

# QUO VADIS?

## De arbeidsmarkt voor Groningse hbo juristen



dr. Harm van Lieshout  
drs. Monique Beukeveld  
Arnoud Boeve (M. Sc)  
dr. Michael Riemens

**share** your talent. **move** the world.



# **Quo vadis? De arbeidsmarkt voor Groningse hbo juristen**

Werkveldverkenning 2015

Instituut voor Rechtenstudies Hanzehogeschool Groningen

dr. Harm van Lieshout, drs. Monique Beukeveld, Arnoud Boeve (M. Sc) & dr. Michael Riemens

Met medewerking van

mr. Theo Joxhorst & Zoë Hendriks

Kenniscentrum Arbeid & Instituut voor Rechtenstudies

Hanzehogeschool Groningen

september 2015

# Colofon

Titel	Quo vadis? De arbeidsmarkt voor Groningse hbo juristen, werkveldverkenning 2015
Auteurs	dr. Harm van Lieshout, drs. Monique Beukeveld, Arnoud Boeve (M. Sc) & dr. Michael Riemens
Uitgever	Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen, in samenwerking met het Instituut voor Rechtenstudies September 2015
Reeks	Kennisproducten Kenniscentrum Arbeid, nr. 7
In opdracht van	Instituut voor Rechtenstudies Hanzehogeschool Groningen
Voorkant	Hanzehogeschool Groningen
ISBN/EAN	9789079371174
Drukkerij	Grafische Industrie De Marne
Druk	1e druk 200 exemplaren



Kenniscentrum Arbeid  
Postbus 30030  
Groningen  
Nederland

[kca@hanze.org](mailto:kca@hanze.org) [www.hanze.nl](http://www.hanze.nl)

© 2015 Hanzehogeschool Groningen, The Netherlands

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veeleelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van reprografische veeleelvoudingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.reprorecht.nl](http://www.reprorecht.nl)). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting pro (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.stichting-pro.nl](http://www.stichting-pro.nl)). All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission of the publisher.

# Index

## Inleiding

		6
<b>1</b>	<b>De arbeidsmarkt voor afgestudeerden van juridische hogeschoolopleidingen</b>	<b>8</b>
1.1	<i>Begripsvorming op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt</i>	8
1.1.2	<i>Beroepen en de wisselwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt</i>	8
1.1.3	<i>Differentiatie in het beroepsonderwijs</i>	13
1.1.4	<i>Evenwicht in de aansluiting?</i>	14
<b>1.2</b>	<b>Desk research</b>	<b>15</b>
<b>1.2.1</b>	<b>Informatie over arbeidsmarkt voor hbo juristen uit ROA onderzoek</b>	<b>15</b>
<b>1.2.2</b>	<b>De arbeidsmarkt voor Hogeschool Utrecht HBOR alumni (2012)</b>	<b>22</b>
<b>1.2.3</b>	<b>Proefschrift de Rooij (2013)</b>	<b>24</b>
<b>1.2.4</b>	<b>Landelijk SJD arbeidsmarktonderzoek</b>	<b>25</b>
<b>2</b>	<b>Banen van SIRE studenten en alumni</b>	<b>28</b>
<b>2.1</b>	<b>Alumni-onderzoek: verantwoording opzet en aanpak</b>	<b>28</b>
2.1.1	<i>Opzet en aanpak</i>	28
2.1.2	<i>Codering beroepen</i>	28
<b>2.2</b>	<b>Analyse alumni HBOR</b>	<b>29</b>
2.2.1	<i>Overzicht data HBOR</i>	32
2.2.2	<i>Niet-passende banen HBOR</i>	33
2.2.3	<i>Passende banen HBOR</i>	34
<b>2.3</b>	<b>Analyse alumni SJD</b>	<b>36</b>
2.3.1	<i>Overzicht data SJD</i>	36
2.3.2	<i>Niet-passende banen SJD</i>	37
2.3.3	<i>Passende banen SJD</i>	38
<b>2.4</b>	<b>Instituutsbrede analyse en overeenkomsten en verschillen tussen bachelors</b>	<b>39</b>
<b>3</b>	<b>Werkgeverinterviews</b>	<b>43</b>
<b>3.1</b>	<b>Opzet</b>	<b>44</b>
3.1.1	<i>Onderzoekseenheid en methode</i>	44
3.2.2	<i>Selectie gesprekspartners</i>	44
<b>3.2</b>	<b>Beeld uit de interviews</b>	<b>44</b>
<b>4</b>	<b>Analyse, conclusies en aanbevelingen</b>	<b>55</b>
<b>4.1</b>	<b>Analyse en conclusies</b>	<b>55</b>
<b>4.2</b>	<b>Aanbevelingen met oog op interne opleidingsdifferentiatie binnen SIRE</b>	<b>55</b>
	<b>Literatuur</b>	<b>58</b>
	<b>Bijlage 1 Overzicht voor hbo juristen relevante units ISCO08 conforms CBS</b>	<b>60</b>
	<b>Bijlage 2 Topiclijst interviews werkgevers</b>	<b>64</b>
	<b>Bijlage 3 Lijst gesprekspartners interviews</b>	<b>66</b>

