Rechten voor hbo-juridische functies is de afgelopen jaren echter toch matig geweest en zal dat de komende jaren waarschijnlijk ook blijven. Enerzijds komt dit doordat de opleidingen HBO-Rechten zelf sterk gegroeid zijn. Het aanbod aan alumni overtreft hierdoor de vraag. Anderzijds hebben alumni voor hbo-juridische functies ook last gehad van verdringing door alumni WO Rechtsgeleerdheid. Voor deze alumni is de arbeidsmarkt de afgelopen jaren eveneens matig geweest. De aantrekkende economie zal de arbeidsmarktperspectieven de komende jaren kunnen verbeteren. Mede door het relatief grote aantal alumni dat, door de matige arbeidsmarkt van de laatste jaren, nog op zoek is naar een passende functie zal de concurrentie op de arbeidsmarkt voor hbo-juridische functie de komende jaren naar verwachting echter groot blijven. Een deel van de alumni zal dus emplooi moeten zoeken in andere sectoren. Voor een relevant deel van de alumni zullen er tegelijkertijd wel hbo-juridische vacatures ontstaan. Zeker voor hen die zich, bijvoorbeeld door studieresultaten en/of extracurriculaire activiteiten, op de arbeidsmarkt positief weten te onderscheiden, zijn er daarom wel mogelijkheden.

Opleidingen kunnen door eerlijke en tijdige voorlichting de instroom bij opleidingen proberen te matigen om het overaanbod op termijn te beperken. Voorlichting bevordert ook dat studenten realistische verwachtingen hebben met betrekking tot hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en dat zij beseffen dat een baan die volledig aansluit bij hun opleiding niet altijd direct mogelijk zal blijken. Het brede karakter van de opleiding HBO-Rechten maakt dat studenten ook geschikt zijn voor functies die buiten het strikt juridische beroepsdomein vallen.

1 HBO-RECHTEN AAN HET WERK

1.1 Inleiding

Het Landelijk opleidingsoverleg HBO-Rechten (LOO) is het gezamenlijk overleg van de verschillende opleidingen HBO-Rechten in Nederland die verbonden zijn aan de Vereniging Hogescholen (VH). Een belangrijke taak van het LOO is om ontwikkelingen in de beroepspraktijk van alumni HBO-Rechten te volgen. Zicht op deze ontwikkelingen is voor de deelnemende opleidingen van belang om de inhoudelijke aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt te bewaken. Daarnaast is zicht op de arbeidsmarktmogelijkheden in kwantitatieve zin is van belang om studenten goed voor te kunnen lichten over de kansen op de arbeidsmarkt en, eventueel, instroombeperkende of –bevorderende maatregelen te kunnen nemen.

HBO-Rechten is een relatief nieuwe opleiding, maar heeft sinds de start een sterke groei doorgemaakt. Anno 2015 zijn er ruim 10.000 alumni. Gelet op de instroomcijfers van de laatste jaren, de demografische ontwikkelingen[1] en -mogelijk- een remmende invloed van de nieuwe financieringssystematiek in het hbo op de instroom van nieuwe studenten lijkt het aannemelijk dat het aantal studenten de komende jaren zal stabiliseren. De opleiding gaat hiermee een nieuwe fase in. Een uitgebreid onderzoek naar (ontwikkelingen op) de voor alumni HBO-Rechten relevante arbeidsmarkt werd daarom door het LOO zinvol geacht. Het lectoraat Legal Management (lectoraat LM) van het Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie (AKMI) van de Hogeschool van Amsterdam is vervolgens gevraagd een onderzoek te verrichten naar de arbeidsmarktpositie van huidige en toekomstige alumni.

In de volgende paragraaf wordt allereerst achtergrondinformatie gegeven over de opleidingen die verbonden zijn aan het LOO. In paragraaf 1.3 worden vervolgens enkele eerdere onderzoeken behandeld. Vervolgens bevat paragraaf 1.4 de methodologische verantwoording van het onderzoek, waarna in paragraaf 1.5 de opbouw van het rapport wordt toegelicht.

1.2 Deelnemende opleidingen

HBO-Rechten is in 2002 opgericht, nadat werd gesignaleerd dat er in de rechtspraktijk behoefte bestond aan praktijkgerichte juridische professionals op bachelorniveau (verder: hbo-juristen). Het aantal opleidingen is sindsdien sterk gestegen. Anno 2015 zijn er elf hogescholen die actief een voltijdopleiding, duale en/of deeltijdopleiding aanbieden die verbonden zijn aan het LOO:

[1] Zie bijvoorbeeld Deloitte 2014, pagina 10 e.v. en paragraaf 2.2.3.

	Instelling	Varianten
1	Haagse Hogeschool (HH)	voltijd (Engelstalig), duaal en deeltijd
2	Hanzehogeschool Groningen (Hanze)	voltijd en deeltijd
3	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN),	voltijd en deeltijd
4	Hogeschool Inholland (Inholland),	voltijd en deeltijd
5	Hogeschool Leiden (HL)	voltijd
6	Hogeschool Utrecht (HU)	voltijd en deeltijd
7	Hogeschool van Amsterdam (HvA)	voltijd
8	Hogeschool Windesheim (Windesheim),	voltijd
9	Juridische hogeschool (JHS) *Avans Hogeschool en Fontys Hogescholen*[2]	voltijd en deeltijd
10	NHL Hogeschool (NHL)	voltijd
11	Saxion Hogeschool (Saxion)	voltijd en deeltijd

Tabel 1-1: overzicht opleidingen

Onderstaand overzicht toont de locaties van de verschillende opleidingen.



Figuur 1-1: Locaties opleidingen

Opleidingsvarianten

De HH kent als enige instelling een duale variant, waarbij studenten in het derde en vierde jaar van hun studie verplicht in loondienst werkzaam zijn in de rechtspraktijk. De HH kent daarnaast een Engelstalige voltijdsvariant, waarbij een groot deel van de studenten uit het buitenland afkomstig is. Omdat zij doorgaans na hun studie ook buiten Nederland emplooi zoeken is de relevantie van deze opleiding voor de Nederlandse arbeidsmarkt beperkt. De Engelstalige variant wordt in het onderzoek daarom verder buiten beschouwing gelaten, alleen de duale variant is meegenomen. Aan de

[2] De JHS is een samenwerkingsverband tussen Avans Hogeschool Den Bosch en Fontys Hogescholen Tilburg. De deeltijdopleiding is formeel geregistreerd bij Fontys. Hiernaast biedt de Open Universiteit in samenwerking met de JHS een deeltijdopleiding aan. Instroom- en uitstroom

Hogeschool Zuyd te Sittard wordt nog de Hogere Juridische Opleiding aangeboden, die in de nabije toekomst mogelijk wordt omgezet naar HBO-Rechten. Deze opleiding

Deeltijdopleidingen

Zowel het aantal deeltijdopleidingen als het aantal deeltijdstudenten zijn de afgelopen jaren sterk gedaald. Ter illustratie: in collegejaar 2010-2011 bedroeg de landelijke instroom 338 nieuwe deeltijders, in 2014-2015 waren dit er slechts 117[3]. Hogeschool Leiden en Hogeschool van Amsterdam zijn de afgelopen jaren in verband met de teruglopende aantallen gestopt met het aanbieden van een deeltijdvariant. Gelet op de beperkte omvang van de deeltijdopleidingen (minder dan 5% van de totale instroom) wordt verder uitgegaan van voltijdstudenten, tenzij anders vermeld.

Naast deze opleidingen zijn er in Nederland nog vier instellingen die HBO-Rechten middels afstandsonderwijs aanbieden, te weten: NCOI, LOI, NTI en NHA. Deze opleidingen zijn geen lid van het LOO. Zij kennen, qua studentaantallen, een zeer beperkte omvang en worden daarom verder buiten beschouwing gelaten.

Inhoud van de opleidingen

De 11 opleidingen die aan het onderzoek deelnemen verschillen onderling relatief weinig qua inhoud, al leggen alle opleidingen op onderdelen accenten. Alle opleidingen volgen het landelijke competentieprofiel. Qua aantal studenten en de achtergrond van instromende studenten zijn er wel verschillen, zie ook hoofdstuk 2.

1.3 Eerder onderzoek

Dit onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van huidige en toekomstige alumni HBO-Rechten bouwt voort op reeds bestaand onderzoek en de kennis en ervaring van de deelnemende opleidingen. Alle HBO-Rechtenopleidingen onderhouden intensief contacten met het werkveld, onder andere door adviesraden die bestaan vertegenwoordigers van het werkveld. Deze adviesraden zijn bijvoorbeeld betrokken geweest bij het opstellen van het Landelijk beroeps- en opleidingsprofiel, dat in 2012 is vernieuwd.

In 2013 verscheen het proefschrift van De Rooij over de positionering van de hbo-jurist in de wereld van de klassiek-juridische beroepen[4]. Naast een analyse van het ontstaan van HBO-Rechten en de mate waarin, ten tijde van haar onderzoek, de met de oprichting van de opleiding beoogde doelstellingen waren gerealiseerd concludeerde zij dat, in ieder geval, de eerste lichtingen alumni HBO-Rechten nog slechts beperkt doordrongen in de wereld van de klassiek-juridische beroepen. Dit werd bij aanvang van de opleiding door de oprichtende instellingen in hogere mate verwacht. Als mogelijke oorzaken noemt zij allereerst het behoudende karakter van deze beroepspraktijken, hun onbekendheid met arbeidsdeling, de relatieve onbekendheid van HBO-Rechten en het relatief grote aantal alumni dat na afronding van HBO-Rechten gaat doorstuderen. Een andere belangrijke factor was de economische crisis. Deze crisis begon in 2008; het moment waarop de eerste grote lichtingen alumni de arbeidsmarkt betraden.

Om mogelijke scenario's van de wijze waarop de professie van de hbo-jurist zich zal ontwikkelen te beschrijven, gebruikt De Rooij in haar onderzoek, de indeling in deelprofessies (huisarts versus specialisten), subprofessies (TU versus HTS) en assistentprofessies (assisterend aan de hoofdprofessie)[5]. In hoofdstuk 5 zal worden bezien hoe de conclusies van dit onderzoek gerelateerd kunnen worden aan deze indeling.

Naast het onderzoek van De Rooij hebben verschillende hogescholen zelf kleinere regionale arbeidsmarktonderzoeken verricht. Min of meer parallel aan het onderhavige onderzoek verrichtte de Hanzehogeschool Groningen onder leiding van Van Lieshout een uitgebreider regionaal arbeidsmarktonderzoek naar de positie van alumni van het Instituut voor Rechtenstudies[6]. Daarmee

[3] http: cijfers.verenigingh ogescholen.nl
[4] De Rooij, 2013
[5] De Rooij 2013, pagina 28 e.v.
[6] Van Lieshout e.a. 2013

richtte dit onderzoek zich zowel op alumni SJD als HBO-Rechten. Belangrijke bronnen van het onderzoek waren de LinkedIn-gegevens van alumni en interviews met vertegenwoordigers van organisaties uit de regio. Belangrijke conclusies zijn dat er anno 2015 duidelijke (sociaal-)juridische functies op hbo-niveau aan te wijzen zijn in de rechtspraktijk waarvoor geen andere hbo-opleiding specifiek opleidt[7]. Tegelijkertijd waarschuwen de onderzoekers voor al te groot optimisme. Enerzijds omdat het gebruik van LinkedIn-gegevens de resultaten positief zou kunnen beïnvloeden ('alleen alumni die het relatief goed doen maken een LinkedIn-profiel aan'). Anderzijds omdat uit de interviews en literatuurstudie blijkt dat het aantal baanopeningen in verschillende segmenten van de juridische arbeidsmarkt beperkt zou kunnen zijn. Met betrekking tot het verschil SJD en HBO-Rechten was de conclusie dat er zowel onderscheid als overlap is, hetgeen samenvoeging van de opleidingen zou kunnen rechtvaardigen, mits daarbij in het curriculum voldoende recht wordt gedaan aan de verschillen (bijvoorbeeld door middel van majors).

Naast bovengenoemde onderzoeken heeft het lectoraat Legal Management voor dit onderzoek vooral gebruik gemaakt van haar eigen kennis en ervaring op het gebied van onderzoek naar de rechtspraktijk. Die is de afgelopen jaren opgedaan bij het project Atlas van de rechtspraktijk, alsmede het arbeidsmarktonderzoek naar de positie van alumni Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) dat voor het LOO SJD is verricht.

Het project Atlas van de rechtspraktijk is een langlopend onderzoeksproject van het lectoraat dat in 2010 is gestart en heeft geresulteerd in de website www.atlasrechtspraktijk.nl, waartoe studenten van alle deelnemende HBO-Rechtenopleidingen hebben. In dit project is de omvang van de Nederlandse rechtspraktijk op hoofdlijnen in kaart gebracht. Voor verschillende sectoren van de rechtspraktijk zijn eenvoudig openbare gegevens beschikbaar. Dit geldt met name voor de klassiek-juridische sectoren (rechtspraak en Openbaar Ministerie, advocatuur, notariaat, gerechtsdeurwaarders), die een hoge mate van regulering en registratie kennen[8]. Met betrekking tot andere sectoren (overige juridische dienstverlening, centrale en decentrale overheden, bedrijfsleven, enzovoort) ontbrak een gedegen en samenhangend overzicht. De Atlas van de rechtspraktijk heeft een belangrijk deel van de blinde vlekken ingevuld, door gegevens van o.a. beroepsorganisaties, kenniscentra en werving- en selectiebureaus te verzamelen en te combineren met eigen onderzoek onder organisaties. Hierdoor bestond voorafgaand aan het onderhavige onderzoek naar de positie van hbo-juristen al inzicht in potentieel kansrijke sectoren.

Daarnaast is het onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van alumni Sociaal Juridische Dienstverlening (2014)[9] waardevol geweest, onder andere door de ervaring die is opgedaan met het schatten van arbeidsplaatsen in deelsectoren van de rechtspraktijk en de kennis die is verkregen over juridische functies binnen gemeentelijke organisaties. De onderzoeksopzet van beide onderzoeken is in veel opzichten vergelijkbaar.

1.4 Methodologische verantwoording

1.4.1 Inleiding

Het hoofddoel van het onderzoek is inzicht verschaffen in de arbeidsmarktpositie van alumni HBO-Rechten, door enkele van de belangrijkste aspecten van de vraag- en aanbodzijde op de arbeidsmarkt in kaart te brengen en relevante trends en ontwikkelingen te beschrijven die vraag en aanbod de komende jaren kunnen beïnvloeden.

In arbeidsmarktonderzoek voor opleidingen kunnen twee aspecten worden onderscheiden: een kwantitatief en kwalitatief aspect[10]. Het kwalitatieve aspect richt zich op de vraag welke competenties noodzakelijk zijn om een passende functie goed te vervullen. Welke juridisch-inhoudelijke kennis heeft

[7] Van Lieshout e.a., pagina 55 e.v.
[8] De registers voor advocaten, notarissen e.d. en de cijfers omtrent rechters, officieren van justitie bieden overigens wel hoofdzakelijk inzicht in het aantal geregistreerde beroepsbeoefenaren. Het aantal ondersteunende juridische functies (zowel op wo- als op hbo-niveau) is doorgaans lastiger te bepalen.
[9] Timmer e.a. 2014
[10] Zie ook Timmer & Oostdijk, 2015

een alumnus bijvoorbeeld nodig wanneer hij een hbo-juridische functie als vergunningverlener APV of contractmanager wil vervullen? Welke overige kennis (materiekennis, organisatorische kennis, enzovoort)? En over welke vaardigheden dient hij te beschikken? De antwoorden op dergelijke vragen stellen opleidingen in de gelegenheid te beoordelen in hoeverre deze benodigde kennis en vaardigheden een plaats hebben of kunnen krijgen in het curriculum.

Het kwantitatieve aspect richt zich op de vraag hoeveel arbeidsplaatsen (in fte) er in de praktijk verbonden zijn aan functies die voor een bepaald type alumnus door werkgevers als passend worden beschouwd. Voor alumni HBO-Rechten betreft dit bijvoorbeeld de vraag hoeveel arbeidsplaatsen er bij alle Nederlandse gemeenten zijn verbonden zijn voor functies als vergunningverlener APV en Bijzondere wetten, of hoeveel arbeidsplaatsen er in Nederlandse organisaties zijn voor functies als contractmanager[11]. Dergelijke kwantitatieve gegevens zijn voor hbo-juristen niet eenvoudig voorhanden. Door onderzoek onder experts, branche- en beroepsorganisaties kan het aantal arbeidsplaatsen, verbonden aan een bepaald type functie, binnen ruime marges wel redelijk betrouwbaar worden geschat.

Inzicht in het totaal aantal arbeidsplaatsen waarvoor alumni HBO-Rechten kansrijk zijn is waardevol, omdat dit een belangrijk element is bij het maken van schattingen van het aantal vacatures dat voor nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt zal ontstaan. Dit aantal vacatures is een optelsom van de te verwachten netto-vervangingsvraag (een afgeleide van de bruto-vervangingsvraag), gecorrigeerd voor eventuele uitbreiding of krimp van het aantal arbeidsplaatsen (een positieve of negatieve uitbreidingsvraag) en eventuele verdringingsaspecten. Hieronder worden deze begrippen toegelicht.

De bruto-vervangingsvraag bestaat uit alle vacatures die binnen een sector in een bepaalde periode ontstaan. Het vertrek van één werknemer uit een sector kan een lange ‘vacatureketen’ veroorzaken: de vacature die ontstaat doordat een senior-medewerker met pensioen gaat wordt vervuld door een medior-professional. Door diens vertrek ontstaat een vacature, waardoor een junior-medewerker promoveert naar een hogere functie. Door het vertrek van deze laatste ontstaat uiteindelijk één vacature voor een starter (of eventueel een herintreder). De bruto-vervangingsvraag is in dit voorbeeld drie vacatures, terwijl de netto-vervangingsvraag maar één vacature bedraagt. De bruto-vervangingsvraag wordt sterk beïnvloed door de economische dynamiek. In een goede economie wisselen werknemers sneller van baan en kan de bruto-vervangingsvraag soms rond de 20% liggen. In economische mindere tijden zijn werknemers minder geneigd van baan te wisselen en zal deze aanzienlijk lager liggen.

De netto-vervangingsvraag wordt bepaald door het aantal medewerkers dat de sector als werknemer verlaat, bijvoorbeeld omdat zij het kiezen van een andere carrière, de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, ziek worden of zijn komen te overlijden. In een vergrijsde beroepsgroep, of een beroepsgroep met een hoog verloop (doordat veel medewerkers op relatief jonge leeftijd kiezen voor een andere carrière, zoals bij militairen het geval is) zal de vervangingsvraag bovengemiddeld hoog zijn. De netto-vervangingsvraag beweegt zich doorgaans tussen de 2-5% van het totaal aantal arbeidsplaatsen.

De uitbreidingsvraag is de resultante van krimp of uitbreiding van het totaal aantal arbeidsplaatsen in een sector. Bezuinigingen zorgen doorgaans voor een krimp van het aantal arbeidsplaatsen, terwijl economische groei en het ontstaan van nieuwe functies juist kunnen zorgen voor uitbreiding. Om de arbeidsmarktkansen van alumni in te schatten speelt ten slotte nog de vraag in welke mate alumni van een bepaald type opleiding, in casu HBO-Rechten, concurrentie ondervinden van alumni van andere opleidingen (verdringingsaspecten).

Het dynamische karakter van de arbeidsmarkt en het grote aantal factoren dat op elkaar inwerkt maken het onmogelijk om het aantal vacatures exact te voorspellen. Het inzicht in het aantal arbeidsplaatsen en relevante uitbreidings- en verdringingsaspecten geeft wel een redelijk betrouwbare indicatie van de marges waarbinnen het aantal vacatures in een bepaalde deelsector zich zal bewegen. Dit aantal kan vervolgens worden afgezet tegen de verwachte nieuwe instroom op de arbeidsmarkt. Deze nieuwe instroom wordt gevormd door de nieuwe alumni van opleidingen, of

[11] Waarbij geldt: contractmanagementfuncties die geschikt zijn voor alumni HBO-Rechten. Er zijn veel contractmanagementfuncties die eerder een technische invulling kennen, of die primair geschikt zijn voor juridische professionals met een WO-achtergrond.

eventueel door herintreders. Deze laatste categorie lijkt voor HBO-Rechten zeer beperkt. Zij is in het onderzoek door werkgevers ook niet herkend, waardoor zij verder buiten beschouwing wordt gelaten.

1.4.2 Doelstelling, centrale vraag en afbakening

Aan zinnige discussies over kwalitatieve aspecten gaat inzicht in de kwantitatieve aspecten van de arbeidsmarkt vooraf. Het zou bijvoorbeeld onlogisch zijn als alle elf opleidingen belangrijke delen van hun curricula zouden afstemmen op functies die landelijk slechts enkele arbeidsplaatsen vertegenwoordigen (bijvoorbeeld juridisch medewerker bij een waterschap). Omdat de arbeidsmarkt voor HBO-Rechten kwantitatief nog slechts beperkt in kaart is gebracht, ligt de nadruk in dit onderzoek juist op dit aspect: welke functies kunnen in een bepaalde sector in het bijzonder geschikt worden geacht voor alumni HBO-Rechten, hoeveel arbeidsplaatsen vertegenwoordigen deze functies en welke ontwikkelingen kunnen de komende jaren het aantal baanopeningen beïnvloeden?

Kwantitatieve en kwalitatieve aspecten zijn overigens wel onlosmakelijk met elkaar verbonden. Duidelijkheid over de vraag welke functies door werkgevers als passend worden beschouwd voor alumni HBO-Rechten geeft direct inzicht in de kwalitatieve aspecten die aan functie verbonden zijn. Zo ligt het voor de hand dat een vergunningverlener APV verstand moet hebben van de Algemene wet bestuursrecht en veel zal moeten communiceren met burgers, terwijl een medewerker contractmanagement of corporate housekeeping minimaal kennis zal moeten hebben van administratieve organisatie en overeenkomstenrecht of ondernemingsrecht. In het kader van het onderzoek zijn dan ook ‘automatisch’ gegevens verzameld die, op hoofdlijnen, inzicht geven in de benodigde competenties voor relevante functies. Om dit aspect van het onderzoek te verdiepen zijn voor enkele representatieve functies functiebeschrijvingen verzameld en zijn interviews gehouden met alumni die deze functies vervullen. De beschikbare tijd en middelen stelden echter grenzen aan de mate van diepgang.

De centrale vraagstelling van het onderzoek is als volgt geformuleerd:

Hoe kan de arbeidsmarktpositie van alumni HBO-Rechten worden beoordeeld, gelet op het aantal arbeidsplaatsen dat verbonden is aan functies waarvoor zij door werkgevers in het bijzonder geschikt worden geacht, afgezet tegen het aantal alumni dat de komende vier jaar de arbeidsmarkt zal betreden?

We lichten enkele onderdelen van de centrale vraag nader toe. Bij het begrip functies geldt dat niet naar volledigheid is gestreefd, maar dat getracht is passende functies te identificeren die een substantieel aantal arbeidsplaatsen vertegenwoordigen (indicatief: > 100-200 arbeidsplaatsen). Kenmerkend voor de rechtspraktijk is dat juridische functies bij allerlei organisaties voorkomen. De juridische arbeidsmarkt is dus geen verticaal, maar een horizontaal fenomeen, met arbeidsplaatsen in alle mogelijke branches en sectoren. Een functie die passend zou kunnen zijn voor alumni HBO-Rechten vertegenwoordigt daarbij soms slechts een of enkele Nederlandse arbeidsplaatsen (bijvoorbeeld juridisch medewerker bij een dierenrechtenorganisatie), terwijl een andere (bijvoorbeeld hoor- en beslismedewerker bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst) enkele honderden arbeidsplaatsen vertegenwoordigt. Op basis van de door opleidingen overlegde gegevens van alumni, stage- en afstudeerplaatsen, gecombineerd met bestaande onderzoeksgegevens en de inzichten van werkgevers en detacheerders, is ernaar gestreefd de belangrijkste functies te identificeren. Hierdoor ontstaat een beeld van de belangrijkste arbeidsmarktmogelijkheden voor alumni.

NB: Dit beeld heeft dus betrekking op het potentieel aan functies op de arbeidsmarkt, niet op de vraag welke functies alumni HBO-Rechten tot op heden (vooral) zijn gaan vervullen. Het hiernavolgende voorbeeld verduidelijkt dit.

Voorbeeld

Eén van de onderzoeksresultaten is dat er binnen gemeenten relatief veel functies zijn waarvoor alumni HBO-Rechten in het bijzonder geschikt kunnen worden geacht. Deze functies vertegenwoordigen bovendien een substantieel aantal arbeidsplaatsen. De afgelopen jaren is de doorstroming binnen gemeenten door bezuinigingen en verhoging van de uittreedleeftijd zeer beperkt geweest. Daardoor zijn er relatief weinig vacatures geweest en is het aantal alumni dat bij gemeenten werkzaam dus ook nog beperkt. Gemeenten staan op korte termijn nog forse financiële uitdagingen. Op de middellange termijn zal een relatief grote vervangingsvraag ontstaan, mede gelet op de relatief hoge gemiddelde leeftijd bij gemeenten. Alhoewel bezuinigingen en digitalisering het aantal arbeidsplaatsen, en daarmee de vervangingsvraag, nog iets zouden kunnen terugdringen, is het immers onaannemelijk dat op deze termijn grote aantallen arbeidsplaatsen kunnen verdwijnen.

Met betrekking tot het begrip functie geldt verder dat de nadruk in het onderzoek heeft gelegen op het identificeren van junior- en mediorfuncties. Deze beperking is allereerst logisch omdat deze functies het meest relevant zijn voor de arbeidsmarktmogelijkheden van pas afgestudeerden; de grootste groep alumni HBO-Rechten heeft maximaal enkele jaren werkervaring[12]. Werkgevers hebben dus geen of zeer beperkte ervaring met het aannemen van alumni HBO-Rechten voor seniorfuncties. Bovendien geldt in het algemeen dat het logische verband tussen een gevolgde opleiding en vervulde functie afneemt, naarmate de werkervaring en het volgen van bij- en nascholing toenemen. Bij seniorfuncties is werkervaring dan vaak ook belangrijker dan vooropleiding. Een functie als teammanager bezwaar bij een gemeente zou bijvoorbeeld in de toekomst goed kunnen worden vervuld door een alumnus HBO-Rechten, Sociaal Juridische Dienstverlening, of WO Rechtsgeleerdheid, mits hij beschikt over relevante werkervaring hebben en leidinggevende capaciteiten. Deze laatste worden voor een belangrijk deel ook door persoonlijkheid bepaald en slechts gedeeltelijk door opleiding.

Bij de bepaling of een functie in het bijzonder geschikt kan worden geacht voor alumni HBO-Rechten is werkgevers gevraagd aan te geven voor welke functies zij, in het geval er per direct een vacature zou ontstaan, HBO-Rechten in de vacaturetekst als de meest in aanmerking komende opleiding, dan wel één van de meest in aanmerking komende opleidingen zouden aanmerken. Dat type vacatures vormt de vraagzijde van de arbeidsmarkt voor HBO-Rechtenalumni. Natuurlijk geldt dat HBO-Rechten, als brede hbo-opleiding, ook een goede basis biedt voor functies buiten de juridische arbeidsmarkt. Voor dit type functies concurreren alumni echter met alumni van een groot scala aan opleidingen. Dit onderzoek heeft zich gericht op de arbeidsmarkt voor vacatures voor functies waarvoor HBO-Rechtenalumni specifiek geschikt zijn: een deelmarkt van de totale arbeidsmarkt.

Waar in dit rapport het begrip functie wordt gebruikt, worden typen functies bedoeld, omdat de rechtspraktijk een grote hoeveelheid functiebenamingen kent voor functies die vaak in hoge mate vergelijkbaar zijn. Om functies tot eenzelfde type functie te rekenen moeten zij qua inhoud van de werkzaamheden en het gevraagde opleidingsniveau in grote lijnen vergelijkbaar zijn. De volgende tabel licht enkele begrippen toe die in dit rapport worden gebruikt om functies en organisaties te classificeren.

[12] De gegevens van de Vereniging Hogescholen melden één alumnus in collegejaar 2004-2005, 113 in 2005-2006 en 496 in 2006-2007. Zij hebben ten tijde van dit onderzoek respectievelijk maximaal 10, 9 of 8 jaar werkervaring als hbo-jurist. Ten tijde van het onderzoek waren de gegevens over 2014-2015 nog niet beschikbaar, maar indien we het aantal diploma's van dit laatste collegejaar schatten en uitgaan van het totaal aantal alumni in de periode september 2004 tot september 2015 heeft 93% van de alumni maximaal 7 jaar werkervaring, 73% maximaal 5 jaar werkervaring en 45% maximaal 3 jaar werkervaring. Bron: Qlikview, http://cijfers.verenigingh ogescholen.nl/

Juridische functie: een functie waarvoor een juridische opleiding op minimaal hbo-niveau vereist is, eventueel aangevuld met werkervaring **Hbo-juridische functie:** een juridische functie die qua werkzaamheden, benodigde kennis en ervaring en salariëring in het bijzonder als passend kan worden beschouwd voor een alumnus HBO-Rechten (die eventueel beschikt over specifieke aanvullende werkervaring en/of bij- of nascholing) **Sociaal juridische functie:** een juridische functie die qua werkzaamheden, benodigde kennis en ervaring en salariëring in het bijzonder als passend kan worden beschouwd voor een alumnus sociaal juridische dienstverlening(die eventueel beschikt over specifieke aanvullende werkervaring en/of bij- of nascholing) **Wo-juridische functie:** een juridische functie die qua werkzaamheden, benodigde kennis en ervaring en salariëring in het bijzonder als passend kan worden beschouwd voor een alumnus van WO Rechtsgeleerdheid(die eventueel beschikt over specifieke aanvullende werkervaring en/of bij- of nascholing) **Juridische organisatie:** een organisatie met als kernactiviteit het leveren van juridische diensten (zoals rechtsprekende instanties en het Openbaar Ministerie, gerechtsdeurwaarderskantoren, advocaten- en notariskantoren, rechtsbijstandsverzekeraars, het Juridisch Loket, mediators, rechtswinkels en juridisch adviesbureaus). Een juridische dienst is een dienst die slechts geleverd kan worden door een professional met hoogwaardige juridische expertise (minimaal een juridische opleiding op hbo-niveau) **Niet-juridische organisaties:** alle overige organisaties binnen overheid, bedrijfsleven en non-profit. Juridische professionals hebben hier primair een ondersteunende rol. Bepaalde activiteiten binnen deze organisaties (zoals bezwaarafhandeling, vergunningverlening of contractering) kunnen dus wel bestaan uit het leveren van juridische diensten.

Tabel 1-2: Terminologie

Bij de vraag hoeveel arbeidsplaatsen een bepaalde functie vertegenwoordigt, is gestreefd naar inzicht op hoofdlijnen, waarbij ruime foutmarges zijn gehanteerd. Het bepalen van het aantal arbeidsplaatsen dat een bepaalde functie vertegenwoordigt is complex. Gegevens van instellingen zoals het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) bieden over het algemeen slechts inzicht in het aantal arbeidsplaatsen in een bepaalde sector of beroepsgroep op een aggregatieniveau dat voor opleidingen onvoldoende gedetailleerd is. De rapportagestandaard is hierbij veelal (gebaseerd op) de International Standard for the Classification of Occupations (ISCO).

Belangrijke nadelen van de ISCO-systematiek voor onderzoek voor opleidingen zijn, onder andere, dat één ISCO-unit vaak door verschillende opleidingen wordt bediend. Door beperkingen die inherent zijn aan kwantitatief onderzoek, wordt in veel kwantitatief onderzoek ook slechts gerapporteerd op het niveau van functies die bijvoorbeeld meer dan 1500 arbeidsplaatsen vertegenwoordigen. Voor opleidingen kunnen functies die enkele honderden arbeidsplaatsen vertegenwoordigen al zeer relevant zijn. Kwantitatieve gegevens van, onder andere, het CBS en UWV bieden dan wel enig inzicht, maar geven op zichzelf onvoldoende richting aan opleidingen. In hoofdstuk 3 is bij de behandelde functies steeds op navolgbare wijze een inschatting gemaakt van het aantal arbeidsplaatsen per functie. Bij de schattingen zijn ruime marges gehanteerd en zijn de factoren en onzekerheden benoemd die de betrouwbaarheid kunnen beïnvloeden.

De arbeidsmarktpositie van alumni wordt uiteindelijk bepaald door het samenspel van vraag en aanbod. De vraagzijde is hierboven belicht. Een belangrijk deel van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt kan goed in kaart worden gebracht doordat gegevens over instroom en uitstroom van studenten relatief eenvoudig beschikbaar zijn. In hoofdstuk 2 zijn de in- en uitstroomcijfers van HBO-Rechten opgenomen, alsmede enkele belangrijke cijfers van concurrerende opleidingen.

1.4.3 Deelvragen en onderzoeksactiviteiten

Teneinde de centrale vraag te kunnen beantwoorden zijn in het onderzoek de volgende deelvragen gesteld:

- Welke gegevens zijn reeds beschikbaar over de arbeidsmarktpositie van alumni HBO-Rechten?
- Bij welke organisaties hebben studenten van de verschillende opleidingen in de periode 2013-2015 stage gelopen? Bij welke organisaties zijn zij afgestudeerd?
- Welke functies vervullen HBO-Rechtenalumni momenteel? En bij welke werkgevers?
- Welke typen functies worden door relevante werkgevers aangemerkt als in het bijzonder geschikt voor HBO-Rechten? Wat zijn hiervoor de overwegingen? Wat is de inhoud van deze functies?
- Hoeveel arbeidsplaatsen vertegenwoordigen deze functies?
- Welke ontwikkelingen zouden de komende jaren het ontstaan van baanopeningen voor deze functies, in positieve of negatieve zin, kunnen beïnvloeden?

Om deze deelvragen te beantwoorden zijn de volgende onderzoeksactiviteiten ondernomen:

1. Bestaande arbeidsmarktonderzoeken van, onder andere, het UWV, het CBS, Panteia, Etil, SEO en ROA zijn onderzocht op gegevens die relevant kunnen zijn voor alumni HBO-Rechten.

2. Er zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van alle deelnemende opleidingen. In de meeste gevallen betrof dit de opleidingsmanager, soms bijgestaan door een stage- of afstudeercoördinator. Zij hebben vanuit de aard van hun functie doorgaans het beste en meest overkoepelende zicht op het (regionale) werkveld. In deze interviews is onder andere gevraagd naar de relatie met het werkveld en alumni, gegevens over stageplaatsen, afstudeerplaatsen en ontwikkelingen die in de visie van de opleidingen van belang kunnen zijn voor de arbeidsmarktpositie van alumni. Alle opleidingen hebben gegevens overlegd over stage- en afstudeerorganisaties. De alumnigegevens zijn voor een belangrijk deel (door opleidingen zelf of door de onderzoekers) gedetailleerd in kaart gebracht en hebben als controlemiddel gediend bij uitspraken over het aantal arbeidsplaatsen in sectoren. In totaal is zo inzage verkregen in actuele arbeidsmarktgegevens van bijna 2000 alumni van vijf verschillende hogescholen.

3. Over de periode 2002-2013 zijn de gegevens over in- en uitstroom, achtergrond van studenten van HBO-Rechten en de instroom van verschillende ‘concurrerende’ opleidingen in kaart gebracht. Op basis van de huidige instroomgegevens is een prognose gemaakt van het aantal alumni dat de komende jaren verwacht kan worden de arbeidsmarkt te betreden. De voornaamste bron voor deze prognoses zijn de zogenoemde Qlikview-gegevens van de Vereniging Hogescholen[13]. Op onderdelen is ook gebruik gemaakt van gegevens van de Dienst Uitvoering Onderwijs (www.duo.nl) en het Centraal Bureau voor de Statistiek.

4. Gedurende de onderzoeksperiode zijn de belangrijkste vacaturewebsites gevolgd, waarbij alle vacatures waarin HBO-Rechten (mede) als passende vooropleiding werd genoemd zijn verzameld en geanalyseerd.

5. Op basis van, onder andere, de gegevens die van de opleidingen zijn verkregen en de analyse van verschenen vacatures en aanvullend onderzoek is een selectie gemaakt van te interviewen personen en organisaties uit het werkveld. In totaal zijn 42 interviews gehouden met vertegenwoordigers van koepel- en branche organisaties, werkgevers, werving-, selectie- en detacheringbureaus, onderzoeksinstituten en alumni.

[13] http: cijfers.verenigingh ogescholen.nl

6. In aanvulling op het bovenstaande zijn gedurende de onderzoeksperiode twee Ronde Tafels georganiseerd, waarbij met 14 vertegenwoordigers uit het werkveld is gediscussieerd over ontwikkelingen in het werkveld, mogelijkheden en bedreigingen voor alumni HBO-Rechten.

De activiteiten onder punt 5 zijn veruit het meest lastig gebleken. Dit werd al verwacht op basis van het eerdere onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van SJD-alumni. Veel organisaties uit de praktijk geven geen prioriteit aan het meewerken aan dit type onderzoek. Ook wanneer zij wel bereid zijn om mee te werken hebben zij vaak niet eenvoudig paraat welke functies binnen hun organisatie als hbo-juridisch kunnen worden geclassificeerd of is niet duidelijk hoeveel fte aan deze functies verbonden zijn. Vaak ontbreekt ook informatie over de vraag wat de opleidingsachtergrond is van zittende medewerkers. De kwaliteit van aangeleverde informatie liep dan ook uiteen. Desalniettemin ontstond na meerdere gesprekken en door het combineren van gegevens vaak een redelijk betrouwbaar beeld. Daar waar gegevens ruimte laten voor interpretatie of geen informatie kon worden verkregen is dit steeds vermeld.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de in- en uitstroom van studenten in de afgelopen jaren behandeld, inclusief prognoses voor de komende jaren, en afgezet tegen ontwikkelingen bij verwante opleidingen. In hoofdstuk 3 worden beschikbare arbeidsmarktgegevens en -onderzoeken behandeld. Hoofdstuk 4 behandelt de belangrijkste onderzoeksresultaten, aan de hand van verschillende relevante sectoren van de beroepspraktijk. In hoofdstuk 5 worden de conclusies geformuleerd, worden enkele aanbevelingen gedaan en wordt mogelijk vervolgonderzoek benoemd.

2 ONTWIKKELINGEN IN- EN UITSTROOM STUDENTEN

2.1 Inleiding

Voor het onderzoek is in kaart gebracht hoeveel HBO-Rechtenalumni er vanaf de start van de opleiding, in 2002, zijn opgeleid en hoeveel er de komende jaren zullen afstuderen. Deze laatste alumni, gecombineerd met de alumni van opleidingen die voor bepaalde vacatures als concurrenten kunnen worden beschouwd, vormen de komende jaren de nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt voor juridische functies op hbo-niveau.

Zoals in hoofdstuk 4 voor enkele specifieke sectoren nog zal worden toegelicht, ondervinden HBO-Rechtenalumni op de arbeidsmarkt veruit de meeste concurrentie van alumni WO Rechtsgeleerdheid. In vacatures worden WO Rechtsgeleerdheid en HBO-Rechten regelmatig naast elkaar genoemd. Gedurende de onderzoeksperiode is een overzicht bijgehouden van op openbare websites verschenen vacatures; in circa 30% van de vacatures werden zowel HBO-Rechten als WO-Rechtsgeleerdheid als vooropleiding gevraagd. Naast WO Rechtsgeleerdheid werden in circa 17% van de vacatures andere opleidingen genoemd:

- HBO Ruimtelijke ontwikkeling, of Ruimtelijke ordening en planologie (voor functies als juridisch medewerker Grondzaken of medewerkers Ruimtelijke ordening bij een gemeente)
- Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD, voor een functie als beslismedewerker bij een uitkeringsinstantie)
- Bedrijfskunde-MER (voor functies als schadebehandelaar bij een verzekeraar en juridisch medewerker bij een payroll-organisatie)
- Bestuurskunde (voor functies als medewerker vergunningenloket en vergunningenverlener APV bij de overheid)
- HBO-ICT (voor een functie als professional support officer bij een groot advocatenkantoor, met een specialisatie op het gebied van *document automation*).

Daarnaast is voor enkele vacatures ook simpelweg ‘hbo-opleiding’ of ‘hbo werk- en denkniveau’ als andere optie genoemd, zonder nadere specificering. Op basis van het aantal vermeldingen in vacatures én de resultaten uit het werkgeversonderzoek is er geen hbo-opleiding aan te wijzen die over het gehele spectrum van functies en deelsectoren van de rechtspraktijk concurrerend is. Concurrentie met andere opleidingen doet zich dus altijd slechts voor bepaalde functies voor.

Bedrijfskunde-MER is de voornaamste concurrent voor functies in de private sector waarin de nadruk ligt op organisatie en administratie. De gevonden functies waren ‘juridisch getint’, maar vereisten geen gedegen juridische basis. Bestuurskunde concurreert voor enkele algemene functies op het gebied van vergunningverlening bij overheidsinstellingen (met name gemeenten). SJD is de belangrijkste concurrent voor hbo-juridische functies in het sociaal domein, hoofdzakelijk bij gemeenten[14]. Ruimtelijke ordening en planologie concurreert op enkele specifieke (gemeentelijke) functies op het gebied van ruimtelijke ontwikkeling. WO Rechtsgeleerdheid concurreert wel op een breed spectrum aan functies en kan daarmee voor HBO-Rechten -veruit- als de meest concurrerende opleiding worden beschouwd.

In de volgende paragrafen worden enkele relevante cijfers rond in- uit- en doorstroom bij HBO-Rechten en de hiervoor genoemde concurrerende opleidingen behandeld.

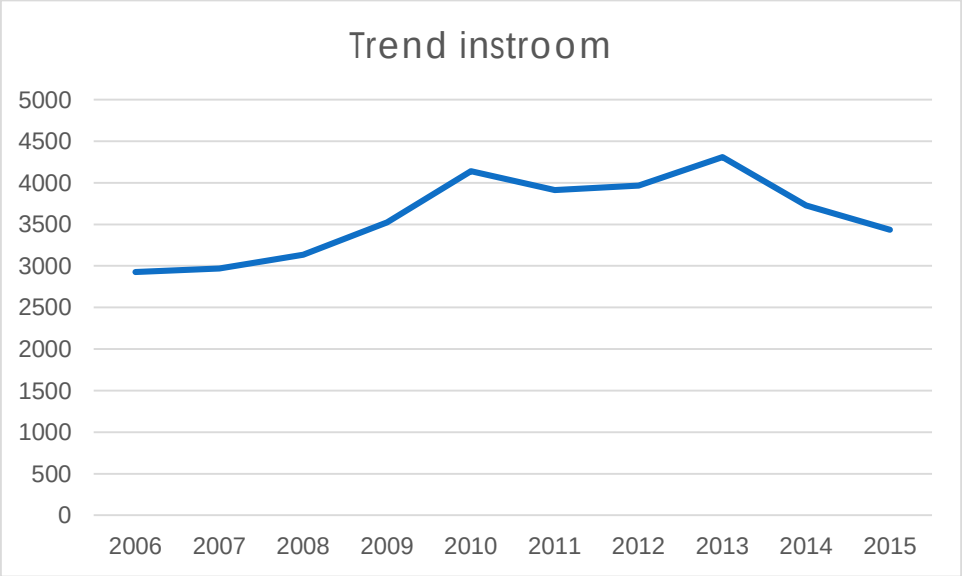
[14] Voor verschillende functies die als hbo-juridisch kunnen worden gekwalificeerd (klantmanager, schuldhulpverlener) is SJD ‘hofleverancier’. HBO-Rechten wordt incidenteel door werkgevers als toeleverende opleiding aangemerkt voor dergelijke functies. Voor bezwaar- en handhavingsfuncties in het sociaal domein komen alumni HBO-Rechten wel regelmatig in aanmerking, zie ook hoofdstuk 4.

2.2 In- en uitstroom: overzichten en prognoses

2.2.1 Instroom

Een belangrijk deel van de kwantitatieve gegevens in dit hoofdstuk is afkomstig uit de zogenoemde Qlikview-applicatie van de Vereniging Hogescholen (cijfers.verenigingh ogescholen.nl). Zij geven met betrekking tot de instroom de werkelijke situatie niet geheel correct weer. Studenten die, bijvoorbeeld, bij een bepaalde hogeschool na een jaar SJD besluiten over te stappen naar HBO-Rechten worden in deze instroomcijfers niet meegenomen[15]. Gemiddeld vallen de cijfers hierdoor 10-15% te laag uit. Zogenaamde 'februari-instroom', welke mogelijkheid door Inholland in Rotterdam wordt aangeboden, wordt eveneens niet correct in de grafiek vermeld. Studenten die in februari van een bepaald jaar starten met de opleiding, worden pas op 1 oktober van dat jaar (het vaste peilmoment) geteld als nieuwe instroom. Een deel van de studenten kan dan al zijn uitgevallen en is dus niet zichtbaar in de cijfers. Op onderdelen zijn de cijfers derhalve niet volledig en betrouwbaar. Trends in de instroom worden door de grafiek wel zichtbaar.

Onderstaande grafiek toont de trend bij de instroom van HBO-Rechten op basis van Qlikview in de periode 2006-2015. Zoals in paragraaf 1.2 toegelicht zijn slechts de Nederlandstalige vol- en deeltijdopleidingen en de duale opleiding van de HH geselecteerd. Het eerste jaar in de grafiek staat steeds voor het eerste jaar van het collegejaar. De instroomcijfers van 2015 laten in het gehele hoger beroepsonderwijs een sterke daling zien, zie ook paragraaf 2.2.3[16].

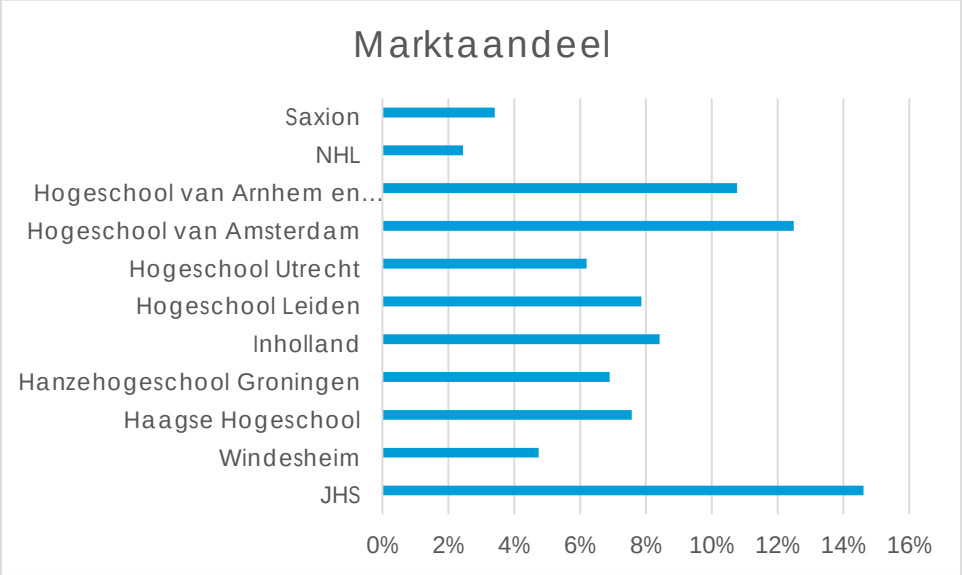


Figuur 2-1: Trend instroom

Bron: Vereniging Hogescholen, http: cijfers.verenigingh ogescholen.nl

In de volgende tabel wordt de verhouding van de instroom per opleiding weergegeven, op basis van de instroomcijfers van 2015-2016[17].

[15] Alleen als zij ook wisselen van instelling zijn zij zichtbaar in de instroomcijfers (in Qlikview kan dan de optie 'wissel' worden geselecteerd).
[16] Zie o.a. http://www.scienceguide.nl/201509/daling-hbo-forser-dan-gedacht.aspx
[17] Omdat de Qlikview-cijfers afwijkingen vertonen ten opzichte van de werkelijke instroom, worden absolute cijfers per opleiding hier vermeden.

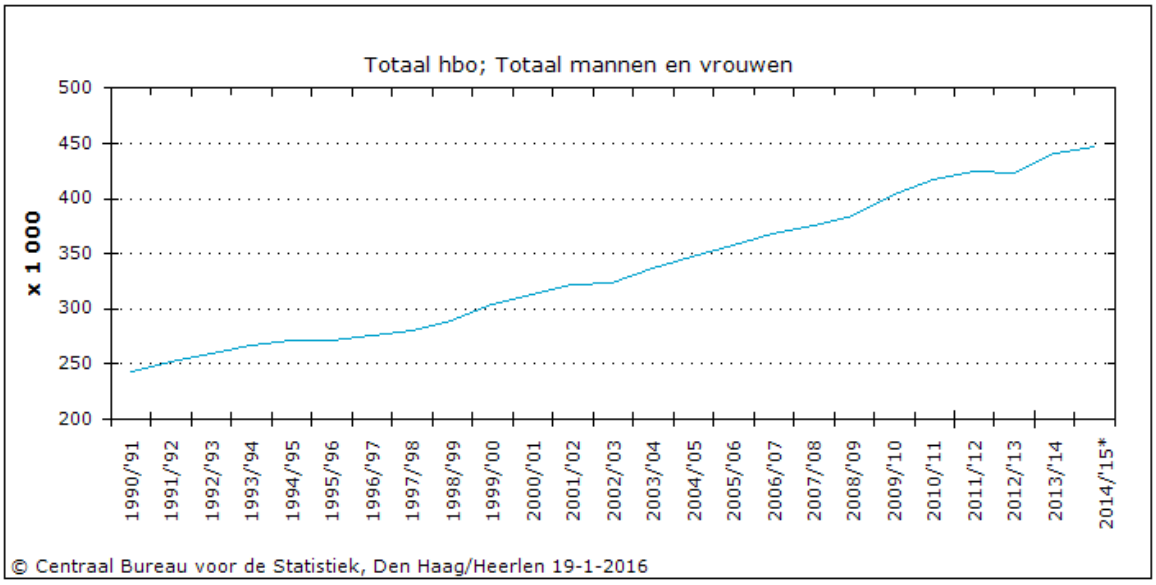


Figuur 2-2: Martkaandeel

Bron: Vereniging Hogescholen, http: cijfers.verenigingh ogescholen.nl

2.2.2 Toekomstige instroom?

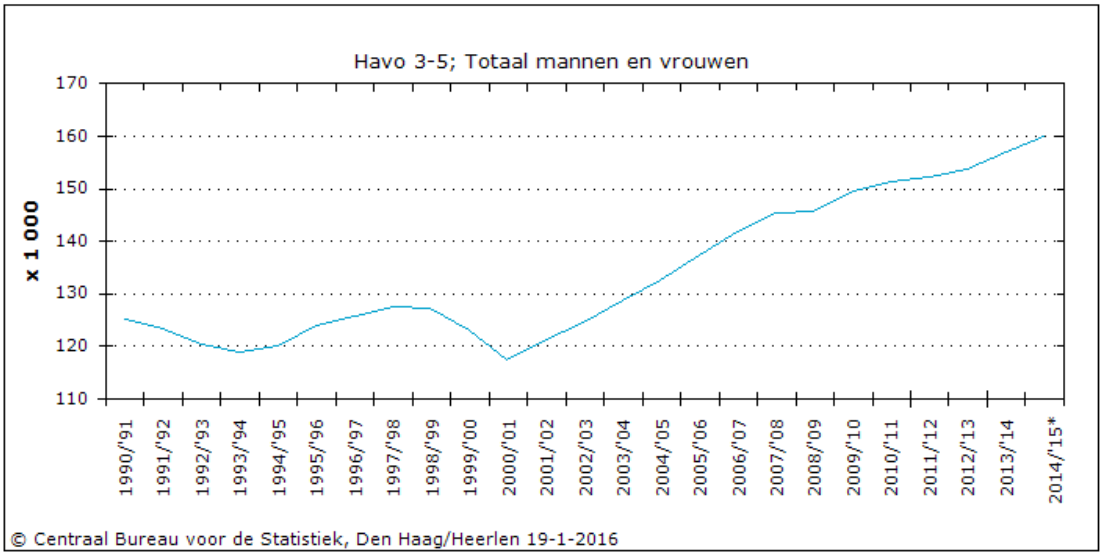
Het is niet goed mogelijk om de toekomstige instroom voor een opleiding te voorspellen. Duidelijk is dat de totale deelname aan het hoger beroepsonderwijs in de afgelopen decennia fors is gestegen. Onderstaande grafiek toont het aantal ingeschreven studenten in het hbo in de periode 1990-2015.



Figuur 2-3: Instroom hbo, algemeen

Bron: statline.cbs.nl/Statweb/

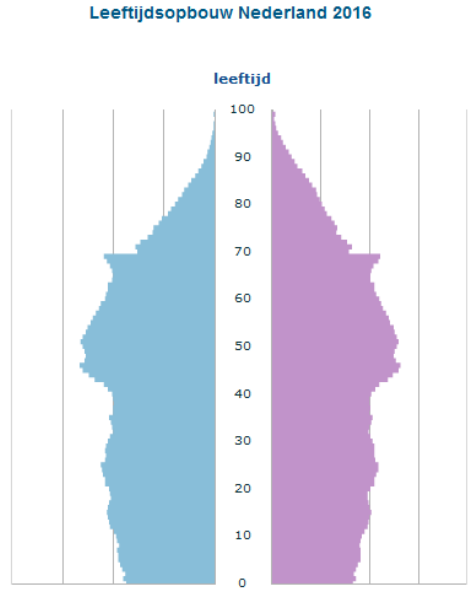
De ontwikkeling van het aantal ingeschreven studenten in het hbo vertoont sinds 2000 een parallel met de sterke stijging van het aantal havisten, waardoor de instroom van HBO-Rechten voor een belangrijk deel wordt bepaald. Onderstaand overzicht toont het aantal ingeschreven havo-scholieren in de klassen 3-5 vanaf 1990.



Figuur 2-4: Aantal havisten, ontwikkeling

Bron: statline.cbs.nl/Statweb/

Gezien de gestage stijging van het aantal havisten, kan voor de instroom van HBO-Rechten van een trendbreuk worden gesproken nu de afgelopen twee jaar de instroom niet is gestegen. Naast de ontwikkelingen met betrekking tot het leenstelsel is het bekend dat studenten de afgelopen jaren, onder invloed van de crisis en berichten over aanstaande tekorten, in hogere mate voor technische studies hebben gekozen. Dit zou de daling deels kunnen verklaren.



Figuur 2-5: Bevolkingspiramide Nederland

Bron: statline.cbs.nl/Statweb/

De toekomstige instroom van hbo-opleidingen is van veel factoren afhankelijk. Naast beleidsmaatregelen en economische ontwikkelingen is de demografie een belangrijke voorspeller voor het aantal nieuwe studenten. Figuur 2.5 hiernaast toont de bevolkingspiramide van Nederland anno 2016

Het aantal 18-jarigen is een belangrijke indicator voor het aantal nieuwe hbo-studenten[18]. De komende jaren is er nog een lichte stijging van het aantal 18-jarigen, waarna vanaf 2023 een vrij scherpe daling intreedt, zie tabel 2.1. Tot dat jaar is er in ieder geval vanuit demografisch perspectief geen reden om aan te nemen dat de instroom bij HBO-Rechten aanzienlijk zal dalen.

[18] De gemiddelde startleeftijd ligt bij HBO-Rechten landelijk gezien iets hoger dan 18 jaar, maar de afgelopen jaren is circa 70% van de instroom bij de start van de opleiding jonger dan 20 jaar.