# Inleiding

Het Instituut voor Rechtenstudies (SIRE) van de Hanzehogeschool Groningen (HG) wil, mede met het oog op de nieuwe meerjarenplanperiode van de hogeschool, zijn uitstroomprofielen (afstudeervarianten van de opleidingen in het derde en vierde jaar) nog sterker vanuit de arbeidsmarkt onderbouwen en op die arbeidsmarkt laten aansluiten. Dit geldt voor de beide opleidingen in het instituut: Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) en HBO-Rechten (HBOR). In dat kader heeft het instituut in het studiejaar 2014-2015 een werkveldverkenning laten verrichten. Op basis van die werkveldverkenning zal SIRE haar uitstroomprofilering nader bepalen, opdat docent-onderzoekers en werkveld in het studiejaar 2015-2016 die profilering samen verder uit kunnen werken.

De opdracht was om, in het verlengde van eerder verricht landelijk onderzoek, via negenentwintig interviews met werkgevers in het eigen achterland, meer kennis over de arbeidsmarktontwikkeling in de afzetmarkt van SIRE, en de werkgelegenheidskansen voor SIRE alumni te krijgen. Tijdens het onderzoek is besloten om daarnaast een aantal aanvullende data te verzamelen en analyseren: enerzijds is er gesproken met de hogeschooldocenten binnen SIRE, anderzijds is er een analyse gemaakt van de loopbanen van SIRE alumni van de afgelopen zeven jaar via hun LinkedIn profielen.

De onderzoeksopdracht is verstrekt door de dean van SIRE, mr. Gerda van Lingen, en aangenomen door het Kenniscentrum Arbeid, in casu lector Flexicurity dr. Harm van Lieshout. Meewerkend opdrachtgever vanuit SIRE was mr. Theo Joxhorst. Het onderzoek is uitgevoerd door de lector vanuit het KCA, in samenwerking met de door SIRE ter beschikking gestelde docentonderzoekers drs. Monique Beukeveld, Arnoud Boeve (M. Sc.) en dr. Michael Riemens. Naast dit kernteam is een belangrijke bijdrage geleverd door student-assistent Zoë Hendriks (deelonderzoek alumni-profielen). We zijn veel dank verschuldigd aan de geïnterviewden en hun werkgevers, aan de alumni die lid zijn geworden van de SIRE alumni LinkedIn groepen, en aan mr. Ivar Timmer (Hogeschool van Amsterdam), die zijn onderzoekskennis en -ervaring over de arbeidsmarkt van afgestudeerden van juridische hogeschoolopleidingen deelde. De bevindingen en conclusies zijn natuurlijk geheel voor onze rekening.