Jaar	Mannen	Vrouwen	Aantal 18-jarigen
2005	100.000	97.000	**197.000**
2006	101.000	96.000	**197.000**
2007	100.000	96.000	**196.000**
2008	101.000	97.000	**198.000**
2009	105.000	100.000	**205.000**
2010	105.000	101.000	**206.000**
2011	104.000	99.000	**203.000**
2012	103.000	99.000	**202.000**
2013	104.000	99.000	**203.000**
2014	101.000	97.000	**198.000**
2015	101.000	96.000	**197.000**
2016	101.000	98.000	**199.000**
2017	105.000	100.000	**205.000**
2018	106.000	101.000	**207.000**
2019	108.000	104.000	**212.000**
2020	107.000	102.000	**209.000**
2021	106.000	101.000	**207.000**
2022	105.000	101.000	**206.000**
2023	102.000	98.000	**200.000**
2024	99.000	95.000	**194.000**
2025	98.000	94.000	**192.000**

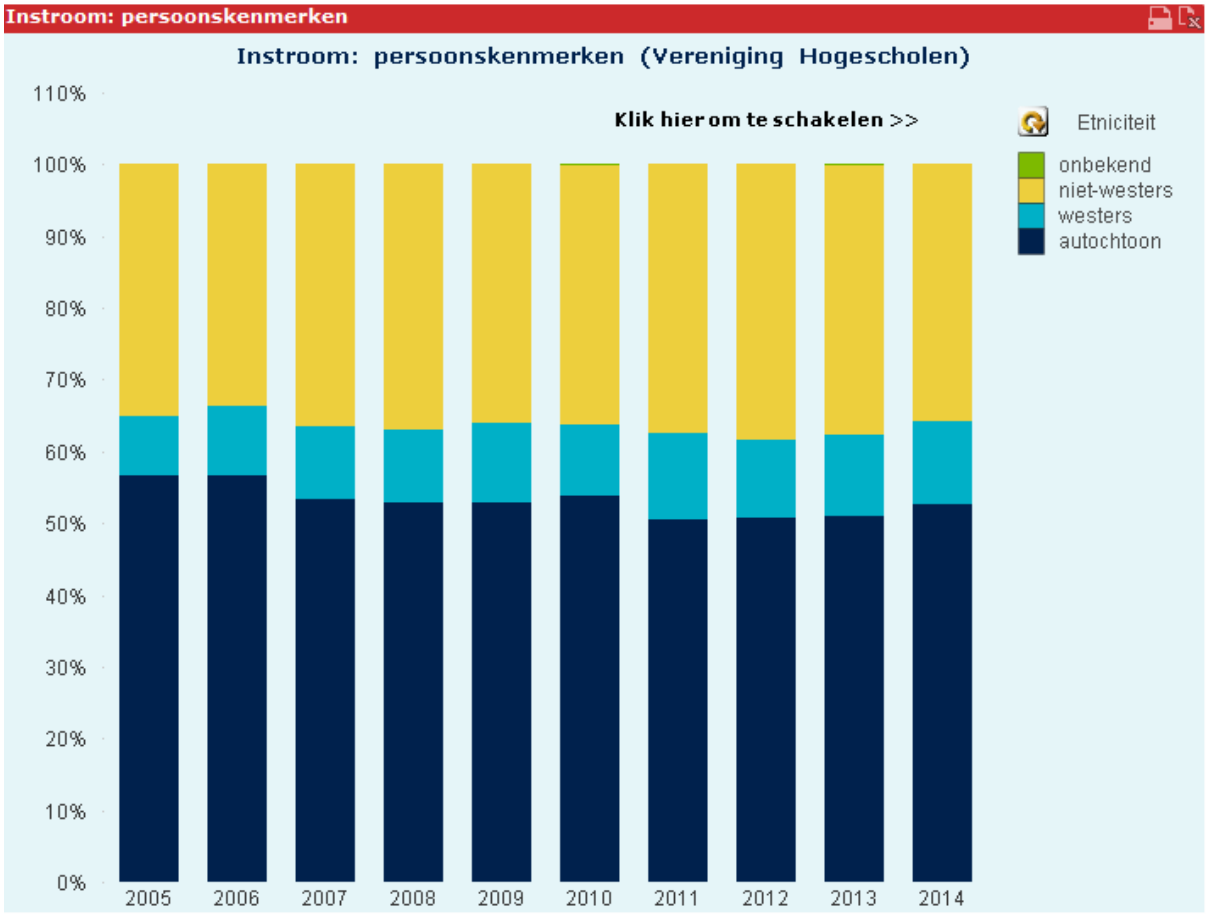
Tabel 2-1: Aantal 18-jarigen, verleden en prognose

Bron: statline.cbs.nl/Statweb/

2.2.3 Achtergrond instroom: etniciteit

De cijfers van de Vereniging Hogescholen omvatten ook gegevens over de persoonskenmerken van studenten. Hogescholen laten op dat punt grote onderlinge verschillen zien. Figuur 2.6 toont allereerst de gegevens over de etnische achtergrond van studenten (autochtoon, westers of niet-westers allochtoon) van alle opleidingen[19].

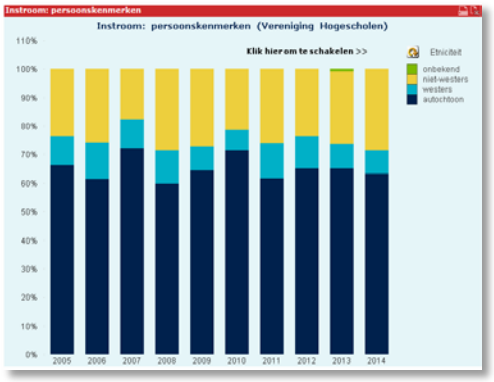
[19] Deze overzichten zijn direct uit Qlikview gegenereerd. De selectie bestaat uit voltijd- en deeltijdopleidingen, waarbij de Haagse Hogeschool in het totaaloverzicht is weggelaten, vanwege de Engelstalige voltijdopleiding, die het totaalbeeld zou vertekenen. De grafieken geven desondanks een representatief beeld van de landelijke situatie.



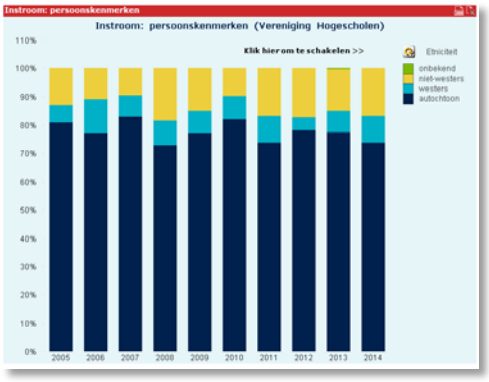
Figuur 2-6: Etniciteit

Bron: Vereniging Hogescholen, http: cijfers.verenigingh ogescholen.nl

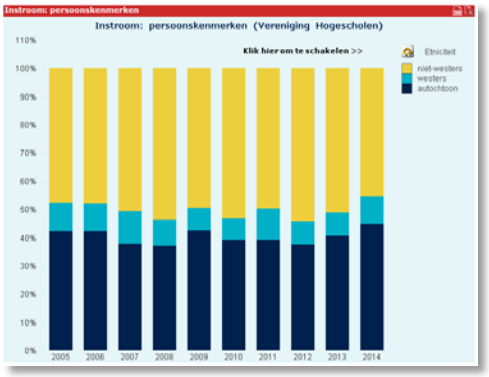
De onderstaande miniatuurgrafieken illustreren dat er hierbij duidelijke verschillen zijn tussen hogescholen. Inholland, HvA en HH hebben het hoogste percentage studenten met een niet-Westerse achtergrond (over de jaren bezien gemiddeld percentages tussen 50-60%). Bij Inholland valt ook het percentage allochtone studenten met een Westerse achtergrond op. Deze opleidingen worden gevolgd door HU en HL (30-40%). Bij Fontys, Avans, Saxion HAN beweegt het percentage zich tussen de 20-30%. Windesheim en Groningen hebben duidelijk lagere percentages (< 20%).



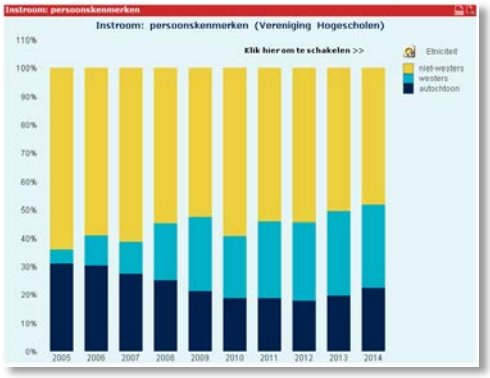
Avans



Hanzehogeschool Groningen



Hogeschool van Amsterdam



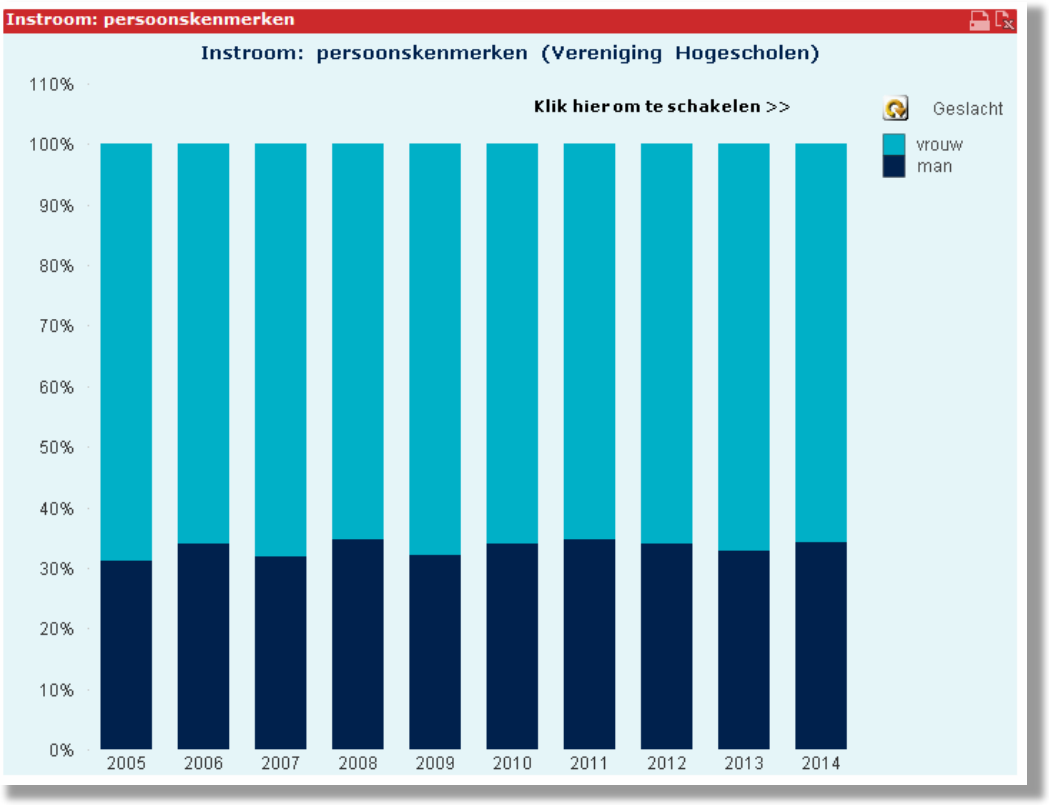
Inholland Rotterdam

Figuur 2-7: Etniciteit, verschillen per instelling

Bron: Vereniging Hogescholen, http: cijfers.verenigingh ogescholen.nl

2.2.4 Achtergrond instroom: man-vrouw

HBO-Rechten kent een hoog percentage vrouwelijke studenten. Landelijk gezien ligt het percentage bijna op 70%. De grafiek op de volgende pagina toont dat landelijke beeld.



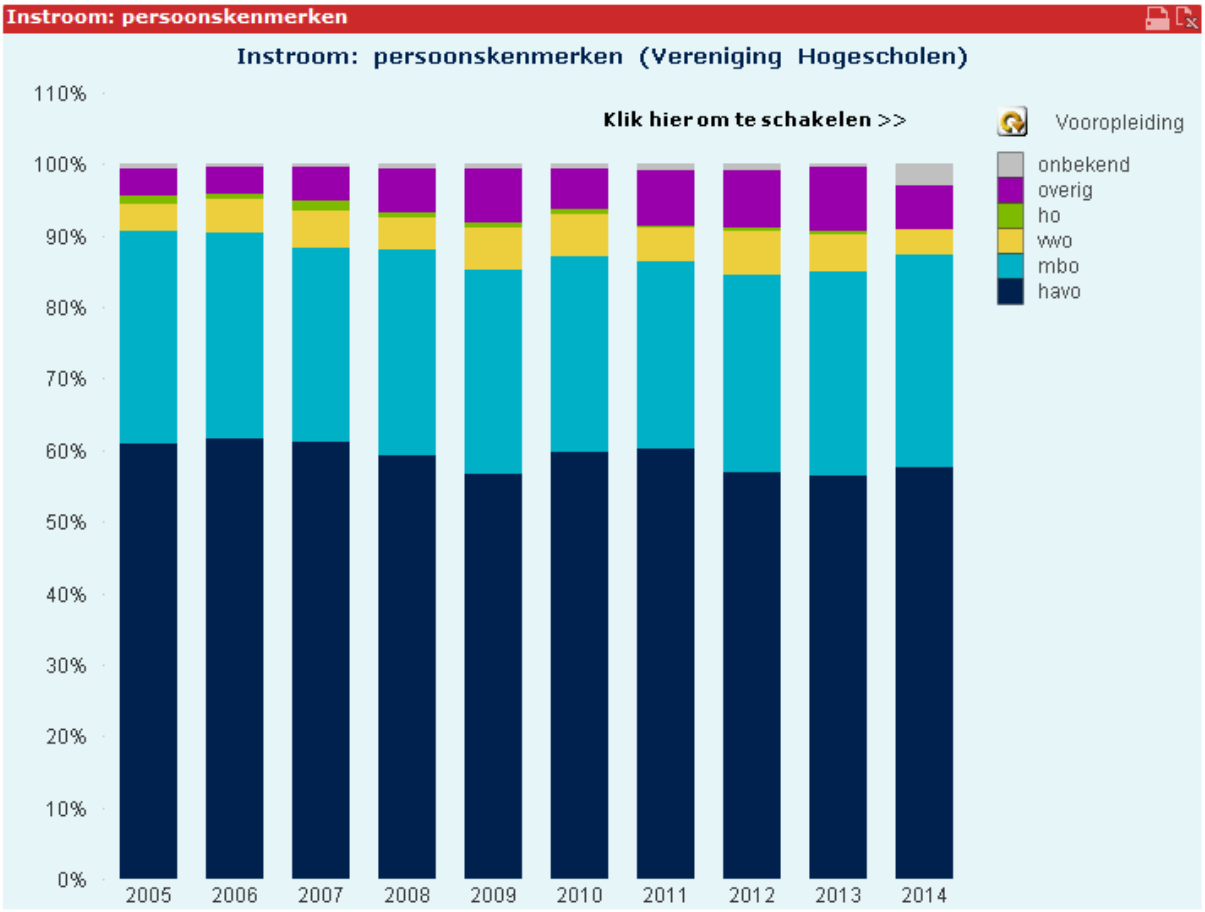
Figuur 2-8: Verhouding man-vrouw

Bron: Vereniging Hogescholen, http: cijfers.verenigingshogescholen.nl

De verschillen tussen opleidingen zijn op dit punt minder groot. Gemiddeld bevindt het percentage vrouwelijke studenten zich tussen de 60 en 75%. De populatie vrouwelijke HBO-Rechtenstudenten aan de NHL, Hanze en Windesheim is structureel wat lager, maar de verschillen zijn klein.

2.2.5 Achtergrond instroom: vooropleiding

Landelijk bezien vertoont de instroom qua vooropleiding vanaf 2005 een redelijk stabiel beeld. Het percentage havisten beweegt zich rond de 60%, het percentage mbo'ers rond de 30%. Er is een beperkte instroom vwo'ers (5-10%) en een kleine restcategorie (die bijvoorbeeld een buitenlandse vooropleiding heeft of het 21+ toelatingsexamen met goed gevolg heeft afgelegd).



Figuur 2-9: Vooropleiding

Bron: Vereniging Hogescholen, http: cijfers.verenigingshogescholen.nl

Verschillen tussen opleidingen zitten vooral in vooropleiding. Zo hebben HL en Hanze gemiddeld een wat hogere instroom havisten, terwijl vooral Inholland een hoge mbo-instroom heeft (in enkele jaren boven de 50%). Gemiddeld beweegt de vwo-instroom zich rond de 5%. Bij geen enkele opleiding komt de vwo-instroom boven de 10% uit. Deze is dus relatief beperkt. Dit bevestigt het beeld dat vwo'ers met interesse in rechten vooral voor de wo-variant kiezen.

2.2.6 Studieduur, uitstroom en uitstroomprognose

Zoals bij veel opleidingen in het hbo is de uitval gedurende de opleiding, met name in het eerste jaar, relatief hoog. Grofweg de helft van de studenten valt gedurende de studie uit. De gemiddelde studieduur van studenten is de afgelopen jaren gestaag gestegen. Onderstaande tabel toont deze ontwikkelingen voor de verschillende opleidingen. De gemiddelde studieduur wordt getoond in maanden en is gemiddeld dus bijna vijf jaar.

Hogeschool	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avans	53,3	55,6	54,9	53,5	56,8	56,3	53,5
Windesheim	-	-	-	-	48,0	56,0	58,1
Fontys	52,9	56,3	53,6	53,2	56,4	57,0	53,3
HH	56,6	57,9	57,6	58,1	63,2	63,8	66,6
Hanze	50,7	55,2	54,3	53,6	56,2	55,8	60,0
Inholland	50,9	52,1	58,3	57,6	60,9	58,4	63,5
HL	50,9	49,6	54,4	54,5	61,0	59,0	65,2
HU	51,0	55,5	57,9	61,6	62,8	64,9	62,2
HvA	51,4	53,8	55,0	55,1	56,4	56,0	59,1
HAN	54,6	54,1	56,5	58,7	59,9	58,7	60,1
NHL.	-	-	-	-	-	-	54,1
Saxion	-	-	50,4	51,5	51,9	52,9	57,6
Totaal[20]	**52,3**	**54,3**	**55,4**	**55,4**	**57,6**	**57,0**	**58,0**

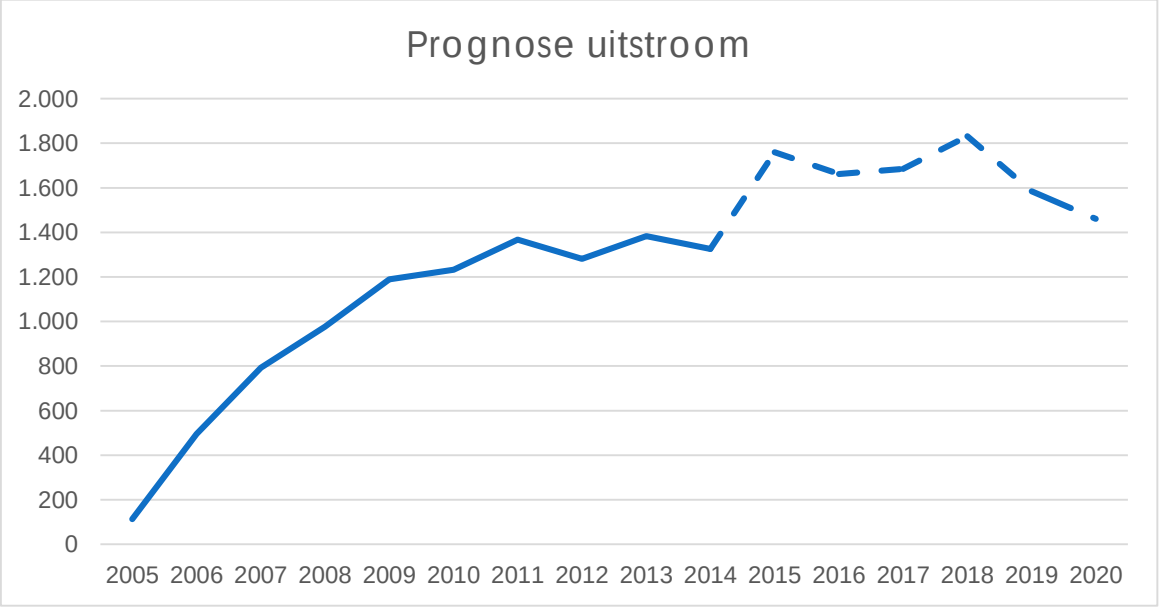
Tabel 2-2: Studieduur per instelling

Bron: Vereniging Hogescholen, http: cijfers.vereniginghogescholen.nl

Het aantal diploma's beweegt zich historisch gezien in een relatief constante verhouding ten opzichte van de instroom en laat zich dus redelijk betrouwbaar voorspellen, al zijn er wel verschillen in de uitval per cohort en daarmee in het aantal diploma's. Onderstaande tabel toont het aantal diploma's vanaf 2006 en de prognose tot en met collegejaar 2020-2021. Bij de prognose van het aantal diploma's in de collegejaren 2015-2016 tot en met 2020-2021 is uitgegaan van een gemiddelde verhouding instroom-uitstroom van 42,5%.

Collegejaar	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Instroom	**2928**	**2968**	**3133**	**3522**	**4140**	**3911**	**3966**	**4311**	**3727**	**3436**
Collegejaar	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Uitstroom	**1.367**	**1.281**	**1.383**	**1.326**	*1760*	*1662*	*1686*	*1832*	*1584*	*1460*
Verhouding	46,7%	43,2%	44,1%	37,6%	*42,5%*	*42,5%*	*42,5%*	*42,5%*	*42,5%*	*42,5%*

[20] Het overzicht vertekent de werkelijkheid enigszins, omdat in de berekening van het gemiddelde ook de Engelstalige voltijdopleiding van de HH is meegenomen. De getoonde cijfers zijn wel alleen van de Nederlandstalige duale en deeltijdopleiding.



Figuur 2-10: Uitstroom en uitstroomprognose

Bron: Vereniging Hogescholen, http: cijfers.verenigingshogescholen.nl (exclusief prognose)

2.2.7 Doorstroom

Met betrekking tot doorstuderen kan een onderscheid worden gemaakt tussen de studenten die na hun propedeuse overstappen naar een opleiding WO Rechtsgeleerdheid aan de universiteit en studenten die dat doen na het behalen van hun einddiploma.

Vertegenwoordigers van opleidingen geven aan dat het percentage overstappers uit de eerste categorie (na propedeuse) substantieel is. Zij ontvangen signalen dat een belangrijk deel van deze studenten het vervolgens goed doet op de universiteit, maar zij kennen ook allemaal verhalen van studenten die terugkeren. Zorgwekkend zijn die studenten uit deze categorie die het op de universiteit matig doen en daar na twee jaar alsnog uitvallen met een bindend afwijzend studieadvies. Zij hebben dan minimaal drie jaar gestudeerd met een propedeuse HBO-Rechten als enige tastbare resultaat. Omdat studenten die overstappen na de propedeuse (en daarna al dan niet succesvol verder studeren op de universiteit) slechts een beperkte relatie hebben met HBO-Rechten is deze categorie in het onderzoek niet uitgebreid onderzocht. Er is wel onderzoek verricht naar de tweede categorie: doorstuderende alumni.

Alle opleidingen geven aan dat een belangrijk deel van de alumni na afronding van de studie doorstudeert, maar exacte gegevens ontbreken. Deze gegevens zijn ook elders niet beschikbaar. Een volledig beeld is er dus niet, noch van het aantal doorstuderende alumni, noch van de mate waarin zij hun vervolgstudie succesvol afronden. In deze paragraaf combineren we enkele gegevens om het beeld van deze groep aan te scherpen.

De vertegenwoordigers van opleidingen schatten het aantal doorstuderende alumni gemiddeld tussen de 40-50%, waarbij zij aangeven dat andere studies dan WO Rechtsgeleerdheid een uitzondering zijn. Allen geven ook aan te verwachten dat het percentage alumni dat uiteindelijk een diploma WO Rechtsgeleerdheid behaalt wel substantieel lager zal liggen (25-30% van het totaal aantal alumni). Allen kennen zowel voldoende voorbeelden van alumni die hun vervolgstudie hebben gestaakt, als van alumni die hun wo-diploma succesvol hebben behaald. Veel alumni combineren hun vervolgstudie met werk dat regelmatig al op hbo-niveau is en eveneens regelmatig ook als juridisch werk te classificeren valt. De zwaarte van de combinatie werk-studie kan een belangrijk deel van de uitval in de vervolgstudie verklaren.

De resultaten uit de HBO-Monitor 2014, zie ook paragraaf 3.3, bevestigen het beeld van opleidingen. Van de HBO-Rechtenalumni geeft 38% aan 1,5 jaar na het afstuderen nog te studeren. Op basis van het beeld van opleidingen en LinkedIn-gegevens van alumni is het aannemelijk dat dit in >95% van de gevallen een juridische vervolgstudie betreft (een schakeltraject of master).

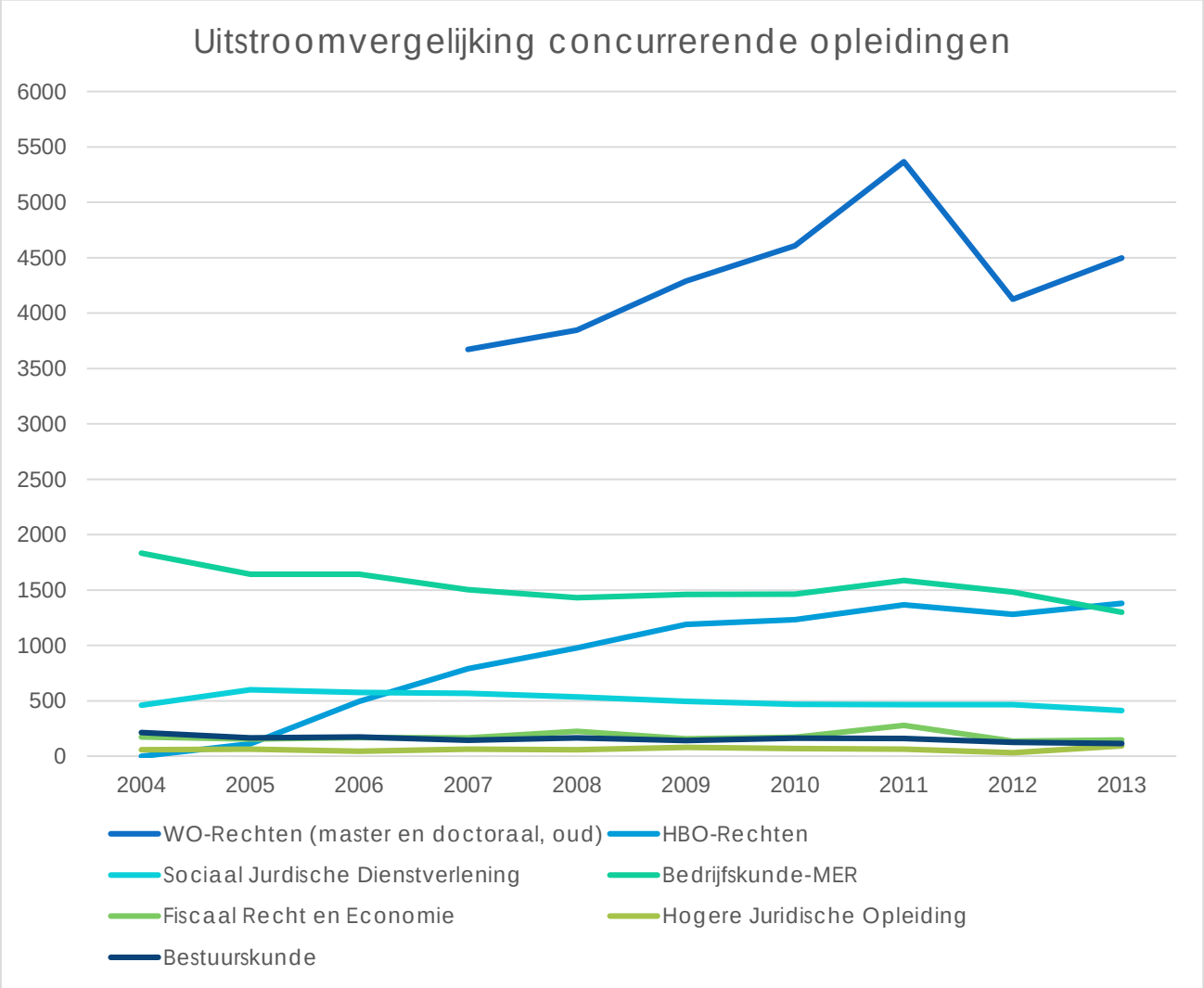
Gegevens van de Open Universiteit vormen een objectieve bron van informatie. Alumni HBO-Rechten dienen voor toegang tot een universitaire master een schakelprogramma te volgen[21]. De Universiteit van Amsterdam, Vrije Universiteit, de Universiteit Utrecht en de Open Universiteit werken hiervoor inmiddels samen in de Schakelzone Recht. Studenten van de Schakelzone volgen een schakelprogramma dat wordt verzorgd door de Open Universiteit. In 2014 zijn er 479 gestart met dit programma, in 2015 324. Deze studenten kunnen ook een andere vooropleiding dan HBO-Rechten hebben, maar de Open Universiteit schat het percentage HBO-Rechten op ca. 80%.

Een andere objectieve bron van informatie zijn cijfers van de Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) over het aantal instromende studenten in bachelors WO Rechtsgeleerdheid met een hbo-bachelordiploma (schakelstudenten tellen als instroom in de bachelor). In 2013 bestond deze groep uit 344 studenten, in 2014 uit 330 studenten. Het is ook bij deze cijfers niet bekend wat de achtergrond is van deze studenten. Wanneer we daarbij ook van 80% HBO-Rechten, zouden in 2014 ongeveer 645 studenten een schakelprogramma zijn gaan volgen (circa 380 via de Schakelzone, 265 op andere universiteiten). Dit is 47,6% van het aantal studenten dat in het voorafgaande jaar (2013) een HBO-Rechtendiploma heeft behaald. Deze cijfers kennen nog veel onzekerheden, maar geven wel een indicatie. De inschattingen van opleidingen lijken daarmee realistisch.

2.3 Ontwikkelingen andere opleidingen

Om een beeld te krijgen van de relatieve positie van HBO-Rechten op de arbeidsmarkt worden in deze paragraaf de uitstroomgegevens van andere opleidingen getoond, die op voor bepaalde functies kunnen concurreren. Zoals in paragraaf 2.1 al werd opgemerkt is WO Rechtsgeleerdheid veruit de belangrijkste concurrerende opleiding. De onderstaande figuur toont ook de instroom van de opleidingen die voor bepaalde andere functies concurreren. Voor het overzicht is ook HBO-Rechten opgenomen (oranje lijn). Herhaald wordt hier dat WO Rechtsgeleerdheid in 30% van de vacatures als concurrerende opleiding werd genoemd, terwijl alle overige opleidingen gezamenlijk slechts in 17% van de vacatures werden genoemd. Deze opleidingen concurreren ieder afzonderlijk dus maar voor een klein deel van de functies waarvoor HBO-Rechten ook in het bijzonder geschikt wordt geacht.

[21] Afgezien van HvA-studenten die succesvol aan het zogenoemde wetenschappelijke excellentieprogramma deelnemen, dat in samenwerking met de Universiteit van Amsterdam wordt aangeboden.