We hopen met dit rapport een bijdrage te leveren aan het debat en de keuzes van SIRE, voor en met haar werkveld. Het nader bepalen van de uitstroomprofilering van SIRE na deze zomer is één belangrijke stap naar een verdere versterking van de beroepsvorming voor hbo juristen<sup>1</sup>. Beroepsvorming – in de betekenis van ontwikkeling van (nieuwe) beroepen en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt – is per definitie zo'n trage rivier die door oneindig laagland gaat. De huidige arbeidsmarktsituatie, met kansen en onzekerheden, noopt bovenal tot robuuste keuzes – keuzes die over vijf en vijftien jaar in een dan al weer veranderde arbeidsmarktomgeving ook nog zinvol blijken. Vergaande specialisatie in veel, aparte, smalle profielen is per definitie een

---

<sup>1</sup> We gebruiken deze term in rapport exclusief als verzamelnaam voor afgestudeerden van SJD en HBOR.

riskantere en minder robuuste keuze dan die voor wat bredere profielen – die daarbinnen ruimte laten voor maatwerk in stage en afstuderen. Juist in segmenten waar nu nog geen duidelijke omvangrijke markt voor afstudeerders is, is het riskanter om alvast een eigen specialisatie in het aangeboden onderwijs te ontwikkelen in de hoop dat daar op termijn vraag naar ontstaat, dan om eerst maar vanuit een breder profiel gericht integrale opdrachten, stages en afstudeerplekken op het ‘nieuwe’ specialisme te werven. Naar de mate waarin dat lukt, en alumni via die weg ook banen blijken te vinden in dat specialistische segment, kan later alsnog een ‘eigen’ specialisatie ontstaan.

H<sub>1</sub> biedt een inhoudelijke inleiding in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en bespreekt de uitkomsten van eerder onderzoek naar de aansluiting tussen SJD en HBOR. H<sub>2</sub> bespreekt de uitkomsten van het onderzoek naar de loopbanen van alumni van de opleidingen SJD en HBOR van de Hanzehogeschool Groningen. H<sub>3</sub> bespreekt de belangrijkste inzichten uit negenentwintig interviews met (potentiële) werkgevers van SIRE afgestudeerden. In H<sub>4</sub> vertalen we de verkregen informatie naar inzichten, opdrachten en dilemma’s voor profileringskeuzes en profielontwikkeling binnen SIRE.

# 1 De arbeidsmarkt voor afgestudeerden van juridische hogeschoolopleidingen

## 1.1 Begripsvorming op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt

Een beschouwing over de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt beweegt zich op het snijvlak van twee werelden. In elk van die werelden worden begrippen soms al op meerdere manieren gebruikt. Een scherpe analyse is dus gebaat bij begripsmatige helderheid vooraf, en die pogen we in deze paragraaf te scheppen.

### 1.1.1 *Arbeidsmarkt en de vraag naar arbeid*

We beginnen op de arbeidsmarkt. Hoewel hogescholen (en zeker de Hanzehogeschool Groningen) met succes meer studenten tot ondernemerschap proberen te verleiden, beogen de meeste afgestudeerden nog steeds een passende baan bij een werkgever. Merk op, dat deze en volgende termen in dit rapport steeds betrekking hebben op de hele economie - er wordt geen onderscheid gemaakt tussen private en publieke sectoren.

#### *Arbeidsorganisatie, arbeidsdeling en functiedifferentiatie*

Elke<sup>2</sup> werkgever kent – per definitie – een *arbeidsorganisatie*: het werk is verdeeld in onderscheiden functies. Die arbeidsorganisatie is aan de ene kant vrij duurzaam (de docentfunctie in hogescholen bestaat al decennia tot eeuwen) maar aan de andere kant niet onveranderlijk (de docentfunctie in hogescholen kan pas sinds ruim een decennium ook toegepaste onderzoekstaken inhouden). De bestaande arbeidsorganisatie bepaalt op hoofdlijnen welke werknemer welke taken en verantwoordelijkheid heeft, en organiseert dus het werk (de *functie*) van de bestaande werknemers.

Functies worden horizontaal en verticaal *gedifferentieerd*. Hogere functies vereisen doorgaans een hogere vooropleiding (verticale differentiatie). Horizontale differentiatie heeft betrekking op vakmatig onderscheid tussen functies. Een hogeschool kent overwegend docenten (weinig verticale differentiatie) maar die docenten geven les in veel verschillende vakken (veel horizontale differentiatie). Met de term arbeidsorganisatie verwijzen we dus naar de bestaande *arbeidsdeling* in functies.

---

<sup>2</sup> De zelfstandige zonder personeel (ZZPer) is geen werkgever en dus hier uitgezonderd. Strikt genomen is ook bij hem/haar sprake van arbeidsorganisatie: namelijk de afweging tussen welke taken zelf te verrichten (*make*), en welke extern in te kopen (*buy*).



## *Vraag naar personeel en rekrutering*

De huidige arbeidsorganisatie bepaalt niet alleen het werk van de huidige werknemers, maar ook dat van nieuwkomers op de arbeidsmarkt: het leeuwendeel van de vraag naar arbeid krijgt vorm als een concrete vacature voor een concrete functie bij een concrete werkgever. Daarmee zijn we (na het arbeidsorganisatorische) bij de tweede handelingsgebied dat bij werkgevers van belang is: het rekruterings-, wervings- en selectiebeleid.

Af en toe verlaat een werknemer het bedrijf en moet vervangen worden (*vervangingsvraag*) of ontstaat er een extra baan in een bepaalde functie vanwege groei van de werkzaamheden (*uitbreidingsvraag*). In beide gevallen wordt zo'n *baanopening* doorgaans vervuld door een vacature te stellen. In die vacature wordt de functie op hoofdlijnen omschreven, en vertaald in de van de nieuwkomer verwachte competenties. Doorgaans gaat dat gepaard met een indicatie van een (of meer) gewenste (of zelfs strikt vereiste) vooropleiding(en).

### *1.1.2 Beroepen en de wisselwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt*

#### *Beroepen*

Beroepen zijn in de eenvoudigste betekenis verzamelingen verwante functies bij verschillende werkgevers. Die werkgevers hoeven dan weer niet per se verwant te zijn. Er zijn beroepen waarvan de beoefenaars overwegend in een bepaalde bedrijfstak werken (zoals docenten, in het onderwijs). Maar er zijn ook beroepen die in meerdere bedrijfstakken (en soms zelfs economie-breed) voorkomen (zoals secretaresse).

De huidige arbeidsmarkt is gedifferentieerd en pluriform, en beroepsoponderwijsinstellingen zijn de kraamkamer van die pluriformiteit (vgl. van Lieshout, 2014; 2015). Ze 'creëren' beroepen, doordat ze bijvoorbeeld de ingenieurs van morgen vier jaar lang een wezenlijk ander curriculum bieden dan de fysiotherapeut of de sociaal werker. De aanhalingstekens staan om het woord creëren omdat het onderwijs zelf niet de ultieme oorzaak van de differentiatie is: de timmerman was er al voor de timmermansopleiding. Beroepsopleidingen weerspiegelen de differentiatie van de arbeidsmarkt. Maar daarbij reproduceren ze die differentiatie ook – en mogelijk versterken ze hem.

In dit opzicht is het ontstaan van HBOR in 2002 natuurlijk een spannende casus. Enerzijds was HBOR er destijds nooit gekomen als niet was aangetoond dat er in de arbeidsmarkt van toen al behoefte aan was. Anderzijds bestond de opleiding destijds nog niet, zodat toen al bestaande functies destijds per definitie nog niet door HBOR alumni konden worden ingevuld. Het is spannend om te zien, in hoeverre van werkgevers met juridische functies – door andere arbeidsorganisatorische en/of rekruteringskeuzes – gebruik zijn gaan maken de alumni van zo'n jonge opleiding.