Figuur 2-11: Uitstroomvergelijking concurrerende opleidingen

Bron: Vereniging Hogescholen, http: cijfers.verenigingshogescholen.nl

Op basis van de instroomgegevens van de hier getoonde concurrerende opleidingen kan worden verwacht dat hun uitstroom de komende jaren een vergelijkbaar patroon zal volgen. WO Rechtsgeleerdheid is qua uitstroom aanzienlijk groter. De hbo-opleidingen Bestuurskunde, Fiscaal Recht en Economie en de Hogere Juridische Opleiding hebben slechts kleine aantallen diploma's (tussen 100-150 per jaar). SJD heeft jaarlijks tussen de 400-600 alumni. Bedrijfskunde MER lijkt door de opkomst van HBO-Rechten wat gedaald. In 2013 passeerde het aantal alumni HBO-Rechten voor het eerst dat van Bedrijfskunde MER. Omdat de instroom bij deze opleiding de afgelopen jaren is gedaald, zal dit de komende jaren ook het geval zijn.

3 Juridische arbeidsmarkt: algemeen

3.1 Opbouw hoofdstuk

Dit hoofdstuk behandelt in paragraaf 3.2 allereerst enkele algemene ontwikkelingen die voor de arbeidsmarkt van belang zijn. Daarnaast worden enkele gegevens besproken over het aantal arbeidsplaatsen dat volgens verschillende onderzoeken verbonden is aan (hbo-)juridische functies in de rechtspraktijk. Zoals in hoofdstuk 1 al aangegeven, geeft bestaand kwantitatief arbeidsmarktonderzoek onvoldoende richting aan opleidingen. Zo zijn er bijvoorbeeld wel globale cijfers over het aantal juridisch-bestuurlijke medewerkers dat binnen de overheid op hbo- (en mbo+) niveau werkzaam is, maar is niet duidelijk bij welke overheidsinstellingen deze functionarissen werkzaam zijn, binnen welke rechtsgebieden en wat binnen de genoemde aantallen de verhouding is tussen, bijvoorbeeld, medewerkers bezwaar, handhaving of contractering en beleidsmedewerkers, zie hierna 3.2.2. Bovendien geven deze cijfers geen inzicht in regionale verdelingen.

Aanvullend op algemene cijfers over de rechtspraktijk worden in paragraaf 3.2 enkele andere relevante ontwikkelingen behandeld, waaronder vergrijzing en digitalisering. Paragraaf 3.3 behandelt resultaten uit het meest specifieke onderzoek dat voor opleidingen beschikbaar is: onderzoek onder alumni van hbo-opleidingen. Alumni-onderzoek wordt voornamelijk door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en de Stichting Economisch Onderzoek (SEO) verricht. Periodiek verrichten deze instituten onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van alumni, circa anderhalf jaar na het behalen van het diploma. Het ROA stelt hiernaast ook prognoses op voor de arbeidsmarkt van alumni van het hoger onderwijs.

In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op de meest recente prognose van het ROA *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*[22]. Voor de behandeling van de onderzoeken van het ROA geldt dat niet alleen naar de openbare rapportages is gekeken, maar dat aanvullend onderzoek is gedaan naar de onderliggende databestanden. Verder is met het ROA contact opgenomen om aanvullende informatie te verkrijgen over (nuances in) de gehanteerde onderzoeksopzet en om cijfers nader te duiden.

3.2 (Juridische) arbeidsmarkt: beschikbare gegevens en ontwikkelingen

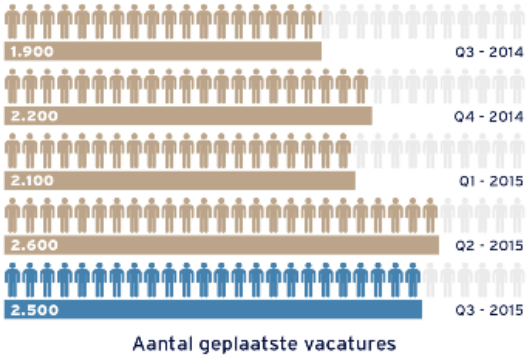
3.2.1 Economisch tij

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) monitort per kwartaal ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, onder andere via de zogenoemde spanningsmeter. Volgens deze spanningsmeter is er de afgelopen zes jaar sprake geweest van een ruime arbeidsmarkt[23]. Het Centraal Plan Bureau voorspelt voor 2016 een verdere, doch beperkte, afname van de werkloosheid[24]. De vooruitzichten kunnen daarmee gematigd positief worden genoemd, maar het herstel is nog broos. Negatieve internationale ontwikkelingen of crises zouden de situatie eenvoudig weer kunnen doen kantelen.

Het algemene beeld is dat de juridische arbeidsmarkt de afgelopen jaren ruim is geweest, met een zeer beperkte doorstroom. Nu de economie aantrekt en organisaties meer nieuwe initiatieven ontplooien, neemt het aantal juridische vacatures snel toe[25]. Detacheerders (o.a. Brunel, DPA, Yacht) geven aan dat zij krapte beginnen te ervaren op de arbeidsmarkt voor juristen die snel inzetbaar zijn

[22] ROA 2015b
[23] Zie http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/cijfers/extra/tension-meter.htm
[24] Zie de kortetermijnraming van het CPB van september 2015 op http://www.cpb.nl/cijfers
[25] De groei in het aantal vacatures wordt overigens deels veroorzaakt door de toename van het aantal vluchtelingen en de daaraan gekoppelde forse behoefte aan (tijdelijk) personeel bij de Immigratie- en naturalisatiedienst (IND). Deze ontwikkeling staat feitelijk los van de economische ontwikkelingen.

(minimaal enige jaren ervaring/ mediorfuncties). De aantrekkende bouwsector zorgt bijvoorbeeld bij de overheid voor een sterke behoefte aan juristen met verstand van bouwrecht. Het onderstaande overzicht van Yacht is illustratief voor de stijging in het aantal juridische vacatures in de periode derde kwartaal 2014- derde kwartaal 2015.



Figuur 3-1: Aantal vacatures

Bron: www.yacht.nl/professionals/vakgebieden/legal/index (geraadpleegd op 24 november 2015)

Dit overzicht toont overigens geen onderscheid tussen wo- en hbo-vacatures, terwijl dit onderscheid wel in toenemende mate is terug te vinden in vacatures. Werkgevers leken dit onderscheid in het verleden minder scherp te maken[26]. Werkgevers lijken bij het opstellen van functiebeschrijvingen derhalve duidelijkere keuzes te maken bij de indeling hbo-wo. Deze ontwikkeling kan deels worden toegeschreven aan een grotere bekendheid van de (mogelijkheden van alumni) HBO-Rechten.

Een algemene constatering in het onderzoek is dat er de afgelopen jaren, volgens waarnemingen van werkgevers, opleidingen en alumni, voor functies die als 'hbo-juridisch' geclassificeerd kunnen worden veel verdringing van hbo'ers door wo'ers heeft plaatsgevonden. Hbo'ers hebben op hun beurt weer mbo'ers verdrongen. Simpel gesteld: in een ruime arbeidsmarkt zijn startende werkzoekenden bereid onder hun niveau te solliciteren en hebben werkgevers het voor het uitkiezen. Zij kiezen dan eerder voor een alumnus die hoger is opgeleid. Het is organisatiekundig de vraag of dit verstandig is, aangezien een hogere opleiding niet altijd een betere match met de functie hoeft te betekenen en een aantrekkende economie vervolgens tot een leegloop kan leiden. Zo heeft het UWV momenteel te maken met grootschalig vertrek van hbo'ers (waaronder alumni HBO-Rechten) die de afgelopen jaren zijn ingestroomd op mbo-functies (niveau 4)[27].

Mede doordat starters op de juridische arbeidsmarkt het de afgelopen jaren moeilijk hebben gehad, is er nog een fors reservoir aan werkzoekende juridische professionals (hbo én wo) zonder of met weinig relevante werkervaring. De exacte omvang van dit reservoir is moeilijk te bepalen. Detacheerders en werkgevers geven aan dat alumni die niet binnen circa twee jaar na afstuderen een relevante functie hebben gevonden, veelal niet meer in aanmerking komen voor juridische functies. Er zal dus sprake zijn van relatief grote aantallen alumni die niet meer actief meedingen naar juridische functies en b. Daarnaast weerspiegelen de beschikbare cijfers, zie ook hierna, in ieder geval dat het voor hbo-juristen zonder werkervaring lastig blijft om een plaats op de arbeidsmarkt te bemachtigen.

[26] Resultaat uit het arbeidsmarktonderzoek dat in 2012 voor de Atlas van de rechtspraktijk is uitgevoerd.

[27] Vertrek kan door organisaties natuurlijk worden ingecalculeerd. In de casus van het UWV betreft het ook veel tijdelijke functies. Regelmatig zijn dergelijke nadelige gevolgen echter niet ingecalculeerd en kunnen organisaties overvallen worden door de schaal en snelheid waarmee medewerkers vertrekken. Bovendien is een reëel risico dat de overgekwalificeerde professionals die bij een aantrekkende economie *niet* vertrekken, dat niet doen omdat ze niet willen, maar omdat het ze simpelweg niet lukt. Dit zijn dan doorgaans niet de beste medewerkers.

3.2.2 Beschikbare kwantitatieve gegevens

Beschikbare resultaten van kwantitatief onderzoek geven niet voldoende specifieke informatie voor opleidingen, maar geven wel inzicht in de globale omvang van sectoren. Voor dit onderzoek hebben zij vooral gefunctioneerd als startpunt en bovengrens voor meer gedetailleerde schattingen. De cijfers die volgens het Statline-systeem van het CBS op basis van de enquête beroepsbevolking beschikbaar zijn bieden wel inzicht in het aantal personen dat werkzaam is in wo-juridische functies (55.000[28]), maar niet in het aantal personen dat werkzaam is in hbo-juridische functies in Nederland. De CBS-cijfers maken gebruik van de Beroepenindeling ROA-CBS 2014 (BRC 2014); een van de ISCO-indeling afgeleide systematiek. Hbo-juridische functies zijn daarbij verspreid over een groot aantal verschillende categorieën.

Een overzicht van het aantal 'juridische beroepen' per sector, deels gebaseerd op CBS-cijfers, is opgesteld door onderzoeksbureau Etil, in opdracht van het Kenniscentrum ECABO, voor de administratieve en economische beroepen voor het middelbaar beroepsonderwijs (www.ecabo.nl[29]):

Sectorale verdeling aantal arbeidsplaatsen Juridische beroepen op mbo- en hbo-niveau, 2014

Bedrijfssector	NL abs	Juridische beroepen mbo abs	Juridische beroepen mbo %	Juridische beroepen hbo abs	Juridische beroepen hbo %
Landbouw en visserij	213.700	2.400	2,6	900	0,8
Industrie en nutsbedrijven	862.100	6.700	7,3	5.600	4,8
Bouwnijverheid	443.800	2.800	3,0	1.500	1,3
Handel en reparatie	1.405.500	7.200	7,8	4.400	3,8
Horeca	410.800	1.100	1,2	200	0,2
Vervoer en opslag	355.300	3.300	3,6	2.000	1,7
Informatie en communicatie	261.900	1.000	1,1	2.800	2,4
Financiële dienstverlening	220.300	2.200	2,4	3.100	2,7
Zakelijke dienstverlening	1.165.400	13.600	14,7	15.100	13,1
Overheid	425.500	26.300	28,5	43.200	37,4
Onderwijs	533.700	4.600	5,0	9.100	7,9
Zorg en welzijn	1.304.700	15.800	17,1	22.700	19,6
Cultuur, recreatie en ov. dienstverlening	362.000	5.400	5,8	5.000	4,3
Totaal	7.964.700	92.400	92.400	115.600	115.600

Tabel 3-1: Overzicht aantal (semi)juridische arbeidsplaatsen

Bron: ECABO/ Etil, www.ecabo.nl/arbeidsmarkt/arbeidsmarktperspectieven/juridische-beroepen/vraag-arbeidsmarkt/

[28] Zie http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82808NED&D1=0&D2=a&D3=0&D4=a&D5=l&VW=T met de toelichting: *'Juristen: Deze beroepsgroep omvat de advocaten, advocaten-generaal, officieren van justitie, procureurs-generaal, rechters, raadsheren, bedrijfsjuristen, fiscaal juristen, gerechtssecretarissen, griffiers, juridisch adviseurs, notarissen en octrooigemachtigden'*. In dit cijfer zijn verschillende juridische functies in hoger onderwijs en wetenschap niet meegenomen.

[29] Belangrijke taken van ECABO, waaronder het verrichten van arbeidsmarktonderzoek, zijn door een beleidswijziging inmiddels overgedragen aan de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB, www.s-bb.nl)

Het totaal aantal arbeidsplaatsen voor juridische beroepen (zie de tabel, kolom Juridische beroepen hbo, abs) is in de tabel bepaald op ruim 115.000. De definitie van 'juridisch beroep' is veel ruimer dan in dit onderzoek wordt gehanteerd. Slechts circa 10%, zie hoofdstuk 4 en 5, van deze arbeidsplaatsen zal door werkgevers als 'in het bijzonder geschikt voor alumni HBO-Rechten' worden geclassificeerd, Het overzicht geeft wel een indruk van de omvang van de 'juridische en semi-juridische arbeidsmarkt voor hbo'ers'. Het overzicht bevestigt bovendien dat de overheid, in al haar geledingen, met ruim 43.000 arbeidsplaatsen kwantitatief bezien een zeer relevante werkgever is.

De gekopieerde tabel op de volgende pagina toont een analyse van de overheidssector door het UWV, eveneens op basis van CBS-cijfers[30]. De tabel maakt gebruik van de indeling naar niveaus volgens ISCO. De niveaus die in de ISCO-systematiek worden gebruikt sluiten niet optimaal aan bij de Nederlandse onderwijssituatie. Niveau 1 en 2 vertegenwoordigen functies op elementair of lager niveau. Niveau 3 vertegenwoordigt functies op middelbaar tot hoger niveau (1-3 jaar hoger onderwijs); een onderwijsduur die in Nederland slechts beperkt voorkomt[31]. Niveau 4 vertegenwoordigt functies die 3-6 jaar hoger onderwijs vereisen. Niveau 3 kan voor de Nederlandse situatie worden beschouwd en als een indicatie voor het aantal functies op hbo en mbo+ niveau.

[30] Zie UWV 2015

[31] Alleen Associate Degree-opleidingen zijn echt als ISCO-niveau 3 te classificeren. Zie voor een nadere bespreking van de ISCO-systematiek ook Van Lieshout 2015, pagina 29 e.v.

Werkzame beroepsbevolking bij de overheid naar beroep

Tweejaarsgemiddelde 2013-2014

Beroep*	Aantal**	Aandeel***
Beroepsniveau 1	**17.000**	**4%**
Huishoudelijke hulpen/schoonmakers	4.000	
Beroepsniveau 2	**151.000**	**32%**
Politiepersoneel	31.000	
Informatieverstrekkers, receptionisten, telefonisten, callcentermedewerkers	17.000	
Boekhoudkundig, financieel personeel	17.000	
Administratief medewerkers/secretariaatmedewerker	14.000	
Ander administratief personeel	11.000	
Onderofficieren	7.000	
Beveiligingspersoneel	7.000	
Gevangenbewaarders	6.000	
Brandweerlieden	5.000	
Beroepsniveau 3	**118.000**	**25%**
Ambtenaren: sociale dienst	18.000	
Ambtenaren: belastingen en accijnzen	11.000	
Inspecteurs van politie en rechercheurs	10.000	
Secretaressen	8.000	
Vakspecialisten op juridisch gebied	7.000	
Ambtenaren: vergunnigen	6.000	
Technici op het gebied van weg- en waterbouw	6.000	
Milieuinspecteurs, inspecteurs arbeidshygiëne	5.000	
Beroepsniveau 4	**193.000**	**40%**
Specialisten op het gebied van beleidsadministratie	35.000	
Bedrijfs- en organisatieanalisten	12.000	
Systeemanalisten	11.000	
Ambtenaren in beleidvoerende functies	9.000	
Systeembeheerders	6.000	
Specialisten op het gebied van public relations	6.000	
Accountants	6.000	
Maatschappelijk werkers en councelers	6.000	
Leden van wetgevende lichamen	5.000	
Officieren	4.000	
Weg- en waterbouwkundig ingenieurs	4.000	
Stedebouwkundigen en verkeersplanologen	4.000	
Specialisten op personeelszaken en loopbaanontwikkeling	10.000	

Bron: CBS, op verzoek van UWV (op basis van EBB)
*Voor ieder beroepsniveau wordt een aantal veel voorkomende beroepsgroepen gegeven. Op basis van ISCO 4-digit zijn in de tabel soms een aantal op elkaar lijkende beroepen samengevoegd
**Cijfers zijn afgerond op 1000-tallen.
***Bij de berekening van het aandeel is 'beroep onbekend' buiten beschouwing gelaten

Tabel 3-2: Functies en arbeidsplaatsen bij overheid

Bron: UWV 2015, pagina 20

Binnen de functies op ISCO-niveau 3 is de categorie ‘Vakspecialisten op juridisch gebied’ vanzelfsprekend het meest relevant. Ook de categorieën ‘Ambtenaren: sociale dienst’ en ‘Ambtenaren: vergunningen’ zijn echter relevant. Hierbinnen zijn functies te vinden waarvoor werkgevers HBO-rechten specifiek geschikt zullen achten, zie verder hoofdstuk 4.

3.2.3 Vergrijzing en bezuinigingen

Vergrijzing en ontgroening zijn voor de gehele samenleving relevante thema's, maar zeker voor de arbeidsmarktsituatie bij de overheid. In het rapport *De Grote Uittocht*[32] uit 2010 schetste het Ministerie van Binnenlandse Zaken de situatie dat in 2020 zes van de tien overheidsambtenaren door pensionering en andere vormen van vertrek vervangen zouden moeten worden, terwijl op dat moment de vergrijzing voor een krappe arbeidsmarkt zou zorgen. Hierdoor zou de overheid grote moeite hebben om voldoende geschikt personeel te vinden. In november 2013 zijn de conclusies van dit rapport herzien (in: *De Grote Uittocht Herzien*[33]). Kort gezegd wordt in de nieuwe vooruitblik de eerder verwachte vervangingsvraag sterk gedempt door de verhoogde pensioenleeftijd en de bezuinigingen op het overheidsapparaat.

Het laatste rapport verwijst ook naar een analyse van het Centraal Plan Bureau[34] (CPB) waaruit blijkt dat geen structurele lange termijn tekorten worden verwacht op de arbeidsmarkt, mede doordat markten in het algemeen over aanpassingsmechanismen beschikken, zoals het automatiseren of naar het buitenland verplaatsen van werk. Daarbij zij aangetekend dat verschillende van deze aanpassingsmechanismen in mindere mate toepasbaar zijn op het werk van de overheid.

Uit beide rapporten blijkt dat er, hoewel er vanaf circa 2020 waarschijnlijk geen structurele krapte zal heersen, lokaal en kwalitatief wel tekorten kunnen ontstaan. Er is in het algemeen geen duidelijkheid over de vraag of en waar kwalitatieve tekorten zullen ontstaan. In *De Grote Uittocht herzien* worden kwalitatieve tekorten, en het gebrek aan zicht hierop, erkend als punt van zorg. De bezuinigingen, en de daaraan gekoppelde beperkte verjonging door nieuwe instroom, zorgen voor een gestaag stijgende leeftijd bij de (gemeentelijke) overheid. In 2022 zal ruim 37% van het personeel een leeftijd tussen 50-60 jaar hebben en bijna 15% een leeftijd tussen 60 en 70 jaar. De In commentaren op het rapport wordt dit, in combinatie met de beperkte budgetten voor training en opleiding, als belangrijk punt van zorg gezien.

Na verschijnen van *De Grote Uittocht Herzien* hebben de plannen voor de decentralisaties, waarbij belangrijke taken van de centrale overheid en zorgverzekeraars zijn verschoven naar gemeenten, definitief vorm gekregen. In het algemeen geldt dat gemeenten hierbij meer taken hebben gekregen, terwijl er tegelijkertijd een sterke druk op de middelen is. Gemeenten hebben hiernaast een, gemiddeld, hoge leeftijd. De exacte gevolgen voor de gemeentelijke arbeidsmarkt laten zich moeilijk voorspellen, maar de in het onderzoek geïnterviewde experts verwachten dat veel gevolgen vooral betrekking zullen hebben op de functies op middelbaar niveau. De vergrijzing en de daarmee gepaard gaande vervangingsvraag kan mogelijk relatief veel baanopeningen voor hoger opgeleiden en juridisch medewerkers doen ontstaan. De mogelijkheden voor alumni HBO-Rechten bij gemeenten worden nader besproken in hoofdstuk 4.

3.2.4 Digitalisering

Informatietechnologie verandert de beroepspraktijk en speelt in toenemende mate een rol in het werk van juridische professionals. Zo is dit in de overheidssector bijvoorbeeld zichtbaar in het toenemende gebruik van digitale beslissingsondersteunende tools bij vergunningverlening. Grote organisaties in de private sector gaan in toenemende mate over tot het ondersteunen van vennootschapsadministratie (corporate housekeeping) en contractmanagement door specifieke, op de juridische praktijk gerichte software[35]. Soms wordt ook het opstellen van contracten binnen organisaties geautomatiseerd (*automated contract assembly*). Waar dit fenomeen zich nu nog beperkt tot enkele grote organisaties en advocatenkantoren is het aannemelijk dat deze ontwikkeling zich zal voortzetten. *Legal tech* (als verzamelterm voor softwareapplicaties op het gebied van, onder andere, document automation, contract drafting, 'digitale beslisbomen', contractmanagement en corporate housekeeping) begint onder professionals dan ook een begrip te worden. Alhoewel het recente ontwikkelingen betreft, is het

[32] Rijksoverheid 2010

[33] Rijksoverheid 2013

[34] CPB 2013.

[35] Waar eerder bijvoorbeeld Microsoft Excel werd gebruikt.

duidelijk dat digitalisering een onomkeerbare trend is. Deze digitaliseringstrend zal de komende jaren eerder intensiveren dan verzwakken en onderdelen van de arbeidsmarkt ingrijpend veranderen.

Digitalisering biedt de mogelijkheid om delen van processen door de afnemers van een dienst (burgers, cliënten) zelf te laten verrichten, waardoor efficiëntiewinst kan worden bereikt. Onderdelen van de dienstverlening van overheidsinstanties (Belastingdienst, UWV, enzovoort) zijn hiervan voorbeelden, maar ook de zogenoemde 'HEMA-notaris' en de 'magontslag-tool' die door de Universiteit van Amsterdam is ontwikkeld. Vermoedelijk blijft dienstverlening waarbij veel contact met cliënten noodzakelijk is om feiten helder te krijgen, waar bij het verlenen van de diensten deels ook motiverende/ stimulerende effecten worden nagestreefd[36] of emoties moeten worden gereguleerd[37] en/of waarbij sprake is van situaties die zich moeilijk laten standaardiseren vooral mensenwerk. Digitalisering kan bij dergelijke dienstverlening wel een belangrijke ondersteunende rol spelen.

Wat digitalisering precies zal betekenen voor functies en arbeidsplaatsen binnen de rechtspraktijk met veel onzekerheid omgeven en zal dit voorlopig onderwerp van debat blijven. De exacte gevolgen van digitalisering kunnen per situatie ook sterk verschillen. Er lijkt echter consensus dat digitalisering voor veel economisch-administratieve beroepen, waartoe veel functies op de juridische arbeidsmarkt kunnen worden gerekend, zal zorgen voor een afname van het totaal aantal arbeidsplaatsen. Dit betreft in veel gevallen vooral een afname van het aantal mbo-functies; het aantal hbo-functies zal licht toenemen. Veel eenvoudige administratieve handelingen ('papieren werkprocessen') die voorheen door mbo'ers werden verricht worden geautomatiseerd. Het beheren van het systeem en het beoordelen van casuïstiek die door dergelijke systemen niet automatisch kan worden verwerkt vraagt vervolgens een hoger opleidingsniveau[38]. De grootschalige digitalisering in de rechtspraak zal waarschijnlijk op termijn de hiervoor geschetste gevolgen zal hebben: mbo-functies (zoals griffiemedewerkers) verdwijnen in forse aantallen, terwijl hiervoor een kleiner aantal hbo-functies terugkomt. Overigens lijkt het duidelijk dat de rechtspraak hiervoor nog geruime tijd nodig zal hebben.

3.3 Arbeidsmarktonderzoek en het hoger beroepsonderwijs

Zoals in de inleiding al vermeld wordt in het hoger onderwijs door ROA (HBO-Monitor) en SEO (Studie & Werk) onderzoek verricht dat betrekking heeft op de arbeidsmarktpositie van hbo-alumni. Belangrijk verschil tussen beide onderzoeken is dat het ROA-onderzoek deels door hogescholen wordt bekostigd, terwijl het SEO onderzoek door Elsevier wordt gefinancierd en meer op rankings is gericht. Omdat het onderzoek van SEO dezelfde groep alumni betreft en ongeveer dezelfde onderwerpen bestrijkt, maar kleinschaliger van opzet is behandelen we in dit rapport alleen de door onderzoeken van ROA. Naast de jaarlijkse HBO-Monitor publiceert ROA periodiek ook meerjarenprognoses voor de arbeidsmarkt, die in paragraaf 3.3.2 worden besproken.

3.3.1 HBO-monitor

De HBO-Monitor wordt jaarlijks uitgevoerd, is grootschalig van opzet en kent een intensief karakter. Door middel van brieven, mails en, zo nodig, telefonische rappels wordt er gewerkt naar een minimumrespons van 30%. In de enquête komen onderwerpen als baanzoekduur, werkloosheid, deelname aan vervolgonderwijs, aansluiting opleiding en werk, oordeel voorbereiding opleiding op arbeidsmarkt, salaris en andere arbeidsvoorwaarden aan de orde.

In de HBO-Monitor 2014 staan de arbeidsmarktresultaten van hbo-afgestudeerden van het examenjaar 2012-2013 centraal. Eind 2014 (anderhalf jaar na afstuderen) hebben bijna 63.000 afgestudeerden de enquête van de HBO-Monitor ingevuld[39]. De respons bedroeg 41%. Voor HBO-Rechten vulden 993 alumni van de voltijdopleiding en 187 alumni van de deeltijdopleiding de enquête in. Deeltijdstudenten volgen de opleiding doorgaans vanuit een werksituatie, waardoor een belangrijk

[36] Bijvoorbeeld bij sociaal juridische dienstverlening, zoals het verstrekken van uitkeringen of schuldhulpverlening.
[37] Denk bijvoorbeeld aan het begeleiden van echtscheidingsprocedures of ontslagzaken.
[38] Zie o.a. UWV, Administratieve beroepen, arbeidsmarktbeschrijving, pagina 4
[39] ROA 2015a

deel van de resultaten bij hen een andere interpretatie vraagt. We beperken ons hier dan ook tot de voltijdresultaten besproken.

Op het moment van ondervraging was 9,9% van de voltijdsalumni HBO-Rechten werkloos. HBO-Rechten scoort daarmee hoog, al zijn er ook andere (grote) opleidingen die boven de 10% scoren. Het gemiddelde voor alle voltijdsopleidingen is 7,2%. HBO-Rechten kent een zeer hoog percentage alumni dat nog studeert (38%). Omdat deze alumni niet meetellen in het werkloosheidscijfer zou het werkloosheidspercentage geflatteerd kunnen zijn.

Op de vraag of er op niveau gewerkt wordt antwoordt 69% van de 509 werkenden (de studerende alumni tellen hier dus niet mee) bevestigend. 31% van de werkenden werkt dus onder hbo-niveau. Van de groep werkenden werkt bekleedt 62% een functie in een juridische richting. 38% van deze groep werkt dus buiten het juridische werkveld. Met deze cijfers scoort HBO-Rechten onder het hbo-gemiddelde van 74%. Ook hier geldt weer dat het hoge percentage doorstuderende alumni voor een geflatteerd beeld zou kunnen zorgen.

Samenvattend liggen de cijfers voor de groep HBO-Rechtenalumni die ervoor kiest om te gaan werken iets onder het hbo-gemiddelde. Een realistische vergelijking van de positie van alumni met alumni van andere opleidingen wordt bemoeilijkt door het grote aantal doorstuderende alumni. In 2015 heeft het ROA, ter gelegenheid van het 20-jarig bestaan van de HBO-Monitor ook een meting verricht 5 jaar na het afstuderen. Die rapportage wordt in 2016 verwacht en zal de cijfers van HBO-Rechten wellicht beter kunnen duiden. Het ROA heeft wel aangegeven dat de dataverzameling voor deze meting moeilijk is verlopen; het responspercentage ligt daarom waarschijnlijk lager dan bij de HBO-Monitor.

3.3.2 De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep (ROA)

Het ROA publiceert naast de HBO-Monitor ook de reeks *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep*, waarin een overzicht wordt gegeven van de huidige en toekomstige ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel is inzicht te verschaffen in de actuele situatie en modelmatige prognoses te geven voor de ontwikkelingen met betrekking tot beroepen en opleidingen op de arbeidsmarkt. De modelmatige prognoses worden elke twee jaar opgesteld en blikken dan meerdere jaren vooruit.