Het begrip beroep wordt niet alleen gebruikt voor een verzameling verwante functies als een dwarsdoorsnede van de economie op dit moment. Het begrip wordt tegelijkertijd ook gebruikt in een *loopbaan*connotatie. Dan staat het voor de keten van verwante banen waarlangs individuen carrière maken: de praktijkinstructeur wordt achtereenvolgens docent, hogeschooldocent, teamleider (en, ook hier, niet noodzakelijk bij dezelfde werkgever of binnen dezelfde branche).

### *De rol van beroepen op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt*

Beroepen zijn en blijven een cruciale institutie in de wisselwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt (vgl. van Lieshout, 2013: 15; van Lieshout, 2015: 43).

Ten eerste omdat ze de opleidingsinvestering van jonge mensen helpen focussen. Daarom hebben we het initieel hoger secundair en tertiair onderwijs beroepsgewijs ingericht: studenten specialiseren zich plusminus vier jaar in een middelbaar, hoger, of wetenschappelijk beroep alvorens ze op de arbeidsmarkt instromen.

Specialisatie maakt – ten tweede – complexere vormen van organisatie van de arbeid mogelijk. Als bedrijf kan ik mijn werk organiseren in de verwachting dat de meeste instromers op mijn interne arbeidsmarkt al behoorlijk goed zijn in hun vak<sup>3</sup>.

Ten derde verminderen beroepen informatieproblemen op de arbeidsmarkt. Beroepen reduceren de schier oneindige variëteit aan verschillende functies, en de schier oneindige variatie aan specifieke combinaties van kwalificaties van werkenden, tot een overzichtelijker geheel. Werkenden en bedrijven beperken zich in hun wederzijdse zoektocht primair tot kandidaten/vacatures met een bepaalde beroepskwalificatie – en dus tot één specifiek beroepssegment op die grote arbeidsmarkt.

Ten vierde bieden beroepen een bepaalde mate werkzekerheid aan werknemers. Dat je niet per se je hele leven voor hetzelfde bedrijf werkt is niet zo'n probleem als je snel bij diens concurrent in een soortgelijke baan aan de slag kunt.

Het belangrijkste nadeel van het beroep als institutie is, dat beroepsspecificiteit het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt moeilijker maakt dan op een totaal ongeorganiseerde arbeidsmarkt. (Bijna) iedereen kan vakken vullen, dus is er altijd wel een extra vakkenvuller te vinden. Weinig mensen kunnen opereren – omdat het moeilijk is en een lange vooropleiding vergt – dus als er ineens meer chirurgen nodig zijn, is dat niet zo makkelijk of snel op te lossen. Er zijn relatief weinig kandidaten met (ongeveer) de juiste vooropleiding en/ of werkervaring; anderen kunnen het vak misschien leren, maar dat duurt jaren. Omgekeerd maak ik vooral kans bij vacatures die passen bij mijn vooropleiding en werkervaring. Hoe specifieker die is, hoe kleiner het aantal banen waar ik kan strijk op kan solliciteren (maar des te hoger, vaak, de arbeidsvoorwaardelijke beloning).

---

<sup>3</sup> In *dit* opzicht gaat beroepsspecialisatie in het onderwijs dan wel weer vooraf aan verdergaande arbeidsdeling en functiedifferentiatie op de arbeidsmarkt: zonder uitgebreide meerjarige beroepsgerichte vooropleiding zouden sommige complexe vormen van arbeidsorganisatie moeilijker te realiseren zijn, dat wil zeggen: werkgevers zouden dan aardig wat scholings- en inwerktijd nodig hebben om generiek opgeleide nieuwkomers de gewenste specifieke competenties bij te brengen.