Het ROA bevestigt in de meest recente prognose uit 2015[40], die vooruitblikt tot 2020, dat de economische ontwikkeling licht positief is, maar het herstel nog broos. De komende jaren verwacht het ROA voor alle opleidingsniveaus (mbo, hbo, wo) dat baanopeningen op de arbeidsmarkt vooral worden bepaald door de vervangingsvraag en in mindere mate door de uitbreidingsvraag. De herstellende economische groei zorgt voor de verschillende niveaus in de meeste sectoren dus niet voor netto banengroei, maar voorkomt vooral netto banenverlies. Uiteraard zijn er verschillen tussen beroepsklassen en individuele beroepen.

Voor de ROA-prognoses geldt, net zoals bij de ISCO-systematiek, dat ze op een aggregatieniveau worden gedaan dat hoger ligt dan het niveau waarop opleidingen zich richten. Prognoses hebben betrekking op beroepsklassen of opleidingscategorieën (zoals Gedrag en maatschappij, Economie, enzovoort); daarbinnen kunnen soms voor beroepen (in brede zin) gedetailleerdere uitspraken worden gedaan.

Het ROA verwacht voor de voor HBO-Rechten meest relevante beroepsklasse *Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen* een gemiddelde uitbreidingsvraag van 0,8%. Binnen deze beroepsklasse zijn er voor afzonderlijke beroepen ook negatieve uitbreidingsvragen (o.a. militaire beroepen en veiligheidspersoneel), maar interessant is dat voor overheidsambtenaren en juristen een positieve uitbreidingsvraag wordt verwacht. De vervangingsvraag wordt voor deze beroepsklasse op 2,7% geschat[41]. Het totaal aan baanopeningen in de beroepsklasse (de combinatie van vervangings- en uitbreidingsvraag) wordt geschat op 3,7%. Het belang van de vervangingsvraag is daarbij 72%[42].

[40] ROA 2015b, pagina 1 e.v.
[41] ROA, pagina 36
[42] ROA, pagina 42

Dit is positief nieuws voor juridische professionals, gegeven het feit dat er in deze beroepsklasse ook beroepen zitten met een negatieve uitbreidingsvraag. Uiteraard moeten deze cijfers wel worden afgezet tegen de verwachte hoge uitstroom van alumni, zie hoofdstuk 5.

4 Resultaten onderzoek werkveld

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden per deelsector van de rechtspraktijk de functies besproken waarvoor alumni HBO-Rechten door werkgevers qua vooropleiding als (één van de) meest in aanmerking komende kandidaten worden gezien. Daarna wordt steeds een inschatting gemaakt van het aantal arbeidsplaatsen dat aan deze functies is verbonden. De betrouwbaarheid en nauwkeurigheid van deze schattingen verschilt. Factoren die de betrouwbaarheid en nauwkeurigheid beïnvloeden worden steeds zoveel mogelijk benoemd. Voor verschillende functies wordt ook de inhoud nader toegelicht, op basis van de in het onderzoek verkregen functiebeschrijvingen of interviews met professionals.

4.2 Gemeenten

4.2.1 Functies

De gemeentelijke organisatie is in veel opzichten de belangrijkste bestuurslaag en opereert als overheidsorgaan in een sterk juridische context. Veel van de dienstverlening van de gemeenten heeft betrekking op het behandelen van individuele aanvragen van burgers en bedrijven (vergunningen, uitkeringen, subsidies, enzovoort). Het is dan ook niet vreemd dat gemeenten, in vergelijking met andere organisaties, een relatief groot aantal juridische functies kennen.

Gemeenten verschillen onderling sterk in omvang. Ruim dertig gemeenten hebben een omvang van meer dan 100.000 inwoners, terwijl ruim 320 gemeenten minder dan 50.000 inwoners hebben. Kleinere gemeenten werken op onderdelen van hun dienstverlening vaak samen in gemeenschappelijke regelingen. De organisatiestructuur van gemeenten verschilt, onder andere door deze verschillen in omvang en de mate van samenwerking. Van belang is bovendien te beseffen dat keuzes omtrent functies binnen gemeenten, bijvoorbeeld of een juridische functie op hbo- of wo-niveau wordt ingevuld, deels historisch kunnen zijn bepaald, waarbij de opleiding van zittende medewerkers doorslaggevend is geweest. Ondanks het diverse palet is in het onderzoek een globaal beeld ontstaan van het type functies en aantal arbeidsplaatsen dat binnen gemeenten geschikt is voor alumni HBO-Rechten. Hiertoe is een groot aantal openbare vacatures bestudeerd, zijn gegevens van vijf verschillende gemeenten ontvangen en is van drie grote detacheringsorganisaties informatie ontvangen over functies op hbo-niveau waarnaar zij hun juridische professionals bij gemeenten bemiddelen.

In het algemeen kan er een onderscheid worden gemaakt tussen juridische functies die zich op een (centrale) afdeling Juridische zaken bevinden en functies binnen andere afdelingen of organisatieonderdelen van de gemeente. Het grootste deel van de arbeidsplaatsen, verbonden aan functies waarvoor HBO-Rechten een goede basis biedt is te vinden buiten de centrale afdeling Juridische zaken.

Met name bij grotere gemeenten zijn functies op juridische afdelingen merendeels wo-functies, zoals functies als algemeen juridisch beleidsmedewerker en de functies van juridisch medewerkers die complexere bezwaar- en beroepszaken behandelen (of het secretariaat van een bezwaarcommissie voeren). Functies als medewerker bezwaar en beroep voor veel voorkomende zaken of functies van medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de uitoefening van taken op het gebied van de Wet openbaarheid van bestuur (behandelen van Wob-verzoeken, verzorgen publicatie gemeentelijke regelgeving, enzovoort) zijn wel regelmatig op hbo-niveau. HBO-Rechten kan hiervoor als de meest geschikte vooropleiding worden beschouwd. Ook functies op het gebied van juridische kwaliteitszorg zijn soms hbo-functies. WO Rechtsgeleerdheid is hier doorgaans de meest concurrerende opleiding; incidenteel zijn hier ook SJD'ers te vinden. Door het sterk juridische karakter van dit type functies komen andere opleidingsachtergronden eigenlijk niet voor.

Voorbeeldvacature: Juridisch medewerker WOB, Gemeente in Zeeland

Functie-eisen: HBO niveau, vakgericht, verkregen door een combinatie van kennis en ervaring (bv. HBO Rechten met drie jaar werkervaring)

- verricht een eerste beoordeling van ingediende verzoeken op basis van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob), stelt een verzoek zo nodig buiten behandeling of zendt het door naar het bevoegde bestuursorgaan;
- bewaakt de behandelingstermijn van de Wob-verzoeken en verdaagt zo nodig deze termijn;
- is op de hoogte van de relevante jurisprudentie met betrekking tot de Wob;
- ondersteunt de vakafdeling bij het uitzoeken van de benodigde documenten en geeft daarbij aan wat wel en niet moet worden verstrekt op basis van de Wob;
- maakt zelfstandig de Wob-besluiten;
- verzorgt de bekendmaking van algemeen verbindende voorschriften in de Gemeenschappelijke Voorziening Officiële Publicaties;
- houdt de regelgeving up-to-date in de Centrale Voorziening Decentrale regelgeving;
- verricht ondersteunende werkzaamheden op de afdeling Staf.

Buiten centrale afdelingen ‘Juridische Zaken’ zijn er in andere organisatieonderdelen verschillende functies waarvoor HBO-Rechten een goede basis biedt en vaak als ‘best passende’ vooropleiding kan worden beschouwd, of in ieder geval als ‘goed passend’. Het gaat hierbij onder andere om functies op het gebied van vergunningverlening en handhaving. Binnen vergunningverlening is de functie van vergunningverlener APV en bijzondere wetten door verschillende respondenten (waaronder enkele grote detacheerders) als een functie benoemd waarvoor HBO-Rechten als een geschikte vooropleiding kan worden beschouwd. De voornaamste concurrent voor dit type functies is WO Rechtsgeleerdheid.

Voorbeeldvacature: Vergunningverlener APV

Als APV Vergunningverlener ben je specialist op het vlak van vergunningen. Denk hierbij aan het verlenen van TVM (tijdelijke verkeersmaatregel), RVV (verkeersontheffing), WIOR (werken in openbare ruimte), nachtontheffingen, etc.

In deze rol ontvang je burgers op afspraak en houd je intake- en/of voortgangsgesprekken. Je ontvangt, beoordeelt, behandelt aanvragen en verricht onderzoek. Je stelt beschikkingen, overeenkomsten en voortgangsrapportages op. Tevens geef je diverse producten uit. Je bewaakt de voortgang van procedures en verzorgt de administratieve afhandeling. Je signaleert knelpunten en doet verbetervoorstellen.

Voorbeeldvacature: Vergunningverlener APV

Als Vergunningverlener houd je je bezig met:

- Begeleiden van (complexe) vergunningaanvragen APV, Drank & Horeca en Bijzondere Wetten
- Opstellen verordening op grond van APV, Drank- en Horecawet en Bijzondere Wetten
- Je bent het aanspreekpunt voor medewerkers, burgers en voor horecaondernemingen in het bijzonder
- Onderhouden van relevante contacten op het werkterrein

Functie-eisen

- Je beschikt over een HBO/WO opleiding Rechten
- Je beschikt over minimaal 5 jaar recente werkervaring als Vergunningverlener APV, D&H en BW
- Je beschikt over goede communicatieve en adviserende vaardigheden
- Je bent politiek sensitief en doortastend ingesteld
- Je beschikt over een helicopterview, kan snel schakelen en nauwkeurig werken

Vergunningverlening op het gebied van de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht (WABO) wordt sinds de inwerkingtreding van deze wet meestal gedaan door personen met een milieu- of bouwkundige achtergrond, incidenteel ook wel door ervaren juridische professionals met expertise op een deelgebied. Het lijkt erop dat bij de werving van nieuwe vergunningverleners WABO doorgaans (bouw- of milieukundige) inhoudskennis wordt gevraagd. Handhavingsfuncties op het gebied van het omgevingsrecht zijn wel vrijwel altijd juridische functies. Ook andere handhavingsfuncties, bijvoorbeeld op het gebied van kinderopvang, horecabeleid, of, in grotere gemeentes, wonen of prostitutiebeleid worden regelmatig ook als (zeer) geschikt voor HBO-Rechten beschouwd. De naamgeving van dergelijke functies verschilt (juridisch medewerker handhaving, handhavingsjurist, juridisch beleidsmedewerker). De functie kan ook het behandelen van bezwaar- en beroepschriften omvatten, zie ter illustratie onderstaande vacatureteksten en interviewpassage.

Voorbeeldvacature: Juridisch beleidsmedewerker Omgevingsrecht

Niveau: HBO bachelor | Contractduur: Voorlopig tijdelijk voor 1 jaar |Dienstverband: Tijdelijke aanstelling met uitzicht op vaste aanstelling | Uren per week: 36 | Salaris: max. € 3590 (bruto)

Het zwaartepunt van de functie ligt op de handhaving van het omgevingsrecht en de handhavingsbeleidscyclus, waaronder het actualiseren van het handhavingsbeleid en het opstellen van het uitvoeringsprogramma en het jaarverslag handhaving.

Wat ga je doen?

- Verstrekken van informatie en het voeren van overleg met klanten, overtreders en andere belanghebbenden over de regelgeving. Waar nodig treed je op in een bemiddelende rol bij verschil van mening tussen betrokkenen in handhavingskwestie;
- Opstellen van waarschuwingsbrieven en handhavingsbeschikkingen naar aanleiding van de door de toezichthouder geconstateerde onvolkomenheden of overtredingen;
- Behandelen van handhavingsverzoeken en juridische handhavingstrajecten op grond van het omgevingsrecht;
- Opstellen en actualiseren van het handhavingsbeleid, het jaarlijks uitvoeringsprogramma en het jaarverslag handhaving;
- Behandelen van bezwaar- en beroepsschriften tegen (handhavings-)beschikkingen;

Interview alumnus HH, medewerker handhaving kinderopvang

“Ik ben verantwoordelijk voor het nemen van besluiten rondom de kinderopvang. Op basis van inspecties van de GGD vaardig ik met betrekking tot opvanglocaties die in strijd met regels handelen waarschuwingen uit en kan ik eventueel dwangsommen of zelf exploitatieverboden opleggen. Ik behandel ook bezwaren tegen besluiten, al wordt veel in het primaire proces geregeld.

Qua juridische inhoud ben ik vrijwel uitsluitend bestuursrechtelijk bezig. Met betrekking tot vaardigheden is effectief samenwerken met collega’s belangrijk, evenals goede schrijfvaardigheden.

Ik ben blij dat ik deze baan heb gevonden, want werk vinden was niet eenvoudig. Veel werkgevers eisen werkervaring en je merkt dat je veel concurrentie hebt, ook van wo’ers.”

Er zijn door detacheerders en experts nog meer functies bij gemeenten als geschikt aangemerkt. Zo kennen grotere afdelingen Burgerzaken vaak enkele specialistische medewerkers, naast een groter aantal medewerkers op mbo-niveau. Ook de functie van Juridisch medewerker grondzaken wordt in veel gemeenten op hbo-niveau ingevuld, al zijn er ook gemeenten waar dit een wo-functie is.

Voorbeeldvacature: Juridisch medewerker Grondzaken

Werkzaamheden:

- Verrichten van dossieronderzoek
- Klantcontacten: benaderen partijen n.a.v. constateringen (illegaal) in gebruik genomen gemeentegrond
- Afhandelen binnengekomen verzoeken m.b.t. gebruik en/of aankoop snippergroen
- Bij overeenstemming: opstellen van huur- en koopovereenkomsten
- Voeren van briefwisseling rondom vermeende verjaring en/of ontruiming
- Bijdrage leveren bij het herijken van eerder vastgesteld beleid m.b.t. uitgifte groen- en reststroken

Functie-eisen

- Je beschikt over minimaal een HBO of WO opleiding Recht met relevante specialisatie
- Je beschikt over tenminste 3 jaar relevante gemeentelijke werkervaring
- Je hebt ervaring met het afwikkelen van dossiers “snippergroen” en illegaal grondgebruik
- Je kan volledig zelfstandig werken (geen inwerkperiode mogelijk)
- Je beschikt over ervaring met het afhandelen van verjaringsdossiers is een pré
- Aantoonbaar aanvullende kennis op het gebied van afhandeling snippergroen dossiers

Binnen het sociaal domein zijn er veel functies op hbo-niveau die juridische kennis vereisen. De functie ‘klantmanager Participatiewet’ (in verschillende varianten) bij gemeenten en intergemeentelijke sociale diensten vertegenwoordigt hierbij de meeste arbeidsplaatsen (schatting, tussen 2400-3750 fte[43]). Voor deze functie wordt Sociaal Juridische Dienstverlening door werkgevers echter als (veruit) de meest geschikte vooropleiding gezien[44]. Ook op basis van de overzichten van alumni kan worden vastgesteld dat slechts een enkele HBO-Rechtenalumnus deze functie gaat vervullen. Bij functies in het sociaal domein waarbij de nadruk meer op inhoudelijke juridische behandeling ligt, zoals medewerker bezwaar en beroep of handhavingsfuncties, geven gemeentelijke professionals of detacheerders wel aan dat alumni HBO-Rechten geschikt zijn en door werkgevers regelmatig worden geprefereerd boven SJD. WO Rechtsgeleerdheid is voor dit type functies vaak de voornaamste concurrent.

Alumnus HU over zijn werkzaamheden als Juridisch medewerker Grondzaken

“Alhoewel ik bij de gemeente werk, zijn mijn werkzaamheden vooral privaatrechtelijk, in het bijzonder goederenrechtelijk. Zwaartepunt ligt op handhaving van oneigenlijk gebruik van gemeentegrond. De opleiding heeft mij daar juridisch-inhoudelijk wel op voorbereid, maar ik had wel meer verdieping kunnen gebruiken. Meer specialisatiemogelijkheden had ik sowieso goed gevonden.

In mijn functie communiceer ik dagelijks met burgers of hun vertegenwoordigers. Je merkt daarbij het belang van goede communicatieve vaardigheden. Ook dat kan in de opleiding misschien nog verder worden versterkt (slecht nieuws gesprekken, e.d.).

Ik heb lang gesolliciteerd voor ik een baan vond, ruim een jaar. Concurrentie van WO’ers was daarbij duidelijk merkbaar.”

[43] Zie Timmer e.a. 2014, pagina 41
[44] Idem, pagina 20 e.v.

Voorbeeldvacature: Medewerker bezwaar en beroep Sociale zaken

Als Medewerker Bezwaar en Beroep ben je verantwoordelijk voor het afhandelen van bezwaarschriften tegen beslissingen die zijn genomen op grond van de sociale verzekeringswetten (Participatiewet en Wmo) en de algemene wet bestuursrecht. Waar nodig behartig je de belangen van de gemeente in gerechtelijke procedures (voorlopige voorzieningen, beroep, hoger beroep. Je organiseert en voert hoor- en wederhoor gesprekken, voert hoorzittingen uit en stelt adviezen op. Je bent gespreksleider bij (mediation)gesprekken met indieners van bezwaarschriften, evt. andere belanghebbenden en een medewerker van de vak afdeling om na te gaan welke andere oplossingen voor de cliënt mogelijk zijn zonder verdere bezwaarschriftenprocedure. Je overlegt met de casemanager, bent op de hoogte van relevante jurisprudentie en stelt beslissingen op.

Functie-eisen

- Je bent in het bezit van een afgeronde HBO/WO opleiding Rechten;
- Je hebt een brede juridische scope;
- Je hebt kennis van de Participatiewet en/of de Wmo;
- Je hebt praktijkervaring met het behandelen van bezwaar- en beroepsschriften bij een gemeentelijke organisatie;
- Je hebt aantoonbare kennis van sociale zekerheidswetgeving en de hierin te volgen procedures;
- Je bent in staat om onder tijdsdruk te werken omdat adviezen binnen afgesproken termijnen uitgebracht moeten worden;
- Je bent analytisch sterk en hebt uitstekende mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden;
- Ervaring met mediation is een pré.

4.2.2 Schatting arbeidsplaatsen

De schatting van het aantal arbeidsplaatsen bij gemeenten is complex. De CBS-cijfers van de Sectorbeschrijving Overheid van het UWV geven een bandbreedte aan van het totaal aantal personen dat in juridische functies op mbo+ en hbo-niveau werkzaam is bij de overheid. Juridische functies bij gemeenten maken hiervan een belangrijk deel uit, zie ook de volgende paragrafen. In het onderzoek is verschillende kenners (werkzaam bij detacheringsorganisaties en gemeenten) gevraagd een schatting te maken van het aantal arbeidsplaatsen bij gemeenten. Deze cijfers zijn gelegd naast daadwerkelijke cijfers van gemeenten en eerdere gegevens uit het onderzoek voor de Atlas van de rechtspraktijk. Verder zijn gegevens verkregen uit het regionale arbeidsmarktonderzoek van de Hanzehogeschool Groningen en de Hogeschool Utrecht.

Uit deze gegevens ontstaat, uitgaande van een gemeente met rond de 100.000 inwoners[45], een beeld van een gemiddeld aantal hbo-juridische functies dat bestaat uit verschillende vergunningverleners (5-15), een wat kleiner aantal handhavers (6-8), enkele medewerkers Bezwaar op hbo-niveau en enkele medewerkers op diverse terreinen (Burgerzaken, Grondzaken, Wob, juridische kwaliteitszorg). De precieze inrichting en functieverdeling kan daarbij per gemeente sterk verschillen. Het gaat dan in totaal om circa 17-30 fte per 100.000 inwoners. Grotere gemeenten zullen doorgaans relatief wat meer juridische functies hebben, kleinere gemeenten relatief wat minder. Bij kleinere gemeenten zal een deel van de functies vaak ook zijn ondergebracht binnen een uitvoeringsorganisatie waarin verschillende gemeenten op grond van een gemeenschappelijke regeling samenwerken (zoals een omgevingsdienst[46] of intergemeentelijke sociale dienst.

Wanneer de schattingen omtrent het aantal fte worden geëxtrapoleerd naar het totaal aantal inwoners, lijkt een schatting van het totaal aantal arbeidsplaatsen ergens tussen de 3000-5100 fte redelijk. Dit lijkt zich ook realistisch te verhouden tot de analyse van de overheidssector van het UWV. Vanzelfsprekend is deze schatting zeer globaal en nog met veel onzekerheden omgeven, met name door de vrijheid die gemeenten hebben bij het inrichten van hun functiegebouw en de historische

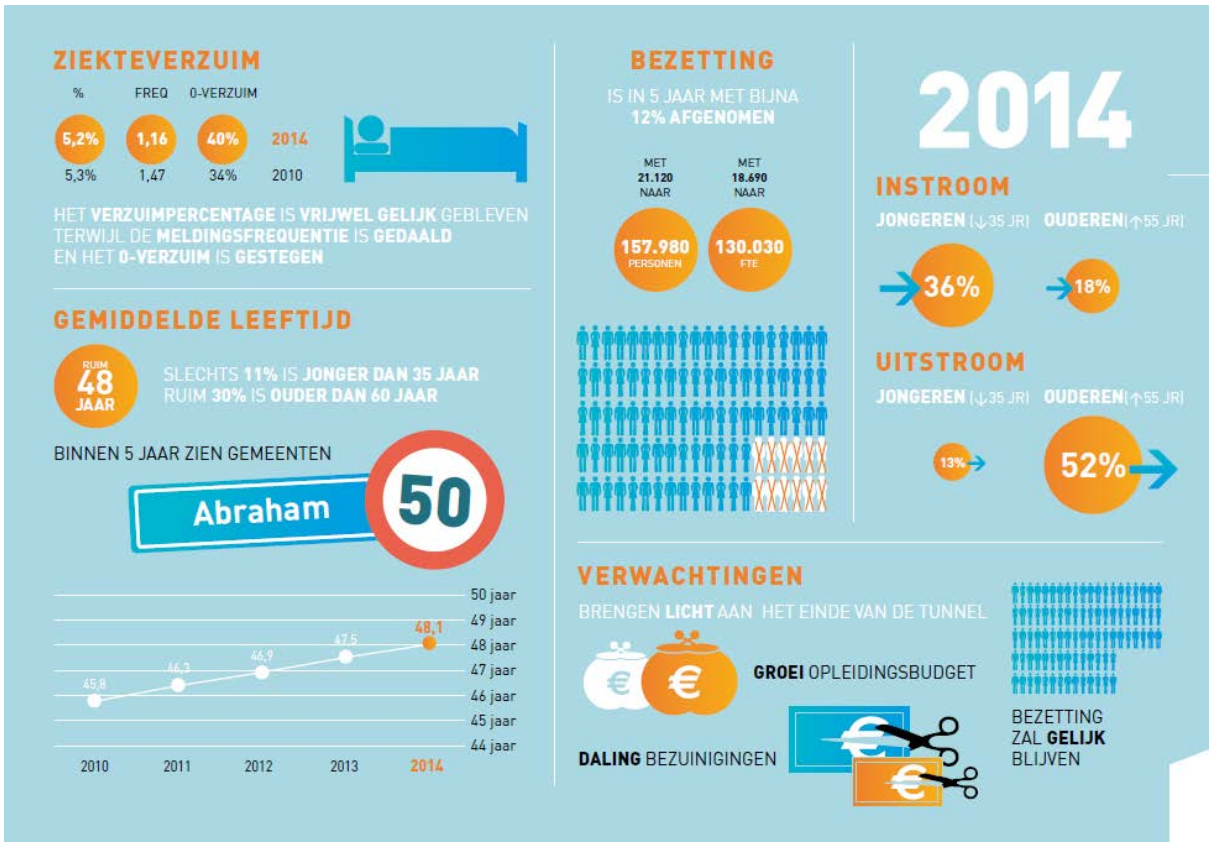
[45] Bij de gesprekken met experts is een dergelijke gemeente steeds als uitgangspunt genomen om tot schattingen te komen, waarbij vervolgens is gevraagd hoe een en ander zich zou vertalen naar kleinere en grotere gemeenten.
[46] Bij een omgevingsdienst worden ook taken van de provincie uitgevoerd.

verschillen die daarbij zijn ontstaan. De opleidingsachtergrond van zittende medewerkers zal op dit moment dan ook sterk verschillen. Verwacht kan worden dat de komende jaren functies bij gemeenten zullen uitkristalliseren.

4.2.3 Toekomst?

Het voorspellen van de arbeidsmarktkansen op korte termijn bij gemeenten wordt bemoeilijkt door de grote onduidelijkheid die door de decentralisaties is ontstaan. Het zal nog wel enige tijd duren voordat de rust bij gemeenten is weergekeerd. Los hiervan hebben verschillende experts aangegeven dat sommige gemeenten voornemens zijn het aantal 'klassiek-juridische' functies terug te brengen ten gunste van een betere eerste afhandeling in de lijn. Dit zou voor HBO-Rechtenalumni een positieve ontwikkeling zijn, omdat er dan meer lijnfuncties ontstaan waar alumni een duidelijk toegevoegde waarde zouden kunnen hebben.

Met betrekking tot de algemene ontwikkelingen op de arbeidsmarkt geldt dat de scheve personeelsopbouw bij gemeenten een onderkend probleem is, waarvoor nog geen eenvoudige oplossing voorhanden is. Mede door de vacaturestop van de afgelopen jaren en de relatief geringe arbeidsmarktmobiliteit van ambtenaren[47] ontstaan hier knelpunten. De volgende infographic van het A+O fonds Gemeenten[48] geeft de algemene ontwikkelingen bij gemeenten samengevat goed weer:



Figuur 4-1: Infographic arbeidsmarkt gemeenten

Bron: AenO Fonds 2014

Samenvattend kunnen de mogelijkheden voor alumni HBO-Rechten bij gemeenten als redelijk positief worden ingeschat, met name op de middellange termijn. Alumni HBO-Rechten kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de uitdagingen waar gemeenten de komende jaren voorstaan en een oplossing bieden voor de vergrijzingsproblematiek. Daarbij is het onder andere van belang dat samen met

[47] Zie UWV rapport, pagina 16
[48] AenO Fonds 2014

gemeenten aan imagoverbetering wordt gewerkt. Opleidingen hebben aangegeven dat veel studenten geen positief beeld hebben van de mogelijkheden bij gemeenten. Het is zowel in het belang van de opleidingen als van gemeenten dat hierin verbetering wordt gebracht, bijvoorbeeld door goede stage- en afstudeertrajecten en het gebruik van rolmodellen. Alhoewel de gemeente op termijn goede mogelijkheden biedt voor alumni, is het dus nog geen vanzelfsprekendheid dat deze ook benut zullen worden. Hiervoor is gezamenlijke inspanning een vereiste.

4.3 Overige decentrale overheden en overheidsorganisaties

Kwantitatief bezien vormen provincies (anno 2013 bijna 10.000) en waterschappen (in totaal ruim 11.000 werknemers anno 2013) veel kleinere werkgevers dan gemeenten (anno 2014 ruim 130.000 fte). Er zijn bij provincies en waterschappen zeker ook hbo-juridische functies aanwezig, maar de aantallen zijn beperkt. Juridische functies bij provincies hebben veelal een meer beleidsmatig karakter, terwijl waterschappen slechts een beperkt aantal taken hebben en vergunningverlenende functies bij waterschappen vaak inhoudelijk-technische kennis vereisen. Desondanks zijn er bij deze organisaties doorgaans wel enkele functies op het gebied van vergunningverlening of handhaving, alsmede ondersteunende functies op juridische afdelingen en bezwaarfuncties die voor alumni HBO-Rechten geschikt kunnen zijn. Uit de LinkedIn-gegevens blijkt dat een beperkt aantal alumni (ook zonder vervolgopleiding) inderdaad werkzaam is bij deze organisaties. Het totaal aantal juridische functies kan worden geschat op enkele medewerkers per provincie of waterschap en daarmee op circa 50-150 fte landelijk.

4.4 Rijksoverheid

Eenvoudig inzicht in het aantal hbo-juridische functies bij de Rijksoverheid ontbreekt. In het onderzoek zijn verschillende onderdelen van de Rijksoverheid geanalyseerd, waarna de bevindingen zijn getoetst bij een expert van het Kenniscentrum Wetgeving van het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Het beeld dat hierdoor is ontstaan en de schatting van het aantal arbeidsplaatsen kan als betrouwbaar worden beoordeeld.

In het algemeen geldt dat veel juridische functies bij de Rijksoverheid, bijvoorbeeld bij ministeries, een beleidsmatig karakter hebben, of rechtstreeks betrekking hebben op het opstellen van nieuwe wet- en regelgeving. Dergelijke functies hebben vrijwel altijd een wo-karakter. Bij het rijk zijn er in het algemeen in de schalen 8-9-10 (een indicatie voor functies op hbo-niveau) relatief weinig functies. Functies hebben ofwel een facilitair/ondersteunend karakter (5-6-7) ofwel een beleidsmatig karakter (11-12 en hoger). Hbo-juridische functies bij bijvoorbeeld ministeries zijn dan ook uitzonderingssituaties. Bij enkele specifieke onderdelen van de Rijksoverheid komen wel hbo-juridische functies voor, met name waar het diensten betreft die veel uitvoerende taken hebben en waarbij frequent dienstverlening aan burgers plaatsvindt.

Een voorbeeld van deze categorie is de Dienst Uitvoering Onderwijs, waar verschillende hbo-juridische functies zijn bij de behandeling van, onder andere, bezwaren en WOB-verzoeken (schatting 5-10 fte). Ook bij onderdelen van Rijkswaterstaat zijn enkele hbo-juridische functies (schatting: 15-30 fte), zoals vergunningverlener, schadejurist en juridisch medewerker bij publieke onteigening en nadeelcompensatie. Kwantitatief bezien is dit zeer beperkt. Grotere aantallen functies op hbo-niveau met een juridische component zijn alleen te vinden bij twee diensten waar grootschalige uitvoeringstaken plaatsvinden: de Belastingdienst en de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). Functies bij de Belastingdienst hebben doorgaans echter een fiscaal-juridische invulling, waarbij HBO-Rechten niet de meest logische vooropleiding is. Onder de alumni op LinkedIn zijn dan ook slechts vier personen gevonden die werkzaam zijn bij de Belastingdienst, waarvan er twee op mbo+ niveau werkzaam waren. De Belastingdienst lijkt dus geen relevante werkgever. De IND is dat wel.

Bij de IND werken circa 700 hoor- en beslismedewerkers. Momenteel wordt dit aantal door de vluchtelingencrisis nog aangevuld met een forse flexibele schil van circa 300 personen. Voor functies als hoor- en beslismedewerker komen alumni HBO-Rechten in aanmerking, naast alumni SJD of WO Rechtsgeleerdheid. Ook andere achtergronden komen incidenteel voor. Voor overige juridische functies binnen de IND wordt doorgaans WO Rechtsgeleerdheid gevraagd. De IND is daarmee een

belangrijke potentiële werkgever, waarbij het aantal arbeidsplaatsen wel sterk fluctueert met de vluchtelingenstroom.

Interview alumnus Hanze, hoor- en beslismedewerker IND

"Ik behandel zowel aanvragen verblijfsvergunning voor bepaalde als onbepaalde tijd en beslis daarop zelfstandig. Alleen bij een afwijzing doe ik dat in overleg met de seniormedewerker. Dagelijks neem ik ongeveer zes besluiten, waarbij ik soms nader onderzoek laat verrichten, stukken opvraag, enzovoort. Vreemdelingenrecht en bestuursrecht zijn qua juridische inhoud de kerngebieden. Hiernaast woon ik natuurlijk overleggen bij, volg ik cursussen, enzovoort.

Communicatieve vaardigheden zijn in dit beroep uiterst belangrijk. Flexibiliteit ook, zeker in de huidige situatie. De organisatie van het werk is ook een belangrijk aspect. Binnen de IND staat Lean werken nu centraal. Ik had daar wel meer over willen leren tijdens de opleiding."

Samenvattend kan het totaal aantal arbeidsplaatsen dat verbonden is aan hbo-juridische functies bij de Rijksoverheid geschat worden op 200-350 fte. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit dat bij de IND, als grootste werkgever, voor de meest relevante functie van hoor- en beslismedewerker verschillende vooropleidingen passend worden geacht. Het is niet realistisch dat al deze arbeidsplaatsen ooit alleen door alumni HBO-Rechten zullen worden vervuld.

4.5 Zelfstandige bestuursorganen

4.5.1 Inleiding

Nederland kent een groot aantal zelfstandige bestuursorganen (zbo's) waaraan wettelijke taken zijn opgedragen[49]. Bij vrijwel al deze organisaties zijn juridische functies te vinden, al zijn er slechts enkele zelfstandige bestuursorganen met een groot aantal juridische functies. Bij veel grotere zbo's zoals de Autoriteit Consument en Markt, zullen altijd wel een of enkele hbo-juridische functies te vinden zijn, maar kwantitatief bezien is dit relatief beperkt. Soms zijn juridische afdelingen binnen zbo's ook conservatief. Enkele geïnterviewden gaven aan dat het wel denkbaar is dat er meer met hbo'ers wordt gewerkt, maar dat de juristen (nog) niet ingesteld zijn op functiedifferentiatie. Ook wanneer dergelijke organisaties wel meer aan functiedifferentiatie zouden doen, blijft het totaalaantal functies overigens beperkt. Hbo-juridische functies zijn in het algemeen vooral in grote aantallen te vinden waar op grote schaal regelgeving moet worden uitgevoerd of andere juridische diensten moeten worden geleverd. De schaal maakt dan dat er veel vergelijkbare zaken zijn, waardoor de juridische kaders veelal duidelijk zijn en veel zaken geen 'maatwerk' en uitgebreide, complexe juridische analyse behoeven. Standaardisering en differentiatie in werkzaamheden worden dan mogelijk. Deze situatie doet zich vooral in de sociale zekerheid voor, zie hierna.

4.5.2 UWV

Binnen de zbo's is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) kwantitatief bezien veruit de belangrijkste potentiële werkgever. Met name functies als medewerker bezwaar zijn binnen het UWV geschikt voor alumni. Daarnaast zijn er ook functies op het gebied van handhaving en arbeidsjuridische dienstverlening (ontslagvergunningen, tewerkstellingsvergunningen voor vreemdelingen, enzovoort). Van het UWV is gedetailleerde informatie ontvangen. Potentieel kan ongeveer 500-600 fte aan arbeidsplaatsen binnen het UWV als passend voor alumni HBO-Rechten worden aangemerkt, waarbij medewerker bezwaar de grootste categorie vormt. Voor alle in aanmerking komende functies is wel concurrentie van alumni WO Rechtsgeleerdheid en, in mindere mate, SJD te verwachten.

[49] https://almanak.zboregister.overheid.nl/

Het UWV heeft aangegeven dat leidinggevenden van bezwaarteams regelmatig ook voor hbo-juridische functies geneigd zijn te kiezen voor een wo-alumnus, simpelweg omdat er in de huidige arbeidsmarkt voldoende aanbod is. Tegelijkertijd zijn er ook binnen het UWV uitgesproken voorstanders van hbo'ers, die oordelen dat hbo'ers vaak minder de neiging hebben conflicten te juridiseren en beter in staat zijn te communiceren met klanten. Dit is uiteindelijk klantvriendelijker en effectiever. Het gaat hierbij natuurlijk om zwart-wit tegenstellingen tussen hbo'ers en wo'ers. De praktijk zal een genuanceerder beeld laten zien, maar het fenomeen dat hbo'ers bij grootschalige bezwaarbehandeling (en bij andere vergelijkbare vormen van grootschalige juridische dienstverlening, zoals rechtsbijstandverlening) in het algemeen in staat zijn om klantvriendelijker te opereren is in het onderzoek door verschillende experts onafhankelijk van elkaar bevestigd.

Interview alumnus HvA, medewerker bezwaar UWV

"Ik behandel gemiddeld vijf dossiers per week. Ik verzorg de volledige procedure, van de eerste beoordeling van het bezwaar, het vergaren van informatie bij betrokken collega's, het voorzitten van de hoorzitting tot het schrijven van de beslissing op bezwaar. Naast juridische kennis zijn communicatieve vaardigheden echt van groot belang. Je hebt niet alleen veel contact met klanten, maar ook met collega's en werkgevers.

Ik heb qua voorbereiding op de praktijk niet echt iets gemist in de opleiding, al leer je natuurlijk vooral veel 'on the job'. Het belangrijkste wat ik gemist heb is eigenlijk extra ondersteuning bij het zoeken van een stage- en afstudeerplaats, want dit ging niet gemakkelijk. Idealiter zou de opleiding er meer zelf aanbieden."

De afgelopen jaren zijn relatief veel alumni bij het UWV gaan werken in functies binnen de divisie Uitkeren op mbo of mbo+ niveau. Net zoals wo'ers voor verdringing van hbo'ers hebben gezorgd, hebben hbo'ers hier dus mbo'ers verdrongen. Het UWV geeft wel aan dat deze hbo'ers, met inmiddels enige werkervaring op zak, momenteel in grote getale uitstromen. Daarbij speelt ook mee dat zij binnen het UWV doorgaans geen kans maken op een vaste aanstelling.

Het UWV ziet zich de komende jaren voor een grote bezuinigingsopgave gesteld, al zijn de afgelopen jaren wel extra middelen beschikbaar gekomen voor handhaving. Het UWV probeert deze bezuinigingen onder andere te bereiken door dienstverlening te digitaliseren, al zorgt dit nog wel voor uitvoeringsproblemen. Het is nog niet geheel duidelijk wat de digitalisering over enkele jaren zal betekenen voor de personele bezetting van het UWV en de gevraagde opleidingsachtergronden voor functies. In ieder geval zal er voor de bezwaarfuncties en andere hbo-juridische functies de komende jaren wel enige vervangingsvraag zijn.

4.5.3 Overig

Zoals in paragraaf 4.5.1 al gemeld zullen er veel zbo's zijn waar een of enkele hbo-juridische functies te vinden zijn. Kwantitatief gaat het hierbij in totaal waarschijnlijk om beperkte aantallen arbeidsplaatsen (schatting: 50-150). In het kader van het onderzoek zijn nog gegevens verkregen van de Sociale Verzekeringsbank (Svb). De Svb is een andere, grote uitvoeringsinstantie op het gebied van de sociale zekerheid, belast met de uitvoering van de volksverzekeringen en het persoonsgebonden budget. Kwantitatief is de Svb overigens wel een aanzienlijk kleinere organisaties dan het UWV (ruim 3.000 tegen ruim 19.000 medewerkers). De juridische afdeling van de Svb heeft 50 fte, maar dit betreft voornamelijk wo-functies. De SKwantitatief bezien is de Svb wel minder Bij de SVB werken er hbo-juristen bijvoorbeeld op locatie als serviceteammedewerkers (niet exclusief juridisch), medewerker beroep en ondersteuning (decentraal, JZ-functie). Totaal 30 fte

Helaas is hierop van de Svb geen reactie verkregen. Mogelijk zijn er bij de Svb enkele tientallen arbeidsplaatsen, verbonden aan functies die in het bijzonder geschikt kunnen worden geacht voor alumni HBO-Rechten.

4.6 Openbaar Ministerie

Vanaf het moment dat de eerste alumni de arbeidsmarkt hebben betreden, zijn er alumni ingestroomd in de functie van parketsecretaris bij het Openbaar Ministerie (OM). Deze klassieke OM-functie werd traditioneel veelal door universitair juristen vervuld en, in mindere mate, door personen die vanuit andere administratieve functies binnen het OM waren doorgegroeid. Parketsecretarissen beoordelen, kort gezegd, casuïstiek, bereiden strafeisen en strafbeschikkingen voor en functioneren in het algemeen als juridische rechterhand van de Officier van Justitie. Het OM heeft recentelijk een beleidswijziging ingevoerd, waaruit volgt dat deze functie alleen nog door universitair juristen kan worden vervuld. Een reden hiervoor is dat zij als assistent-OvJ worden aangesteld, waarvoor civiel effect en daarmee een diploma WO Rechtsgeleerdheid vereist is. Door deze wijziging zijn er voor de voorzienbare toekomst geen mogelijkheden meer voor alumni HBO-Rechten om deze functie te bekleden.

Recentelijk is er wel een nieuwe ontwikkeling bij het OM, mede naar aanleiding van kritiek rond de zaak Bart van U. en de interne organisaties van de processen rondom DNA-afname en opslag[50], alsmede andere organisatorische processen. Naar aanleiding van de commissie Hoekstra[51] is beslist dat elk parket een coördinator DNA dient te hebben: een functionaris op hbo-niveau die zorgt voor de organisatie van het proces rond DNA-onderzoek. Voor deze functie is hbo-niveau, kennis van het recht en kennis van administratieve processen een vereiste. HBO-Rechten is hiervoor derhalve een zeer geschikte functie. Verder geldt dat door digitalisering ook binnen het OM er binnen administratieve processen een verschuiving optreedt van mbo- naar hbo-functies. Zo ontstaat er binnen parketten ruimte voor logistiek coördinatoren, die als verbindende schakel optreden tussen de inhoudelijk behandelaren (officieren en assistent-officieren) en de administratieve afdelingen. Deze functionarissen dienen ook kennis van het recht én kennis van administratieve processen te hebben. Zo dienen zij bijvoorbeeld te monitoren of er voldoende zittingsaanbod is en, zo nee, welke dossiers zich lenen om op korte termijn gereed te worden gemaakt voor behandeling ter zitting. Zij kunnen ook verbindingen leggen met behandelaars bij de politie, om zo de planning van zaaksbehandeling te optimaliseren. Vooralsnog gaat het om circa 8-9 functionarissen per parket en daarmee landelijk om circa 90-100 arbeidsplaatsen. Het is mogelijk dat deze ontwikkeling doorzet en dat het aantal arbeidsplaatsen in de toekomst door verdere digitalisering toeneemt. Het OM werkt momenteel aan de exacte positionering van deze functies. Hierover ontstaat waarschijnlijk in de loop van 2016 duidelijkheid.

4.7 Politie

De politie heeft de afgelopen jaren de koppositie overgenomen van Defensie als de grootste werkgever van Nederland. Anno 2015 werkten er ruim 60.000 werknemers bij de politie. Binnen deze grote organisatie zijn er zeker functies waarvoor HBO-Rechten als geschikte vooropleiding kan worden aangemerkt, ook al is er ook een politiekundige bachelor. Er kan bij deze functies vooral gedacht worden aan functies bij ondersteunende diensten, bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsrecht en innovatie, maar mogelijk ook aan opsporingswerkzaamheden. Vanaf de start van de deeltijdopleidingen HBO-Rechten waren er ook relatief veel deeltijdstudenten werkzaam bij de politie, die vaak ook bij de politie zijn blijven werken en regelmatig zijn doorgestroomd naar hogere functies. LinkedIn-gegevens laten zien dat het geen uitzondering is dat alumni in hbo-juridische functies bij de politie aan het werk komen. Er zijn dus zeker mogelijkheden, waarbij relevant is dat de interne

[50] In deze zaak de moord op Els Borst mogelijk voorkomen kunnen worden wanneer de correcte procedures met betrekking tot afname en opslag van DNA gevolgd waren. De Commissie Hoekstra concludeerde, kort gezegd, dat de organisatie van deze processen binnen het OM onvoldoende op orde waren (Hoekstra 2015, pagina133)
[51] Hoekstra 2015, pagina 119 e.v.

doelstelling van de politie om meer hoogopgeleiden binnen te halen al enige jaren niet wordt gehaald[52].

Exacte gegevens over het aantal arbeidsplaatsen zijn niet eenvoudig beschikbaar. Ter illustratie: bij een gemiddelde regionale eenheid zijn circa 5-6000 werknemers actief. Landelijk zijn er 10 eenheden. Een globale schatting op basis van gesprekken met medewerkers is dat HBO-Rechten bij een dergelijke eenheid mogelijk bij enkele tientallen arbeidsplaatsen als passend kan worden beschouwd, veelal wel naast andere opleidingsachtergronden (WO Rechtsgeleerdheid, politiekundige bachelor). Landelijk bezien zou het dus gaan om enkele honderden arbeidsplaatsen die potentieel geschikt zijn. Nader onderzoek en het verder verstevigen van relaties met de politie is hier aan te bevelen, mede gezien de vaak grote interesse van studenten voor de strafrechtelijke praktijk.

4.8 Rechtspraak

Blijkens het jaarverslag Rechtspraak[53] telde Nederland ultimo 2014 ruim 2.170 fte aan rechterlijke ambtenaren, ruim 4.921 fte aan direct ondersteunend personeel en ruim 1.716 fte aan indirect ondersteunend personeel (staftaken gerechten). De organisatie van de rechtspraak beleeft de afgelopen jaren een stormachtige periode. Allereerst zijn de gerechten nog bezig om de herziening van de gerechtelijke kaart daadwerkelijk organisatorisch te implementeren. Tegelijkertijd wordt in het Programma Kwaliteit en Innovatie rechtspraak (KEI) gewerkt aan een grote digitaliseringsoperatie voor het civiele en bestuursprocesrecht. KEI moet op termijn leiden tot belangrijke besparingen, die personele consequenties zullen hebben. Er bestaan bovendien voornemens om op termijn meer thematisch (in plaats van per rechtsgebied) te gaan werken. Al met al stelt dit de gerechtelijke organisatie voor enorme organisatorische uitdagingen.

In 2015 maakte de Raad voor de Rechtspraak het voornemen bekend om uit bezuinigingsoverwegingen op verschillende zittingslocaties slechts nog eenvoudige zaken te behandelen. Hiertegen ontstond fel protest, ook vanuit de rechterlijke macht zelf. Inmiddels is er extra geld toegezegd, waardoor de plannen met betrekking tot de zittingslocaties voorlopig van de baan zijn.

Met betrekking tot KEI geldt dat, wanneer deze digitaliseringsoperatie slaagt, er binnen de rechtspraak een overschot aan administratief personeel zal ontstaan. Met betrekking tot het zittende administratieve personeel geldt bovendien dat deze voor een belangrijk deel niet over de juiste kwalificaties beschikken (o.a. op het gebied van IT-vaardigheden) voor de nieuwe organisatie (een zogenoemde verticale mismatch). Het is dan ook de vraag, mede door de relatief hoge gemiddelde leeftijd van een deel van het administratieve personeel, in hoeverre de ambities op het gebied van het behalen van besparingen de komende jaren eenvoudig bereikt kunnen worden. Het is goed denkbaar dat ook binnen de rechtspraak logistiek-juridische functies op hbo-niveau ontstaan, vergelijkbaar met die bij het Openbaar Ministerie, zie hiervoor paragraaf 4.6.

Er zijn binnen de rechtspraak verschillende functies die voor alumni HBO-Rechten geschikt kunnen worden geacht. Een complicerende factor voor het verkrijgen van een totaaloverzicht is dat afzonderlijke gerechten veel vrijheid hebben in het vormgeven van hun eigen functiegebouw. In het algemeen geldt dat er bij functies voor gerechtsambtenaren (met daarbinnen gerechtssecretaris als belangrijkste functie) vooral functies op wo-niveau zijn. Enkele gerechten werven voor de functie van gerechtssecretaris ook HBO-Rechtenalumni, bijvoorbeeld voor kantonzaken,. Daarbij zijn er wel signalen dat hiervoor in de huidige arbeidsmarkt ook veel sollicitaties van wo-juristen binnenkomen.

Het totaalaantal arbeidsplaatsen in de rechtspraak waarvoor HBO-Rechten een vooropleiding biedt is vooralsnog dus beperkt. Het Landelijk dienstencentrum van de Rechtspraak heeft bovenstaande beeld bevestigd en aangegeven dat er op korte termijn nog geen duidelijkheid kan worden gegeven

[52] Zie ter illustratie: http://www.ad.nl/ad/nl/1012/Nederland/article/detail/4137114/2015/09/07/Politie-kampt-met-tekort-aan-hoogopgeleide-agenten.dhtml
[53] Zie http://www.jaarverslagrechtspraak.nl/

over de arbeidsmarktkansen voor HBO-rechtenalumni. Voorlopig lijken deze bij de rechtspraak dus nog beperkt.

4.9 Advocatuur en notariaat

4.9.1 Algemeen

De Rooij concludeerde in haar proefschrift, op basis van gegevens over alumni uit de jaren 2006-2009, dat de hbo-jurist in de wereld van de klassiek-juridische beroepen minder werkzaam was dan vooraf werd verwacht. Het algemene beeld is dat ook nu de hbo-jurist nog niet op grote schaal werkzaam is in hbo-juridische functies binnen de advocatuur en notariaat, maar dat er wel enige beweging is.

Alle opleidingen bevinden zich vanaf de start in een vergelijkbare situatie: er lopen relatief veel studenten (afstudeer)stages in de advocatuur, maar zij gaan er in veel mindere mate daadwerkelijk aan het werk. Alle opleidingen geven aan dat de advocatuur een grote aantrekkingskracht uitoefent op studenten. Voor het notariaat geldt dat in mindere mate.

Waar stages vaak een indicatie geven van de werkgelegenheid van alumni in een sector, lijkt dit voor advocatuur en notariaat (vooralsnog) niet op te gaan. LinkedIn-gegevens laten zien dat het wel regelmatig voorkomt dat alumni in advocatuur of notariaat werken. Een substantieel deel van de functies lijkt wel (deels) een secretarieel karakter te hebben, waarbij onduidelijk is of de functie op hbo-niveau is. Ook combineert een belangrijk deel van de HBO-Rechtenalumni werk in advocatuur of notariaat met een vervolgstudie.

4.9.2 Advocatuur

Anno 2016 zijn er ongeveer 17.000 advocaten in Nederland. Zij zijn verdeeld over ruim 2100 eenmanskantoren, ruim 1500 kantoren met 2-5 advocaten, ruim 500 kantoren met 6-20 advocaten, 74 kantoren met 21-60 advocaten en 24 grote kantoren met 60 en meer advocaten in dienst[54]. Bij de 50 grootste kantoren werken ongeveer 4000 advocaten. De grote meerderheid werkt dus op kleine tot middelgrote kantoren.

Ondanks dat een scherp kwantitatief beeld ontbreekt, is de indruk van experts dat er langzamerhand wel meer mogelijkheden voor hbo'ers ontstaan. De traditionele arbeidsverdeling binnen advocatuur is nog steeds die tussen advocaat en secretariële ondersteuning. De omvang van de secretariële ondersteuning is door de digitalisering wel teruggelopen. Waar vroeger advocaten brieven dicteerden, komt deze situatie nu vrijwel niet meer voor. De figuur van paralegal of legal assistants (verder: paralegal) is er, onder verschillende benamingen, altijd wel in enige mate geweest, maar lijkt bezig aan een bescheiden opmars. Experts geven aan dat ze de indruk hebben dat er meer kantoren zijn die experimenteren met de inzet van paralegals bij veel voorkomende zaken (letselschade, insolventierecht, vastgoed).

[54] Zie https://www.advocatenorde.nl/255/consumenten/feiten-over-de-advocatuur

Interview alumnus HvA, paralegal bij Van Campen/Liem: Advocaten/ Notarissen/ Fiscalisten

“Het kantoor is internationaal en fiscaal georiënteerd. Alle correspondentie en communicatie vindt plaats in het Engels. Op de opleiding heb ik wel Legal English gehad, maar dat was voor deze functie niet het vereiste niveau en heb ik dus moeten bijspijkeren. Ik hou mij vooral bezig met het opmaken van transactiedocumenten (zoals: akten, geldleningovereenkomsten, aandeelhoudersbesluiten, bestuursbesluiten, wijzigingen van statuten) en zorg voor een goede informatiestroom tussen de advocaten, notarissen en cliënten. Ik zorg ook voor alle wijzigingen die aan de KvK doorgegeven moeten worden (zoals in-/uitschrijving van nieuwe directeuren en aandeelhouders). Sinds kort werk ik vooral voor één grote klant en ben ik vanuit het kantoor eigenlijk de persoonlijke paralegal van deze cliënt.

Alle werkzaamheden hebben vooral betrekking op ondernemingsrecht en goederenrecht. Dat had ik voor deze functie graag nog uitgebreider gehad in de opleiding. Verder heb je voor deze functie sterke communicatieve vaardigheden nodig (zowel verbaal als schriftelijk) en dien je je werk accuraat en volledig zelfstandig uit te kunnen voeren. Ik denk dat paralegals binnen advocatuur en notariaat steeds harder nodig zijn.”

Verschillende grotere kantoren zijn momenteel ook bezig met het implementeren van projectmanagement voor omvangrijke zaken. Binnen deze ontwikkelingen ontstaan ook hbo-juridische functies. De toename in het gebruik van *legal tech* (zoals software op het gebied van e-discovery, contract drafting en merkenrecht) biedt mogelijkheden, zie de onderstaande vacature. Het is moeilijk exact te voorspellen hoeveel arbeidsplaatsen hiermee exact gemoeid zijn, maar het lijkt realistisch niet te hoge verwachtingen te hebben. Een geïnterviewd groot kantoor dat actief bezig is met functiedifferentiatie gaf desgevraagd aan dat, ook als de huidige ontwikkelingen binnen het kantoor zich de komende vijf jaar zouden doorzetten, 10-15% van de bezetting van het kantoor zou kunnen bestaan uit hbo’ers.

Voorbeeldvacature: Professional Support Officer

Functiebeschrijving

Over het werk
Voor de afdeling Legal Support & Services (LS&S) van NautaDutilh zoeken wij een Professional Support Officer. In deze nieuwe rol ondersteun je o.a. de Professional Support Lawyer bij het onderhoud en de ontwikkeling van onze document automation activiteiten en bij het opzetten en onderhouden van onze (cliënt) portalen. Tevens zul je bijdragen aan het uitvoeren van data analyses en deze gebruiken om werkzaamheden en processen te verbeteren. Als eerste aanspreekpunt voor de activiteiten sta jij collega's bij en zorg jij dat wensen en ontwikkelingen het beste worden uitgewerkt. Denk daarbij aan documenten gereed maken voor geautomatiseerd gebruik, het opstellen van user guides, het bieden van ondersteuning en het inrichten van cliënt portalen.

Pro-activiteit en verantwoordelijkheidsgevoel zijn jou niet vreemd: je ziet snel wanneer het beter kan en voert dit dan ook uit. Daarbij maak je gebruik van wat er mogelijk is op IT-gebied en bewaak je zowel de (eind)kwaliteit, bruikbaarheid als de eisen vanuit compliancy.

Gewenste vaardigheden en deskundigheid
Je bent een teamspeler die van aanpakken weet en je kunt schakelen tussen/op verschillende niveaus. Jij houdt het overzicht en weet op effectieve wijze doelen en prioriteiten te stellen. Je bent gewend procesmatig te werken. Servicegerichtheid staat bij jou voorop. Daarnaast vragen we:
Afgeronde opleiding HBO-rechten, HBO-ICT, HBO MIC of een vergelijkbare studie,
Aantoonbare affiniteit met IT en recht

Een voorzichtige schatting, gebaseerd op interviews en LinkedIngegevens, is dat er nu binnen de advocatuur enkele honderden (300-600) arbeidsplaatsen zijn die als hbo-juridisch kunnen worden aangemerkt. Een belangrijk deel hiervan zal in het 'pré-HBO-Rechtentijdperk' zijn ontstaan en wordt vervuld door medewerkers met hbo-niveau die zich in de praktijk de benodigde kennis en vaardigheden eigen hebben gemaakt. Als zij nu zouden moeten worden vervangen, zouden alumni HBO-rechten hiervoor zeer geschikt zijn.

Geïnterviewde experts geven in het algemeen aan dat de komst van alumni HBO-Rechten op zich goede mogelijkheden biedt voor differentiatie in werkzaamheden, maar dat dit wel innovatie en (organisatie)ontwikkeling vraagt, waar in het klassieke (op declarabele uren gebaseerde) verdienmodel vaak weinig tijd voor is. De obstakels die De Rooij in haar proefschrift constateerde (onder andere: conservatieve beroepsgroep en onbekendheid met arbeidsdeling) gaan dus voor een belangrijk deel nog op. Daaraan kan worden toegevoegd dat in de Nederlandse situatie het op grote schaal gebruik maken van advocaat-stagiairs waarschijnlijk een remmende invloed heeft op functiedifferentiatie, in vergelijking met bijvoorbeeld de Angelsaksische situatie.

Binnen de gefinancierde rechtsbijstand en de sociale advocatuur zou intensieve functiedifferentiatie, gezien de beperktere marges en veel zaken die zich waarschijnlijk lenen voor standaardisering, mogelijk nog meer voor de hand liggen, maar daar is (nog) geen sprake van. De wijze van financiering is hierop ook niet afgestemd. Deze deelsector van de advocatuur is bovendien de afgelopen jaren met forse bezuinigingen geconfronteerd. Veel advocaten(kantoren) hebben het hierdoor financieel moeilijk. Onderzoek van Ipsos[55], in opdracht van de Orde van Advocaten, laat zien dat bijna de helft de afgelopen jaren heeft bezuinigd op ondersteunend personeel. In 2013 werd met betrekking tot de gefinancierde rechtsbijstand een nieuwe bezuinigingsronde aangekondigd. Hetzelfde onderzoek liet zien dat een groot deel van de sociale advocatuur op grond van de aangekondigde bezuinigingen verwachtte geen rendabel kantoor meer te kunnen voeren, waarbij meer dan de helft aangaf te verwachten binnen twee jaar niet meer werkzaam te zijn binnen de advocatuur. In januari 2015 blokkeerde de Eerste Kamer verdere bezuinigingen, waardoor de toenmalige staatssecretaris op zoek moest gaan naar andere bezuinigingsmogelijkheden. Het rapport van de commissie Wolfsen[56] dat als gevolg hiervan tot stand is gekomen, adviseert onder andere tot samenvoeging van het Juridisch Loket en de Raad voor Rechtsbijstand en een versterking van juridische dienstverlening in de eerste lijn. Op korte termijn zullen er echter waarschijnlijk geen belangrijke wijzigingen optreden in het aantal hbo-juristen en zal dit beperkt blijven.