## *Aansluiting en mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt*

Als jongeren, (stage- en leer)bedrijven en de overheid fors investeren in meerjarige beroepsopleidingen, dan hopen we natuurlijk dat dat het gewenste extern rendement oplevert. Opleidingsuitval, werkloosheid na afstuderen, en overige vormen van *mismatch* tussen baan en opleiding worden als onwenselijk beschouwd. Dat er niet *direct* na afstuderen een passende baan wacht, en er sprake is van *intredewerkloosheid*, is nog niet zo'n probleem – maar een normale vorm van arbeidsmarktfictie. Van alle gediplomeerden van het HBO kreeg ruim 30% te maken met *intredewerkloosheid* in 2013 (ROA, 2014a).

Problematisch is de werkloosheid pas als ie langer duurt. Anderhalf jaar na het behalen van het diploma was 10% van alle gediplomeerden van het HBO (voltijd) werkloos in 2013. Zowel het percentage gediplomeerden dat te maken krijgt met *intredewerkloosheid*, als dat anderhalf jaar na afstuderen werkloos is, is over de afgelopen jaren van economische crisis natuurlijk gestegen. Gelukkig lijkt het tij – althans voor het hbo – inmiddels gekeerd – de werkloosheid onder hbo schoolverlaters anderhalf jaar na afstuderen blijkt in 2014 voor het eerst weer gedaald (ROA, 2015b).

Als afgestudeerden niet werkloos zijn, wil dat nog niet zeggen dat er helemaal geen sprake is van aansluitingsproblemen. De meerderheid van de afgestudeerden van hbo opleidingen belandt gelukkig in het kerndomein waar ze voor zijn opgeleid: 60% van de hbo gediplomeerden is in 2013 werkzaam in een functie die zowel qua niveau als qua richting bij de gevolgde opleiding past (ROA, 2014a: 41). Dat betekent echter ook, dat er voor een substantiële minderheid van de afgestudeerden sprake is van één of andere vorm van *mismatch*. Ze zijn werkzaam in een functie die qua niveau bij de opleiding past maar niet qua richting (*horizontale mismatch*; 13%); of ze zijn werkzaam in een functie die onder het niveau van de opleiding ligt maar die wel qua richting bij de opleiding past (*verticale mismatch*; 14%); of er is sprake van beide tegelijk (*dubbele mismatch*; 13%).

## *Verdringing en uitwijken op de arbeidsmarkt*

In dit verband wordt ook wel de term *verdringing* gebruikt. Ook op de arbeidsmarkt stromen zaken doorgaans van boven naar beneden: als wo'ers geen passende baan op hun niveau kunnen vinden, vinden ze vaak een baan op hbo niveau in een verwante richting; en de hbo'ers, op hun beurt, op associate degree (AD) of MBO niveau. Hoewel het voor de hoger opgeleiden zelf natuurlijk beter is om een baan op een lager niveau dan geen baan te hebben, verdringen ze daar mensen met dat lagere opleidingsniveau: ook dit voordeel (toch een baan voor een hoger opgeleide) heeft dus zijn nadeel (een baanopening minder voor een lager opgeleide).

Tegelijkertijd is natuurlijk goed dat afgestudeerden van een specifieke beroepsopleiding ook *uitwijkmogelijkheden* hebben naast het beroep waar ze voor opgeleid zijn. De arbeidsmarkt is nu eenmaal aan verandering onderhevig, dus een opleiding zonder enige uitwijkmogelijkheid zou een wel heel riskante opleidingsinvestering zijn. Zo'n opleiding is overigens ook lastig voorstelbaar: er zijn functies waarbij werkgevers vooral iemand van een bepaald opleidingsniveau – bijvoorbeeld hbo – willen hebben, maar verder veel meer hechten aan persoonlijkheid en bepaalde competenties, dan aan een specifieke opleidingsrichting. Natuurlijk is het voor afgestudeerden

doorgaans prettiger als die uitwijkmogelijkheden op hun oorspronkelijke opleidingsniveau in een verwant beroep liggen, omdat dat doorgaans een hoger salaris impliceert. En ook maatschappelijk is dit wenselijker – want zo worden geen lager opgeleiden verdrongen.