4.9.3 Notariaat

In oktober 2015 waren er in Nederland bijna 1300 notarissen en ruim 1700 kandidaat-notarissen. Het notariaat kent van oudsher een traditie van notarisklerken, waarvan een deel ook op hbo of zelfs hbo+ niveau werkzaam is. De indruk is dat in de praktijk de benamingen paralegal, notarieel medewerker en notarisklerk kunnen overlappen. Het notariaat biedt, gelet op de traditie aan ondersteunende, juridische functies op mbo+ en hbo-niveau, mogelijkheden voor alumni. Het notariaat heeft het echter vanaf 2008, juist op het moment dat voor het eerste (grote aantallen) alumni de markt betraden, zeer moeilijk gehad, vooral door een sterk teruglopende vastgoedmarkt. Het aantal notarissen en overige medewerkers is daardoor sterk gedaald. Met de aantrekkende economie en vastgoedmarkt neemt het aantal medewerkers sinds 2015 weer voorzichtig toe. Het aantal overige medewerkers in het notariaat is volgens cijfers van de Koninklijke Notariële Broederschap ruim 6000. Het is niet bekend hoeveel hiervan als hbo-juridisch kunnen worden aangemerkt. Ook de Koninklijke Notariële Broederschap heeft aangegeven niet over nadere gegevens te beschikken. Het is gegeven de normale verhoudingen wel aannemelijk dat het aantal hbo-juridische functies (waartoe we de notarisklerk hier rekenen) substantieel minder is dan het aantal (kandidaat)notarissen. Enkele indicaties zijn dat er bij de stichting tot opleiding van medewerkers in het notariaat ongeveer 180 notarisklerken staan ingeschreven. In de periode juli 2015-januari 2016 verschenen op de website vacaturebank ongeveer 25 vacatures die als hbo-juridisch zouden kunnen worden gekwalificeerd. Uit de LinkedIn-gegevens blijkt ook dat het regelmatig voorkomt dat alumni werkzaam zijn in het notariaat, waarbij het soms ook lastig te bepalen is op welk niveau de functie ligt. Op basis van deze gegevens en raadpleging van een groot aantal websites van notariskantoren (>50) kan het aantal arbeidsplaatsen op enkele

[55] Zie Ipsos 2014
[56] Wolfsen 2015

honderden (bijvoorbeeld 400-800) worden geschat, waarbij de niveaubepaling een schatting bemoeilijkt.

Indien de economie zich gunstig blijft ontwikkelen kan de komende jaren enige uitbreidingsvraag en vervangingsvraag worden verwacht voor functies waarvoor alumni als bijzonder geschikt kunnen worden aangemerkt. Door de toenemende concurrentie op de notariële markt (door bijvoorbeeld initiatieven als doe-het-zelf-notaris en de HEMA-notaris) kan worden verwacht dat er binnen het notariaat blijvende aandacht is voor kosteneffectiviteit en daarmee ook voor de mogelijkheden van functiedifferentiatie.

4.9.4 Conclusies

Samenvattend is het aannemelijk dat het aantal arbeidsplaatsen voor hbo-juristen in advocatuur en notariaat de komende jaren enigszins stijgt. De schatting van 300-600 arbeidsplaatsen in de advocatuur en 400-800 in het notariaat is nog met veel onzekerheden omgeven.

4.10 Gerechtsdeurwaarders en incasso

In totaal zijn er in Nederland ruim 1200 (kandidaat)gerechtsdeurwaarders. De HU biedt een hbo-opleiding tot gerechtsdeurwaarder, die gelijkenissen vertoont met HBO-Rechten, maar een meer gespecialiseerd profiel heeft. Binnen de gerechtsdeurwaardersbranche worden, blijkens de gegevens van opleidingen, door studenten regelmatig (afstudeer)stages gelopen. Uit de LinkedIn-gegevens blijkt ook dat er enkele alumni er in een juridische functie werkzaam zijn, maar kwantitatief is dit beperkt. De branche heeft het financieel moeilijk en experts stellen dat uitbreiding van het aanbod aan dienstverlening noodzakelijk is om omzetkrimp te voorkomen[57]. Daarbij wordt dienstverlening op het gebied van voorkomen van betalingsproblematiek als belangrijkste voorbeeld genoemd. Verwacht wordt namelijk dat de digitaliseringsoperatie binnen de rechtspraak en het afschaffen van de verplichte dagvaarding de omzet verder onder druk zal zetten.

Gerechtsdeurwaarders combineren hun werkzaamheden vaak met dienstverlening op het gebied van incasso. Er zijn ook incassobureaus zonder deurwaardersactiviteiten. Bij deze dienstverlening is juridische expertise vaak slechts beperkt noodzakelijk. Er zijn bij grotere bureaus vaak een of enkele (hbo) juridische functies, maar het totaalaantal arbeidsplaatsen is beperkt. Ook rechtsbijstandverzekeraars begeven zich de afgelopen jaren op de markt voor incassodiensten. Deze diensten zijn veelal gericht op het MKB en worden aangeboden in combinatie met andere juridische dienstverlening. Rechtsbijstandsverzekeraars worden apart besproken in de volgende paragraaf.

Het aantal passende arbeidsplaatsen voor hbo-juristen in de sector bij incasso- en gerechtsdeurwaarderskatoren is vooralsnog dus beperkt (<100) en het lijkt niet aannemelijk dat dit aantal op korte termijn sterk zal stijgen.

4.11 Rechtsbijstandverzekeraars

Anno 2014 waren er 34 aanbieders van rechtsbijstandsverzekeringen in Nederland. Inmiddels heeft meer dan de helft van de Nederlandse gezinnen een rechtsbijstandverzekering. De groei in de markt lijkt daarmee wel achter de rug. Twee verzekeraars (DAS en ARAG) richten zich uitsluitend op rechtsbijstandverzekeringen en mogen dan de verstrekking van rechtsbijstand zelf verzorgen. Andere verzekeraars dienen de naturaverstrekking van rechtsbijstand door een andere, onafhankelijke organisatie te laten verzorgen, omdat er anders mogelijk belangenconflicten ontstaan tussen de schade- en rechtsbijstandtak binnen één verzekeraar. In Nederland zijn er drie van deze organisaties: Stichting Achmea rechtsbijstand, stichting Univé Rechtshulp en Stichting Schaderegelingskantoor voor rechtsbijstandverzekering (SRK).

[57] Zie het ING Kwartaalnieuwsbericht Juridische Dienstverleners van 9 februari 2015: https://www.ing.nl/media/20150217%20Winst%20deurwaarders%20sterk%20onder%20druk%20-%20februari%202015_tcm162-79597.pdf

Binnen de rechtsbijstandverzekeringen is een relevante ontwikkeling dat er sinds november 2013 een uitspraak van het Europese Hof is die bepaalt dat er voor een procedure die door een rechter wordt beslist de verzekerde een vrije advocaatkeuze heeft. Er wordt nog over geprocedeerd of dit ook voor bezwaarprocedures geldt. Het aantal advocaten dat bij verzekeraars in dienst is, is hierdoor sterk afgenomen.

In het kader van het onderzoek is informatie verkregen van vier van de hiervoor genoemde organisaties, die gezamenlijk representatief kunnen worden geacht voor de totale sector. Alle organisaties hebben ervaring met hbo-juristen, waarbij het aantal werkzame hbo-juristen wel sterk verschilt. De ervaringen zijn bij alle organisaties positief, met name over het vermogen van hbo-juristen om effectief met cliënten te communiceren. Omdat rechtsbijstandverzekeraars veel vergelijkbare zaken behandelen, leent de werkomgeving zich ook goed voor functiedifferentiatie. Naarmate hbo'ers meer ervaring opdoen worden zij overigens ook steeds breder ingezet en is er soms relatief weinig verschil tussen wo- en hbo-juristen. In de werving vragen alle rechtsbijstandverzekeraars eigenlijk alleen WO- of HBO-rechten. MER of SJD worden als niet of veel minder geschikt beoordeeld (te weinig juridisch of te sociaal juridisch getint).

In totaal werken er bij de rechtsbijstandverzekeraars circa 1500-1800 juristen. Het aantal hbo-juristen kan worden geschat op circa 150-300. Verschillende organisaties hebben wel de wens dit aantal nog uit te breiden. Deze wens kan niet altijd direct gerealiseerd worden door een beperkte doorstroom van medewerkers. Deze is de afgelopen jaren beperkt geweest door de slechte arbeidsmarkt. Op termijn kan dus nog wel groei verwacht worden.

4.12 Juridisch advies en bijstand: overig

4.12.1 Algemeen

Naast de advocatuur, het notariaat, gerechtsdeurwaarders en rechtsbijstandverzekeraars zijn er natuurlijk nog andere partijen die juridisch advies en juridische dienstverlening aanbieden. Binnen de commerciële sector is de markt voor juridische advies en juridische dienstverlening de afgelopen jaren in beweging. Er zijn verschillende adviesbureaus die met alternatieve verdienmodellen (waaronder abonnementen voor rechtsbijstand) proberen marktaandeel te veroveren, onder andere op de advocatuur[58].

Sommige aanbieders vormen als het ware een juridische afdeling op afstand. Er zijn ook andere aanbieders die zich vooral richten op procesmatige ondersteuning van juridische afdelingen in de dagelijkse gang van zaken en bij grote projecten zoals fusies, overnames, reorganisaties, enzovoort. Legadex is hier een goed voorbeeld en profileert zich als innovatieve bedrijfsjuridische dienstverlener, die organisaties onder andere begeleidt bij het implementeren van contractmanagement en corporate housekeeping. Deze organisatie nam recent ook het initiatief tot het oprichten van de Stichting beroepsopleiding paralegals, die een opleiding aanbiedt voor paralegals voor de bedrijfsjuridische praktijk[59]. Binnen deze categorie aanbieders zijn naar schatting in totaal enkele tientallen hbo-juridische arbeidsplaatsen (50-100 fte).

Ook accountantskantoren bewegen zich de afgelopen jaren nadrukkelijker op de markt voor juridisch advies en juridische dienstverlening[60], maar hbo-juridische functies zijn nog zeldzaam. Trustkantoren zijn een andere aanbieder van juridische diensten voor organisaties, veelal op het snijvlak van juridisch en fiscaal, daar zijn wel hbo-juridische functies te vinden. In totaal zijn er in de trustbranche

[58] Zie ter illustratie http://www.elsevier.nl/Economie/achtergrond/2015/11/Juridische-buitenbeentjes-die-advocatenbranche-opschudden-2713464W/

[59] Zie: http://www.legadex.com/over-ons/paralegal-opleidingen/beroepsopleiding-paralegals/

[60] Bijvoorbeeld Deloitte Legal, zie http://www2.deloitte.com/nl/nl/pages/legal/articles/legal-services.html. Veel accountantskantoren boden altijd al op kleine schaal niet-fiscale juridische dienstverlening aan cliënten. Juridisch adviseurs van accountantskantoren zijn vaak aangesloten bij beroepsverenging NEVAO voor bedrijfsjuridisch adviseurs, zie www.nevoa.nl.

naar schatting ongeveer 300-400 juridische functies, waarvan mogelijk 20-40% als hbo-juridisch kan worden aangemerkt (60-150 fte).

Hiermee zijn in dit rapport de belangrijkste commerciële aanbieders van juridisch advies en rechtsbijstand besproken. Er zijn ook nog enkele relevante publieke en non-profitaanbieders van juridisch advies en rechtsbijstand die in de volgende paragrafen worden behandeld.

4.12.2 Juridisch loket

Een relevante organisatie voor alumni is het Juridisch Loket (JL). Het JL is gericht op eerstelijns juridisch advies. De dienstverlening beperkt zich tot informatie, advies en doorverwijzing. Het JL heeft ongeveer 300 medewerkers in dienst, waarvan circa 220 fte de functie heeft van juridisch medewerker. Hiervan heeft ongeveer 10-20% een wo-achtergrond en 80-90% een hbo-achtergrond. Van de hbo'ers heeft ongeveer 80% een SJD-opleiding (130-150 fte), de overigen hebben een opleiding HBO-Rechten. Beide opleidingen worden geschikt geacht, eventuele voorkeuren kunnen per vestiging verschillen. Indien de adviezen van de commissie Wolfsen, zie ook paragraaf 4.9.2, worden opgevolgd wordt het JL samengevoegd met de Raad voor Rechtsbijstand. Deze instantie is momenteel ook de financier van het JL.

4.12.3 Vakbonden

Vrijwel alle vakbonden in Nederland bieden juridische ondersteuning aan hun leden, veelal, maar niet uitsluitend, verbonden aan arbeidsrechtelijke kwesties. Veel vakbonden bieden ook dienstverlening die verder gaat dan eerstelijns juridisch advies, zoals ondersteuning in een procedure. Enkele kleinere bonden bieden leden juridische ondersteuning via samenwerking met een rechtsbijstandsverzekeraar. Landelijk bezien zijn er bij alle bonden gezamenlijk waarschijnlijk rond de 500-600 fte aan arbeidsplaatsen voor juridisch medewerkers. Naar schatting heeft ongeveer 50% hiervan een WO-achtergrond. De overige 50% van de medewerkers heeft een hbo-achtergrond, waarvan een belangrijk deel een SJD-opleiding heeft (schatting: 150-250 fte). HBO-Rechten concurreert als opleiding in toenemende mate voor deze functies. Voor de toekomst geldt dat veel vakbonden te kampen hebben met teruglopende ledenaantallen, waardoor het aantal arbeidsplaatsen onder druk staat. Onder invloed van de crisis is het aantal leden dat een beroep doet op ondersteuning de afgelopen jaren wel hoog geweest, waardoor er tijdelijke arbeidsplaatsen zijn gecreëerd. Indien de economische situatie verder verbetert, zal het aantal arbeidsplaatsen, verbonden aan juridische ondersteuning, de komende jaren waarschijnlijk onder druk komen te staan.

4.12.4 Overig

Er zijn nog enkele non-profitorganisaties die juridisch advies of rechtsbijstand aanbieden. Te denken valt aan consumenten- of patiëntenorganisaties, de ANWB of een organisatie als de VVAA (ledenorganisatie die financieel en juridisch advies aanbiedt voor professionals in de gezondheidszorg). Bij deze organisaties zullen waarschijnlijk ook enkele hbo-juridische functies te vinden zijn, die waarschijnlijk maximaal enkele tientallen arbeidsplaatsen vertegenwoordigen (<50 fte).

4.13 Bedrijfsleven

4.13.1 Contractmanagement en corporate housekeeping

Detacheerders hebben in het onderzoek onafhankelijk van elkaar de opkomst fenomeen van het fenomeen *paralegal* in het bedrijfsleven gesignaleerd, die vooral taken hebben op het gebied van contractmanagement en corporate housekeeping. Zij hebben verschillende voorbeelden gegeven van juridische afdelingen die in 2015 voor het eerst zijn overgegaan tot het aannemen van hbo-juristen voor dergelijke functies.

Ter toelichting: contractmanagement is een term die in de praktijk voor uiteenlopende functies wordt gebruikt. Soms betreft het meer projectmanagementfuncties met een technisch-inhoudelijk karakter,

bijvoorbeeld in de bouwsector. Soms gaat het ook om contractmanagementfuncties die gecombineerd worden met inkoopwerkzaamheden. Hiervoor wordt dan vaak een diploma van de Nederlandse Vereniging voor Inkoopmanagement (NEVI) gevraagd. De NEVI biedt alumni van verschillende opleidingen de mogelijkheid versnelde trajecten te volgen. HBO-Rechten biedt op dit moment geen mogelijkheid voor een versneld traject[61].

Contractmanagementfuncties zijn in de praktijk dus regelmatig buiten de juridische afdeling gepositioneerd en vragen soms technisch-inhoudelijke kennis, maar ook in de huidige praktijk zijn er contractmanagementfuncties die geschikt zijn voor juridische professionals. Daarbinnen zijn er, afhankelijk van de benodigde juridische expertise, zowel wo- als hbo-functies. Bij wo-functies wordt er bestaat het opstellen van contracten dan vaak uit complex maatwerk. Onderstaande vacature is een voorbeeld van een relatief lichte juridische contractmanagementfunctie, waarvoor een alumnus HBO-Rechten waarschijnlijk zeer geschikt zou zijn.

Voorbeeldvacature: contractmanager

Harvey Nash is een beursgenoteerde, internationale organisatie met als kernactiviteiten: recruitment, bemiddeling en contractmanagement. Met meer dan 40 kantoren in Europa, Azië, Australië en de Verenigde Staten behoort Harvey Nash tot de top 50 grootste recruitment organisaties wereldwijd. Voor de Contract Management afdeling op ons kantoor in Maarssen zijn wij op zoek naar een **contractmanager**.

Functieomschrijving:
De *contractmanager* is operationeel verantwoordelijk voor een aantal klanten en fungeert voor deze accounts als 1e aanspreekpunt. De functie is voor 40 uur per week.

Je voornaamste taken zijn:
- Voeren van (telefonische) intakegesprekken met leveranciers en/of ingehuurde professionals.
- Contractueel vastleggen van afspraken in (standaard)contracten. Dit doe je conform de voorwaarden van de klant. Hiervoor voer je contractonderhandelingen met leveranciers en/of de ingehuurde professional.
- Samenstellen van een digitaal contractdossier door de benodigde documentatie (in het kader van wet- en regelgeving) op te vragen. Je bewaakt de tijdige ontvangst van deze stukken en waar nodig, indien de klant dit vereist, voer je een screeningsprocedure uit.
- Troubleshooting: je werkt samen met de financiële administratie om facturatie problemen te voorkomen of op te lossen als deze zich toch voordoen. Maar ook bij onduidelijkheden of vragen over bijvoorbeeld contractuele voorwaarden ben je het aanspreekpunt voor klanten, leveranciers of de ingehuurde professional.
- Verzorgen van rapportages (in Excel).

Profiel:
Je werkt gestructureerd, nauwkeurig en weet overzicht te houden. Je voelt je thuis in een drukke werkomgeving, kunt goed schakelen en vindt het geen probleem om volgens verschillende (klant) procedures te werken. Daarnaast ben je pro actief, oplossingsgericht en dienstverlenend ingesteld.

Functie-eisen:
- HBO niveau
- goede contactuele vaardigheden; je kunt omgaan met weerstand
- enkele jaren (administratieve) werkervaring in de zakelijke dienstverlening
- goede beheersing van de Nederlandse en Engelse taal (mondeling en schriftelijk)
- interesse in of affiniteit met relevante wet- en regelgeving rondom bemiddeling en detachering
- ervaring in werving- en selectie branche is een pré.

[61] Zie https://www.nevi.nl/artikelen/vrijstellingen-nevi-examens

Ondanks dat contractmanagement vaak buiten de juridische afdeling is gepositioneerd, hebben juridische afdelingen vaak wel een organisatorische verantwoordelijkheid. Juridische afdelingen zorgen de laatste jaren in toenemende mate dat wordt overgegaan tot het middels specifieke software digitaal ondersteunen van contractmanagement en/of corporate housekeeping. Voorheen werden veel van deze processen bijvoorbeeld in Excel-bestanden geadministreerd. Dit is bij veel organisaties overigens nog steeds het geval[62]. Het vakgebied ontwikkelt zich onder invloed van digitalisering echter sterk. Softwareleverancier Effacts, die veel grote Nederlandse juridische afdelingen tot haar cliëntele kan rekenen en recent is overgenomen door Kluwer, biedt bijvoorbeeld inmiddels ook koppelingen met contract assembly software van WeAgree (www.weagree.com). Daarmee ontstaan voor organisaties mogelijkheden om substantiële verbeteringen aan te brengen in het gehele contracteerproces, al is dit organisatorisch bezien nog een grote uitdaging.

Deze ontwikkelingen bieden mogelijkheden voor IT-vaardige juridische professionals, die beschikken over organisatiesensitiviteit, organisatorisch inzicht en communicatieve vaardigheden en bovendien nauwkeurig kunnen werken. Hbo-juristen lijken bij uitstek geschikt om spilfuncties te gaan vervullen in dit soort processen. We staan overigens nog aan het begin van deze ontwikkelingen. Veel organisaties hebben goede voornemens, die in de praktijk nog wel bewaarheid moeten worden en op organisatieniveau veranderingen van werkwijzen en veel organisatorische discipline vragen. Toch zijn experts het er wel over eens dat de ontwikkelingen in deze richting zich uiteindelijk door zullen zetten.

4.13.2 Aantallen

De bedrijfsjuridische praktijk is divers. Hbo-juridische werkzaamheden beperken zich niet alleen tot contractering, contractmanagement en corporate housekeeping. De LinkedIn-gegevens bevatten voorbeelden van alumni die zich op bedrijfsjuridische afdelingen bijvoorbeeld bezighouden met klacht- en claimafhandeling en merkenrecht. Bij verzekeraars werken zij met enige regelmaat als schadebehandelaar. In het algemeen zijn er, met name, in de financiële sector mogelijkheden als compliancemedewerker.

Desgevraagd geven geïnterviewde experts aan dat zij zich kunnen voorstellen dat, als de digitalisering en professionalisering van contractmanagement en corporate housekeeping zich voortzet, op termijn bijvoorbeeld 10-20% van functies op bedrijfsjuridische afdelingen uit hbo-juridische functies kunnen bestaan. Buiten juridische afdelingen zijn de mogelijkheden kwantitatief bezien waarschijnlijk ook nu al ruimer, maar daarvoor komen ook eerder alumni van andere opleidingen in aanmerking. Volgens een globale schatting zijn er in Nederland ongeveer 3000-4000 fte aan bedrijfsjuridische functies, die nu veelal nog op wo-niveau zijn. 10-20% hiervan zou dus 300-800 fte betekenen. Deze voorspelling is niet meer dan een inschatting. In de huidige situatie zijn er mogelijk 100-200 fte op bedrijfsjuridische afdelingen die als hbo-juridische functies geclassificeerd zouden kunnen worden. Verschillende van deze functies zullen ‘pré-HBO-Rechten’ zijn en in de praktijk worden ingevuld door medewerkers die over een voldoende hoog niveau beschikken en zich de benodigde kennis en vaardigheden in de praktijk eigen hebben gemaakt. Ook deze inschatting is dus met de nodige onzekerheid omgeven.

4.14 Privacy officer

Na de inwerkingtreding van de Europese Privacy Verordening zijn overheidsinstanties en organen verplicht om een privacy officer (ook wel: data protection officer, vanaf hier: DPO) aan te stellen. In de particuliere sector geldt deze verplichting voor bedrijven met meer dan 250 werknemers of organisaties waarvan de kernactiviteiten bestaan uit het verwerken van gegevens. Tijdens het onderzoek kwam de vraag op of dit een geschikte functie voor alumni HBO-Rechten zou zijn.

Allereerst: in Nederland zijn er ongeveer 1600 organisaties met 250-500 medewerkers, 800 organisaties met 500-1000 medewerkers, 400 organisaties met 1000-2000 medewerkers en ongeveer 300 met meer dan 2000 medewerkers. In totaal zijn er derhalve ruim 3000 organisaties die aan deze verplichting moeten voldoen. De inschatting is dat DPO vaak geen full-time functie zal zijn en dat veel organisaties zullen kiezen voor een externe DPO. De regeling staat dit expliciet toe. Gespecialiseerde

[62] Zie voor een totaalbeeld NEVI/ Mitopics 2014

organisaties anticiperen nu reeds op deze markt[63]. Overigens heeft een groot aantal organisaties nu ook al een Functionaris gegevensbescherming aangesteld (vergelijkbaar met de binnenkort verplichte DPO). Het register van deze functionarissen van het College Bescherming Persoonsgegevens telt circa 600 personen.

Een functie als DPO zal voor alumni zeker tot de mogelijkheden kunnen behoren. Op basis van de eisen die deze functie stelt is het wel waarschijnlijk dat dit doorgaans minimaal een medior- en vaak een seniorfunctie zal zijn. Voor alumni met werkervaring (medior professionals) is een functie als DPO, op het snijvlak van privacyrecht en organisatorische processen, wel een aantrekkelijk toekomstperspectief. HBO-Rechten zou hiervoor een goede basis kunnen vormen. Privacy is daarnaast een onderwerp dat bij veel processen in organisaties een rol speelt en dat natuurlijk niet is voorbehouden aan een DPO.

4.15 Overig

In de vorige paragrafen zijn de meest relevante sectoren besproken. Hiernaast zullen er bij allerlei organisaties (bijvoorbeeld internationale organisaties, arbitrageinstituten, klachtencommissies, enzovoort) in zeer beperkte mate hbo-juridische functies kunnen bestaan. Ten behoeve van de berekening van het totaal aan arbeidsplaatsen kan wel nog het aantal hbo-juristen worden meegenomen dat structureel via detacherings- en uitzendorganisaties bij verschillende opdrachtgevers in hbo-juridische functies werkzaam is (en niet al in de schattingen is meegenomen). Op basis van de gesprekken is een globale schatting is dat dit aantal ergens tussen 100-200 arbeidsplaatsen ligt.

[63] Zie bijvoorbeeld https://ictrecht.nl/diensten/producten/privacy-officer/

5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

5.1 Algemeen

Uit het onderzoek komt naar voren dat veel junior en medior hbo-juridische functies getypeerd kunnen worden als *operationele juridische functies*[64]. Hbo-juristen zijn daarmee *operationele juridische professionals.* Hierbij kunnen twee basistypen functies worden onderscheiden.

Het eerste type functie komt in de grootste aantallen voor in beroepscontexten waar op grote schaal uitvoering van wet- en regelgeving of juridische dienstverlening aan burgers, cliënten of organisaties plaatsvindt. De schaal maakt in deze beroepsomgeving dat er differentiatie en standaardisering plaats kan vinden. Vergunningverlening, handhaving, toezicht, bezwaar- en klachtbehandeling binnen overheidsorganisaties en rechtsbijstand (bij rechtsbijstandsverzekeraars, Juridisch Loket of vakbonden) zijn voorbeelden worden genoemd van gebieden waarop dergelijke functies voorkomen. Hbo-juristen worden in deze functies–in toenemende mate- door werkgevers gewaardeerd om hun oplossingsgerichtheid, hands-on-mentaliteit en hun vermogen effectief met burgers en (interne) cliënten te communiceren.

Een tweede type *operationele juridische functie* is het project- of procesmatig begeleiden en ondersteunen van (complexe) juridische dienstverlening of het voeren van hoogwaardige juridische administratie, in toenemende mate met gespecialiseerde digitale hulpmiddelen (*legal tech*). Dit type hbo-juridische functie is in het bedrijfsleven en de advocatuur in opkomst. Het aantal arbeidsplaatsen is nog wel relatief beperkt. Deels gaat het hier om nieuwe functies op juridische afdelingen, maar er zijn ook raakvlakken met bestaande contractmanagementfuncties.

Uitgaande van de indeling in deelprofessies, subprofessies en assistentprofessies kunnen enkele geïdentificeerde functies als subprofessies van de juridische professie worden beschouwd. Bij de genoemde functies op het gebied van bezwaarbehandeling en rechtsbijstandverlening gaat het om taken die tot de klassieke juridische professie worden gerekend en aan hbo-juristen worden toebedeeld. In veel gevallen is het onderscheid echter ook niet van toepassing. Functies op het gebied van contractmanagement (en *corporate housekeeping*), handhaving en vergunningverlening liggen meer buiten de traditionele juridische professie en bevinden zich eerder op het snijvlak van recht, commercie[65] (of bestuur[66]) en administratieve organisatie.

De algemene observatie is dat er in de rechtspraktijk langzamerhand meer functiedifferentiatie ontstaat en het onderscheid tussen hbo- en wo-juridische functies duidelijker wordt. De bekendheid van HBO-Rechten bij werkgevers neemt toe. Voor wat betreft de hbo-juridische functies is de ontwikkeling naar de hiervoor genoemde twee typen functies voor een belangrijk deel in overeenstemming met hetgeen bij de oprichting werd beoogd. Wel werd in de eerste fase van de opleiding nog regelmatig gedacht dat hbo-juristen vooral back-office functies zouden vervullen. Dit blijkt niet het geval.

Het is niet verrassend dat het tempo van verandering traag is. Naast conservatisme binnen juridische organisaties, onbekendheid met arbeidsdeling en de (inmiddels verminderde) onbekendheid met alumni HBO-Rechten, is de arbeidsmarkt de afgelopen jaren zeer ruim geweest. In een krappe arbeidsmarkt ontstaat voor werkgevers eerder de noodzaak om passende en aantrekkelijke functies te ontwerpen die de organisatiedoelstellingen dienen en tegelijkertijd goed aansluiten bij het aanbod en de opleidingsachtergrond van alumni op de arbeidsmarkt. De verwachting is dat de arbeidsmarkt de komende jaren ruim zal blijven; het is dan ook realistisch om vanuit het werkveld geen grote

[64] Zoals al gememoreerd wordt het verband tussen opleiding en functie in het algemeen losser, naarmate de werkervaring toeneemt. Seniorfuncties zullen bijvoorbeeld ook meer beleidsmatige en leidinggevende taken kunnen bevatten.
[65] Contractmanagement heeft vaak een duidelijk verband met commerciële activiteiten. Corporate housekeeping heeft een relatie met corporate governance.
[66] Vergunningverlening en handhaving zijn bestuurlijke overheidstaken.

veranderingen te verwachten. Een scherpere profilering van HBO-Rechten kan wel bijdragen aan het versnellen van ontwikkelingen.

Alhoewel een analyse op dit punt geen onderdeel is geweest van de onderzoeksopdracht, speelt ten tijde van het afronden van dit rapport al geruime tijd de discussie omtrent het al dan niet samenvoegen van SJD en HBO-Rechten tot één zogenoemde CROHO. Hierover kan in ieder geval worden opgemerkt dat er geen werkgevers zijn geweest die de overlap of het onderscheid tussen SJD en HBO-Rechten uit eigen beweging op enige manier als probleem of knelpunt hebben bestempeld. Voor de meeste functies is er in de rechtspraktijk geen werkelijke concurrentie tussen opleidingen. Alleen in het sociaal domein lijkt er voor enkele functies (bijvoorbeeld medewerker bezwaar) sprake van een duidelijke overlap. Vanuit werkveldperspectief lijkt er dan ook geen duidelijke behoefte aan samenvoeging. Samenvoeging heeft het nadeel dat nieuwe marketinginspanningen moeten worden verricht om het werkveld de nieuwe inrichting duidelijk te maken. Tussen de meer commerciële praktijk waarop een deel van de alumni van HBO-Rechten gericht is en de gemiddelde SJD-beroepspraktijk bestaan ook belangrijke cultuurverschillen. Dit zou een herkenbare marketing kunnen bemoeilijken. Deze nadelen zou moeten worden afgewogen tegen de voor- en nadelen die samenvoeging voor de opleidingen en instellingen heeft. Daarmee is de discussie over het al dan niet samenvoegen vooral een interne kwestie van het hoger beroepsonderwijs.

5.2 Conclusies

5.2.1 Aantallen

Onderstaande tabel geeft een samenvatting van de schattingen over het aantal hbo-juridische functies die de komende jaren de vervangingsvraag van opleidingen zullen bepalen. Deze schattingen, zie ook de toelichtingen per sector, zijn tot stand gekomen door extrapolatie van gegevens over individuele organisaties en inschattingen van experts en zijn vervolgens ter controle getoetst aan onder andere de beschikbare LinkedIn-gegevens van alumni en beschikbare kwantitatieve gegevens. Naast de marges die in de schattingen zijn gebruikt, is per categorie ook een indicatie gegeven van de mate van betrouwbaarheid van de schatting. Dit drukt de inschatting van de onderzoekers uit van de kans dat de werkelijkheid substantieel zal afwijken van de schatting. Deze inschatting kan worden beschouwd als een indicatie van de wenselijkheid van nader onderzoek. Bij een hoge betrouwbaarheid wordt de kans zeer klein geacht (indicatief <5%) dat de schattingen zullen afwijken. Bij matige betrouwbaarheid is nader onderzoek zeer wenselijk.

Per categorie is tevens aangegeven of er de komende jaren, in aanvulling op de vervangingsvraag, een netto-groei van het aantal arbeidsplaatsen verbonden aan hbo-juridische functies kan worden verwacht. In het algemeen geldt dat op basis van het onderzoek in de meeste categorieën vrijwel geen tot een beperkte uitbreidingsvraag wordt verwacht (< 2%).

> *NB: De geschatte aantallen in de tabel vormen de basis voor baanopeningen op grond van de netto-vervangingsvraag. Een eventuele positieve uitbreidingsvraag zorgt voor een uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen en daarmee voor extra vacatures, bovenop de vervangingsvraag.*

Categorie	Minimum (fte)	Maximum (fte)	Uitbreidingsvraag verwacht? (negatief, geen, beperkt, groot)	Indicatie betrouwbaarheid: matig, redelijk, hoog
Gemeenten	3000	5100	Geen	Redelijk
Rijksoverheid	200	350	Geen	Hoog
Zelfstandige bestuursorganen	300	600	Geen	Redelijk
Decentraal, overige	50	150	Geen	Redelijk
Openbaar Ministerie	50	150	Beperkt	Hoog
Rechtspraak	50	150	Geen	Redelijk
Advocatuur	300	600	Beperkt	Redelijk
Notariaat	400	800	Beperkt	Redelijk
Trust en overige diensten	150	300	Geen	Redelijk
Bedrijfsleven	400	800	Beperkt	Redelijk
Rechtsbijstandsverzekeraars	100	400	Beperkt	Hoog
Vakbonden en overig non-profit	100	400	Geen	Hoog
Detacheringsorganisaties	100	200	Geen	Redelijk
Politie	100	300	Beperkt	Matig
Totaal	5300	10300		

Tabel 5-1: Schattingen

Herhaald wordt hier dat deze schattingen het aantal arbeidsplaatsen betreffen dat direct verbonden is aan hbo-juridische functies: functies waarvoor alumni hbo-rechten een (zeer) goede kans zullen maken als een vacature nu vrij zou komen. In werkelijkheid zullen veel zittende medewerkers die nu deze arbeidsplaatsen vervullen geen HBO-Rechtenachtergrond hebben. Buiten de hier genoemde arbeidsplaatsen zijn er uiteraard meer arbeidsplaatsen waarvoor alumni HBO-Rechten in aanmerking komen. Hier concurreren zij echter met alumni van veel andere opleidingen. Het onderstaande overzicht, eerder behandeld in paragraaf 3.2.2, geeft een indicatie van de omvang van deze semi-juridische arbeidsmarkt.

Sectorale verdeling aantal arbeidsplaatsen Juridische beroepen op mbo- en hbo-niveau, 2014

Bedrijfssector	NL abs	Juridische beroepen mbo abs	Juridische beroepen mbo %	Juridische beroepen hbo abs	Juridische beroepen hbo %
Landbouw en visserij	213.700	2.400	2,6	900	0,8
Industrie en nutsbedrijven	862.100	6.700	7,3	5.600	4,8
Bouwnijverheid	443.800	2.800	3,0	1.500	1,3
Handel en reparatie	1.405.500	7.200	7,8	4.400	3,8
Horeca	410.800	1.100	1,2	200	0,2
Vervoer en opslag	355.300	3.300	3,6	2.000	1,7
Informatie en communicatie	261.900	1.000	1,1	2.800	2,4
Financiële dienstverlening	220.300	2.200	2,4	3.100	2,7
Zakelijke dienstverlening	1.165.400	13.600	14,7	15.100	13,1
Overheid	425.500	26.300	28,5	43.200	37,4
Onderwijs	533.700	4.600	5,0	9.100	7,9
Zorg en welzijn	1.304.700	15.800	17,1	22.700	19,6
Cultuur, recreatie en ov. dienstverlening	362.000	5.400	5,8	5.000	4,3
Totaal	7.964.700	92.400	92.400	115.600	115.600

Tabel 5-2: Overzicht aantal (semi)juridische arbeidsplaatsen (herhaling)

Bron: Ecabo/ Etil, www.ecabo.nl/arbeidsmarkt/arbeidsmarktperspectieven/juridische-beroepen/vraag-arbeidsmarkt/

5.2.2 Arbeidsmarktpositie

Om de arbeidsmarktpositie van alumni voor hbo-juridische functies te beoordelen dient het aantal verwachte baanopeningen te worden afgezet tegen de instroom op de arbeidsmarkt (nieuwe alumni die de arbeidsmarkt betreden). Het aantal baanopeningen, zie hoofdstuk wordt bepaald door de combinatie van netto-vervangingsvraag en uitbreidingsvraag. Het ROA heeft dit percentage in haar prognose voor de beroepsklasse *Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen* op 3,7% geschat. Mogelijk is dit percentage nog wat hoger, omdat sommige beroepen in de genoemde beroepsklasse met een negatieve uitbreidingsvraag te maken hebben. Onderstaande tabel toont berekeningen op basis van het minimum en maximum aantal geschatte arbeidsplaatsen, op basis van een combinatie van netto-vervangingsvraag en uitbreidingsvraag van 3% (somber), 4% (realistisch) en 5% (optimistisch). Om te corrigeren voor parttime functies, dient het aantal fte met een factor te worden verhoogd. Op basis van de observaties in het onderzoek is het parttime percentage geschat op 0,85, hetgeen leidt tot een correctiefactor van 1,18.

	Minimum (fte)	**Minimum (personen)**	**Maximum (fte)**	**Maximum (personen)**
3%	**159**	**188**	**306**	**361**
4%	**212**	**250**	**408**	**481**
5%	**265**	**313**	**510**	**602**

Tabel 5-3: Geschatte aantal baanopeningen

Aantal alumni dat de komende jaren afstudeert beweegt zich de komende jaren rond de 1800 en daalt vanaf collegejaar 2019-2020 naar rond de 1600 diploma's, zie paragraaf 2.2.4. Van de alumni betreedt een relevant deel in een later stadium niet als hbo'er maar als wo'er de arbeidsmarkt. Een

deel zal starten met een wo-traject, maar haalt daarbij de eindstreep niet en zal op enig moment als hbo'er, met enkele WO-vakken op zak, alsnog de juridische arbeidsmarkt betreden. Door deze factoren wordt een exacte berekening lastig. Om enigszins een beeld te krijgen van de druk op de arbeidsmarkt voor hbo-juridische functies lijkt het aannemelijk om uit te gaan van 30% van de alumni die niet als hbo'er meedingen voor hbo-juridische functies. Het totaal aantal alumni per jaar zal zich dan rond de 1250 bewegen. Omdat zij ook nog concurrentie zullen ondervinden van wo'ers die op hbo-juridische functies solliciteren, zal een belangrijk deel van de alumni geen emplooi vinden in een functie die direct aansluit bij de opleiding. Zij zullen zijn aangewezen op de grotere, semi-juridische arbeidsmarkt, of zelfs daarbuiten een functie moeten zoeken. Omdat ook op deze markten veel concurrentie is kan de arbeidsmarktpositie van alumni als matig worden beoordeeld. Vanaf 2019-2020 daalt de uitstroom en zal de druk op de arbeidsmarkt iets minder worden. Het zou gunstig zijn wanneer de uitstroom in de jaren hierna nog verder daalt.

Samengevat kan worden gesteld dat de matige arbeidsmarktpositie van alumni vooral wordt veroorzaakt door een te hoge instroom op de arbeidsmarkt, in combinatie met het feit dat ook voor alumni WO Rechtsgeleerdheid de arbeidsmarkt ruim is. HBO-rechten is vanaf de start van de opleidingen onverwacht snel gegroeid en is daarbij bovendien vanaf 2008 geconfronteerd met een, onder invloed van de economische crisis, sterk verslechterende arbeidsmarkt. Ook nu de economie aantrekt zal het aantal alumni de komende jaren echter te hoog zijn om van een goede arbeidsmarktpositie te spreken.

5.3 Aanbevelingen

Hieronder worden op basis van de resultaten van het onderzoek puntsgewijs aanbevelingen gedaan, voorzien van een korte toelichting:

- **Beperk de instroom en licht realistisch en tijdig voor**

Gegeven de arbeidsmarktpositie en het beschikbare aantal arbeidsplaatsen zou een lagere instroom wenselijk zijn. Verschillende opleidingen hebben echter wel slechte ervaringen met een numerus fixus. Om 'waterbedeffecten' te voorkomen werkt een numerus fixus ook alleen als alle opleidingen zich hieraan committeren. Daarbij dienen vervolgens lastige vragen te worden beantwoord over de gewenste maximale instroom per opleiding. Een dergelijke beperking van de instroom om arbeidsmarktredenen is in het Nederlandse hoger beroepsonderwijs niet gebruikelijk. Het is bovendien de vraag welke opleidingen de aspirant- studenten moeten gaan volgen, wanneer zij zich geconfronteerd zien met een numerus fixus voor de opleiding van hun eerste keuze. Veel opleidingen die op verwante gebieden actief zijn (SJD, MER, Bestuurskunde, Toegepaste Psychologie, economische richtingen, enzovoort) kampen ook met minder gunstige arbeidsmarktperspectieven. Opleidingen in compleet andere sectoren zullen voor aspirant-studenten minder voor de hand liggen. Alhoewel voor HBO-Rechten door de invoer van een numerus fixus mogelijk een gewenst effect bereikt wordt, is het de vraag of het probleem zich, maatschappelijk gezien, niet gewoon zal verplaatsen.

De resultaten uit het arbeidsmarktonderzoek kunnen wel worden gebruikt om studenten eerder, beter en realistischer voor te lichten over beroepsperspectieven en arbeidsmarktkansen van de opleiding. Dit kan ook het besef bij studenten vergroten dat het in de huidige arbeidsmarkt nodig is om je als student positief te onderscheiden, door goede studieresultaten. Wanneer ook wordt uitgelegd dat doorstuderen, gegeven de eveneens hoge uitstroom bij universiteiten, niet per se de arbeidsmarktkansen vergroot, kunnen studenten mogelijk gemotiveerd worden zich te verdiepen in kansrijke ontwikkelingen, zoals *legal tech*. De arbeidsmarktkansen voor een aantoonbaar IT-vaardige, ondernemende en communicatief vaardige hbo-juridische professional zouden de komende jaren wel eens beter kunnen zijn dan die van een hbo- of wo-alumnus Rechten die vooral op een inhoudelijk juridisch veld werkzaam wil zijn.

- **Benadruk in de marketing van de opleiding de *operationele juridische professional***

Alhoewel het beroepsprofiel van HBO-Rechten bij werkgevers meer bekend is geworden, is er zeker nog verbetering mogelijk. Ook bij studenten kan het beroepsprofiel waarschijnlijk nog helderder over het voetlicht worden gebracht. De resultaten van dit onderzoek (vooral de geïdentificeerde functies) kunnen hierbij behulpzaam zijn. In de marketing van de opleidingen kunnen begrippen en terminologie zoals: *operationele juridische professional*, *verbindende schakel tussen recht en burger*, *bedrijf of cliënt*, *professionals die overweg kunnen met de digitaliserende juridische wereld* en *communicatief, organisatorisch en ICT-vaardige juridische professionals* nuttig zijn.

- **Benut mogelijkheden bij gemeenten**

De gemeente biedt veel mogelijkheden als grote werkgever in een sterk juridische context. Het is echter geen vanzelfsprekendheid dat deze mogelijkheden ook werkelijkheid worden. Extra inspanningen zijn daarbij aan te raden. Het streven van de opleidingen zou moeten zijn om van (een deel van de) HBO-Rechten alumni de vergunnings-, bezwaar- en handhavingsprofessionals bij uitstek voor het publieke domein te maken. Benadruk bij studenten de potentiële arbeidsmarktkansen en carrièreperspectieven bij gemeenten en zoek (nog) nadrukkelijk(er) de samenwerking met gemeenten om zich als een aantrekkelijke werkgever te profileren. Scherp de inhoud van de opleidingen op dit terrein zo nodig aan (goede bestuursrechtelijke basis, goede communicatie met burger, aandacht voor kennis en vaardigheden op het gebied van dejuridisering en aandacht voor professionele organisatie van eigen werk: goed procesmanagement, goede IT-vaardigheden, enzovoort)

- **Versterk kennis en vaardigheden op het gebied van IT, management en organisatie**

Zoals onder andere in paragraaf 4.9 en 4.13 is beschreven, biedt de digitalisering van de rechtspraktijk mogelijkheden voor alumni. *Legal tech* is in opkomst als verzamelterm voor softwareapplicaties op het gebied van, onder andere, *document automation*, *contract drafting*, 'digitale beslisbomen', contractmanagement en *corporate housekeeping*. De digitalisering zal de komende jaren verder toenemen. Gedegen (generieke) kennis en vaardigheden van studenten op dit gebied worden daarmee belangrijker. Daarbij is het wel essentieel dat studenten rol en nut van deze software in het brede perspectief van het functioneren en management van de organisatie kunnen plaatsen. Het is immers wenselijk dat zij als gebruikers of –eventueel- beheerders van deze software proactief kunnen meedenken over knelpunten en verbeteringen. Anders blijven zij slechts 'dwazen met gereedschap' (naar de bekende uitspraak: *'a fool with a tool is still a fool'*). Bijkomend voordeel is dat voldoende aandacht voor informatietechnologie en organisatiekunde alumni ook kan positioneren als de meest geschikte kandidaten voor de logistieke, coördinerende hbo-functies op het snijvlak van recht en organisatie die waarschijnlijk zullen ontstaan binnen het Openbaar Ministerie en de Rechtspraak. HBO-Rechten kan zich zo ten opzichte van WO Rechtsgeleerdheid bovendien nadrukkelijker profileren als opleider van operationele juridische professionals.

Het is ten slotte aannemelijk dat goede kennis en vaardigheden op deze gebieden ook de inzetbaarheid van alumni buiten de juridische arbeidsmarkt kan vergroten; een wenselijk neveneffect voor het algemene arbeidsmarktperspectief van studenten.

- **Specialistische minoren: verdeling en afstemming**

Het valt aan te bevelen binnen LOO-verband te bezien in hoeverre er bij het aanbod van minoren tussen opleidingen verdeling en afstemming plaats zou kunnen vinden. Zo is het bijvoorbeeld de moeite waard te onderzoeken hoe HBO-Rechten zich nadrukkelijker zou kunnen positioneren op de arbeidsmarkt voor inkoop- en contractmanagers. Met een gespecialiseerde minor zouden alumni wellicht kunnen kwalificeren voor de versnelde opleidingen bij NEVI. Een minor op dit gebied zou kansen kunnen bieden voor een deel van de alumni, maar het zou waarschijnlijk tot een 'overkill' leiden als alle opleidingen deze specialisatie aanbieden. Iets vergelijkbaars geldt mogelijk voor een verdiepende minor of specialisatie op het gebied van *legal tech*, of voor minoren die zich specifiek zouden richten op de nieuwe functies bij het Openbaar Ministerie, zie hiervoor. Een verdeling van

relevante minoren over opleidingen zou hier een oplossing kunnen bieden. Voorlichting over en doorverwijzing van studenten naar minoren bij andere opleidingen zou dan, op basis van wederkerigheid, geïntensiveerd kunnen worden.

- **Hbo’ers in gefinancierde rechtsbijstand**

Het rapport van de commissie Wolfsen opent mogelijkheden voor meer hbo-juristen in de eerste lijn van de gefinancierde rechtsbijstand. Het is aan te bevelen dat het LOO hierover in overleg treedt met relevante partijen.

- **Toekomstig alumni-onderzoek: benut LinkedIn optimaal**

LinkedIn is als netwerkinstrument nog maar moeilijk weg te denken uit de beroepspraktijk. Alhoewel er nadelen zijn aan de afhankelijkheid van een bepaalde verschijningsvorm van social media, zijn vrijwel alle opleidingen actief bezig met LinkedIngroepen; dat biedt veel voordelen. Het lijkt nuttig om voor toekomstig alumni-onderzoek afspraken te maken over periodieke inventarisaties en registraties van de ontwikkelingen in de carrières van alumni. Eenduidige afspraken vooraf vergemakkelijken gezamenlijke analyses en kunnen werk besparen. De ervaringen en werkwijzen van de HvA of Hanze kunnen hierbij als voorbeeld dienen.

Literatuurlijst

AenO Fonds 2014

AenO Fonds, *Personeelsmonitor gemeenten 2014*

http://www.aeno.nl/wp-content/uploads/2015/05/PMG2014_DEF.pdf

CPB 2013

Centraal Plan Bureau, *Economische analyse van korte en lange termijn knelpunten op de arbeidsmarkt, uitgevoerd op verzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*, notitie, mei 2013, Den Haag

http://www.cpb.nl/publicatie/economische-analyse-van-korte-en-lange-termijn-knelpunten-op-de-arbeidsmarkt

Deloitte 2014

T. Bakker e.a. *Wereldwijde trends en de implicaties voor onderwijs en onderzoek. Grenzen verleggen in een veranderend speelveld*, Deloitte, 2014,

http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/public-sector/deloitte-nl-public-sector-wereldwijde-trends-en-de-implicaties-op-onderwijs-en-onderzoek.pdf

De Rooij, 2013

S. de Rooij, *De HBO-jurist: kans of bedreiging?*, Oisterwijk: Wolf Productions, 2013.

Hoekstra 2015

R.J. Hoekstra e.a., *Rapport van de onderzoekscommissie strafrechtelijke beslissingen openbaar ministerie naar aanleiding van de zaak-Bart van U.*, 2015

https://www.om.nl/@89804/bevindingen/

Ipsos 2014

Ipsos, *De gevolgen van de bezuinigingen op de gefinancierde rechtsbijstand, Onderzoek onder ingeschreven advocaten bij de Raad voor Rechtsbijstand*, 2014

http://rechtsbijstandjuistnu.nl/wp-content/uploads/2015/01/Onderzoek-Ipsos-NOvA-stelselvernieuwing-rechtsbijstand.pdf

NEVI/ Mitopics, 2014

NEVI/ Mitopics, *Stand van zaken contractmanagementsoftware "Een onderzoek naar gebruikerstevredenheid en de mogelijkheden in de markt",* Gouda: Mitopics, 2014

https://www.nevi.nl/sites/default/files/CM%20dag/Mitopics%20onderzoeksrapport%20contractmanagementsoftware%202014.pdf

Van Lieshout e.a. 2013

H. van Lieshout e.a., *QUO VADIS? De arbeidsmarkt voor Groningse hbo juristen*, Groningen: Hanzehogeschool Groningen, 2015

https://www.hanze.nl/assets/instituut-voor-rechtenstudies/Documents/Public/HAN-0506%20Rapport%20Quo%20Vadis.pdf

ROA 2015a

Vereniging Hogescholen, *Feiten en cijfers HBO-Monitor 2014: De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hbo*, april 2015 (inclusief statistisch supplement)

http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2015/05/Factsheet_HBO-Monitor_2014.pdf

ROA 2015b

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020,* ROA-R-2015/6

http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2016/01/ROA_R_2015_6.pdf

Rijksoverheid 2010

Verbond Sectorwerkgevers Overheid, Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *De grote uittocht, Vier toekomstbeelden van de arbeidsmarkt van onderwijs- en overheidssectoren*, 2010

https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2010/04/14/rapport-de-grote-uittocht

Rijksoverheid 2013

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *De Grote Uittocht Herzien, Een nieuwe verkenning van de arbeidsmarkt voor het openbaar bestuur*, 2013

http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2013/09/02/rapport-de-grote-uittocht-herzien/eindrapportage-arbeidsmarkt-de-grote-uittocht-web.pdf

Timmer e.a. 2014

I. Timmer e.a., *SJD in beweging, Een onderzoek naar de arbeidsmarkt voor sociaal juridische dienstverlener*, Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, 2014

Timmer & Oostdijk 2015

I. Timmer, J. Oostdijk, Biljarten op een schip in de storm, 4 september 2015, zie:

http://www.scienceguide.nl/201509/biljarten-op-een-schip-in-de-storm.aspx

UWV 2015

UWV, Sectorbeschrijving overheid, 2015

http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV%20Sectorbeschrijving%20Overheid%20oktober%202015.pdf

Wolfsen 2015

A. Wolfsen e.a. (Commissie onderzoek oorzaken kostenstijgingen stelsel gesubsidieerde rechtsbijstand en vernieuwing van het stelsel), *Herijking rechtsbijstand, Naar een duurzaam stelsel voor de gesubsidieerde rechtsbijstand*, november 2015.

https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/11/30/herijking-rechtsbijstand-naar-een-duurzaam-stelsel-voor-de-gesubsidieerde-rechtsbijstand

Overzicht geïnterviewden

Achternaam	Voornaam	Functie	Organisatie
Bedford	Saskia	Vergunningverlener APV	Gemeente Amsterdam
Berends-van Zoest	Stefanie	Senior Broker	Aon
Berkhof	Jan	Strategisch juridisch adviseur	Gemeente Amsterdam
Bleeker	Ronald	Recruiter	Maandag
Bouda	Sakina	Vergunningverlener APV	Gemeente Amsterdam
Daele, van	Luc	Eigenaar	Legadex
Demmers	Frans	Hoofd Juridische Zaken ING Nederland	ING
Diktas	Kismet	HR-adviseur	Gemeente Amsterdam
Duffhues	Joost	Commercieel Manager Legal	Yacht
Ederen, van	Jan	Jurist/ bestuurslid	Grant Thornton/NEVOA
Ensing	Bert	Afdelingsmanager Juridische dienstverlening en advies	Gemeente Amersfoort
Es, van	Aafke	Hoor- en beslismedewerker	IND
Fasten	Ruby	Opleidingsmanager	Hogeschool Leiden
Franssen	Terence	Opleidingsmanager	Hogeschool Inholland
Gelauff	Diederik	Manager Legal en Legal services	DPA
Grijpstra	Douwe	Manager arbeidsmarkt	Panteia
Groenewoud	Kimberley	Bezwaarmedewerker	UWV
Groot, de	Daphne	Hoofd Kenniscentrum Wetgeving	Ministerie van Veiligheid en Justitie
Hattum, van	Bonne	Beleidsadviseur en Jurist	AFM
Hennis	Edgar	Advocaat/Consultant	Edgar Hennis advocatuur
Horst, ter	Steven	Manager Legal projecmanagement	Houthoff Buruma
Hussen, van	Alexander	Managing consultant Legal	Brunel Legal
Imambaks	Sabrina	PMO	KPMG
Isbouts	Ginny	Opleidingsmanager Rechtsgeleerdheid	Open Universiteit
Iwaarden, van	George	Manager Business support	Houthoff Buruma
Janssen	Jos	Opleidingsmanager	Hogeschool Utrecht
Joxhorst	Theo	Opleidingsmanager	Hanzehogeschool Groningen
Klaassen-Bos	Martine	Adviseur AO/IC	Gemeente Medemblik
Korenhof	André	Hogeschooldocent	Haagse Hogeschool
Lamey	Nicole	HR-adviseur	Rabobank Nederland
Leeuw, de	Arnout	Hoofddocent HBO-Rechten	Hogeschool Windesheim
Meijer	John	Praktijkcoördinator HBO-Rechten	Hanzehogeschool Groningen
Meng	Christoph	Onderzoeker, projectleider HBO-Monitor	ROA
Molenaar	Minke	Teamleider HBO-Rechten	NHL
Mossing	Vincent	Recruiter	PGGM
Nieuwenhuizen	David	Data-analist	Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten

Norden	Sharlain	Coördinator arbeidsmarktcommunicatie en recruitment	Rabobank Amsterdam
Oei	Ayling	Paralegal	Van Campen/Liem advocaten
Otterlo, van	Rob	Opleidingsmanager	Haagse Hogeschool
Reddam	Ikrame	Handhavingsjurist (kinderopvang)	GGD
Rooij, de	Suzanne	Docent	JHS
Roth	Esther	Regiomanager Legal services Amsterdam	DAS
Sauer	Margret	Opleidingsmanager	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Sint Annaland, van	Marit	Hoofd P&O	Arag Leusden
Soeliman	Melanie	Stagecoördinator	Hogeschool Inholland
Stibbe	Frans	Manager Legal	Deloitte
Sumaoui	Salahedinne	Juridisch medewerker grondzaken	Gemeente Aalsmeer
Teeken	Jolieke	Hoofd HRM Bezwaar en Beroep	UWV
Uitert, van	Kees	Senior Arbeidsmarktonderzoeker	UWV
Vogel	Henri	Eigenaar	Mariënburg advies
Wal, van der	Auke	HR-adviseur	SRK
Willigers	Eveline	Commercial director	Effacts
Zeef	Nelleke	Hoofd Juridische Zaken	Gemeente Zaanstad
Zijl, van	Miranda	Corporate recruiter	Achmea Rechtsbijstand

Overzicht deelnemers Ronde Tafels

Achternaam	Voornaam	Functie	Organisatie
Akkermans	Catelijne	Medewerker	Stichting Eropaf!
Backx	Peter	Manager Strategie en Innovatie	Wolters Kluwer
Benbanosta	Marlene	Informatieadviseur	UWV
Bruin	Hielke	Partner	Voxius
Burger	Bart	Manager Legal Services	DAS Rechtsbijstand, Zaandam
Croiset van Uchelen	Pim	Regionaal directeur bedrijfsvoering	Openbaar Ministerie parket Amsterdam, Amsterdam
Demmers	Frans	Hoofd Compliance	ING Bank N.V. Nederland
Duffhues	Joost	Commercieel Manager Legal	Yacht
Jong, de	Huib	Rector	Hogeschool van Amsterdam
Nielen	Hansje	Adjunct-sectormanager	Provincie Noord-Holland
Rietjes	Martine	Juridische dienstverlening Advocaat	Kuhn advocaten
Rubio Borrajo	David	Jurist	Certification Europe BV
Teeken	Jolieke	Hoofd HRM	Bezwaar en beroep, UWV
Vercammen	Hellla	Directeur	The Legal Company
Visser	Joort	Docent	Hogeschool van Amsterdam
Vlies, van der	Reyer	Jurist	Ministerie van OC&W
Wellink	Nienke	HR-adviseur	DAS Rechtsbijstand
Wessels	Wendy	Beleidsadviseur HRM Bezwaar en beroep	UWV

© Hogeschool van Amsterdam
Februari 2016

AMSTERDAMS KENNISCENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJKE INNOVATIE
Lectoraat Legal Management
Wibautstraat 3b
Postbus 1025
1000 AB Amsterdam
www.hva.nl/akmi