### *Extern rendement en arbeidsmarktrelevantie van opleidingen*

Juist in tijden van recessie wordt er uitermate kritisch gekeken naar het *externe rendement* van opleidingsinvesteringen: het succes van afgestudeerden op de arbeidsmarkt. Een aanzienlijke mate van werkloosheid van afgestudeerden, en/of een hoge mate van mismatch in de aansluiting tussen type opleiding en beroep, leiden dan al snel tot vragen over de effectiviteit van de individuele beroepsopleiding. En als een dergelijk probleem zich voor meer opleidingen voor doet, roept het zelfs een systeemvraag op: is het beroepsonderwijsstelsel wel *macrodoelmatig*?

Omdat het niet macrodoelmatig is jonge mensen op te leiden voor beroepen waarvoor onvoldoende behoefte op de arbeidsmarkt bestaat, moet voor elke nieuw voorgesteld beroep landelijk worden vastgesteld of er voldoende vraag op de arbeidsmarkt is: pas dan wordt een desbetreffende opleiding tot het bestel toegelaten. SJD (geboortjaar 1989) en HBOR (geboortjaar 2002) zijn wat dat betreft relatief ‘jonge’ beroepsopleidingen. Het toetsen van bekostigde opleidingen aan doelmatigheidseisen is voor het hoger onderwijs belegd bij de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (CDHO), die een advies uitbrengt aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) of de minister van Economische Zaken (EZ). De minister neemt een besluit betreffende de doelmatigheid.

Er wordt deze jaren scherp gekeken naar de beroepsdifferentiatie in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs: is het aanbod niet wat te veel versnipperd geraakt, en kunnen we het onderwijs niet beter in wat minder en wat bredere beroepsopleidingen organiseren? En er wordt scherper gelet op de *arbeidsmarktrelevantie* van opleidingen als noodzakelijke voorwaarde voor hun voortbestaan. Minister Bussemaker wil opleidingen staken waarvan de studenten het slecht doen op de arbeidsmarkt, en aanstaande leerlingen/studenten nadrukkelijk(er dan tot dusverre) confronteren met de waarde van diverse diploma's op de arbeidsmarkt, in de hoop hun studiekeuze in een gewenste (bijvoorbeeld, technische) richting te beïnvloeden.

### *Dynamiek tussen opleidingsaanbod en arbeidsmarkt*

Enerzijds kent het beroepsonderwijs dus *checks and balances* om de macrodoelmatigheid ervan, en de aansluiting op de arbeidsmarkt, te bewaken.

Anderzijds is een belangrijke uitdaging, hoe we de *dynamiek* op de arbeidsmarkt tijdig vertalen in ons opleidingspalet. Er wordt door de overheid in toenemende mate naar beroepsonderwijsinstellingen gekeken als meer dan een onderwijsinstelling: als een regionale partner voor economische ontwikkeling en werkgelegenheid. Een consequentie daarvan is dat van onderwijsinstellingen niet alleen wordt verwacht dat hun onderwijsaanbod adequaat aansluit op de arbeidsmarkt van vandaag. Er wordt juist ook van hen verwacht, dat ze de arbeidsmarkt van morgen helpen co-creëren. De innovatie van bestaande, maar ook de creatie van nieuwe opleidingen is logisch onderdeel van de concrete en onderscheidende toekomstplannen waar de overheid om vraagt. Innovatie lijkt vaak om *meer* differentiatie te vragen, in plaats van minder.

Natuurlijk zijn beide doelen van evident en omstreden belang, en sluiten ze elkaar niet uit. We willen een macrodoelmatig bestel dat zich aanpast aan veranderende behoeftes en innoveert, en waar werkgevers en jongeren gericht kunnen kiezen. Maar natuurlijk zit er wel spanning tussen beide doelstellingen.

### 1.1.3 *Differentiatie in het beroepsonderwijs*

Je hoeft gelukkig ook niet per se voor elke beroep een aparte *formele* beroepsopleiding uit de klei te trekken (*externe differentiatie*). Dynamiek binnen of vanuit bestaande beroepen kan prima worden opgepakt door *interne differentiatie* binnen bestaande opleidingen (vgl. Allen, 2013: 62; en voor een intrigerend buitenlands voorbeeld, van Lieshout, 2008: 130-131; 133-136). Na een brede beroepsopleiding kan de op de arbeidsmarkt benodigde differentiatie worden geleverd via interne differentiatie binnen die beroepsopleidingen: via majors, en vervolgens (in met het laatste twee jaren van de opleiding) via minors in combinatie met stages en afstudeeropdrachten. Juist een ruime mate van praktijkleren maakt voor een individuele werkgever dan toch nog echt maatwerk in de specifieke context van zijn bedrijf mogelijk.

Dat is ook precies wat we op het moment in het beroepsonderwijs zien gebeuren. Enerzijds zien we recente in hbo-sectoren – zoals in de techniek – een bewuste *reductie* van de externe opleidingsdifferentiatie, in de zin van minder aparte beroepsopleidingen. Voor het economisch onderwijs in het hbo, waar SIRE en haar opleidingen onder vallen, verscheen op dat punt in november 2014 het rapport ‘Wendbaar in een duurzame economie’ van de Verkenningcommissie Hoger Economisch Onderwijs (2014). Zoals recent al voor andere hbo sectoren al is gebeurd, ligt ook voor deze sector een reductie van de horizontale differentiatie in de lijn der verwachting.

In dit rapport sluiten we qua terminologie over differentiatie in het onderwijs aan bij recent HG-beleid (HG, 2015). Een (beroeps)opleiding is een samenhangend geheel van onderwijsseenheden, gericht op de verwezenlijking van welomschreven doelstellingen op het gebied van kennis, inzicht en vaardigheden waarover degene die de opleiding voltooit, dient te beschikken. De Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) heeft onder meer als wettelijke taak het registreren en publiceren van alle opleidingsgegevens binnen het bekostigde en niet-bekostigde hoger onderwijs. De gegevens worden vastgelegd in het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO). Deze registratie is een voorwaarde voor de bekostiging van opleidingen aan bekostigde instellingen, een vereiste voor de bepaling van het recht op studiefinanciering, en een voorwaarde voor het verlenen van graden en titels. Op dit moment zijn SJD en HBOR elk een aparte beroepsopleiding in de zin van het CROHO (in het jargon op de onderwijswerkvloer: een eigen ‘CROHO’). Het is niet onmogelijk dat de eerder genoemde sectorverkenning economie resulteert in één gezamenlijk CROHO voor alle hogere juridische beroepsopleidingen.

Een *curriculum* is het onderwijsprogramma van een opleiding.

Een (*opleidings*)variant betreft een verschijningsvorm van een opleiding, te weten voltijd, deeltijd of duaal alsmede bij een bacheloropleiding in de omvang van 180 of 240 studiepunten. Zowel SJD als HBOR worden op het moment zowel in voltijd als deeltijd aangeboden.

Een *major* is een afstudeerrichting van een opleiding, waarvan het programma het volledige curriculum beslaat (240 European Credits (EC), de Europese eenheid voor studiepunten<sup>4</sup>). Een *major* kan een CROHO opleiding betreffen; maar binnen een CROHO kunnen er meerdere majors zijn mits deze voldoende onderscheidend ten opzichte van elkaar zijn. Alle andere Nederlandse begrippen die wel in het onderwijs als zelfstandig naamwoord worden of werden gebruikt voor de producten van onderwijsdifferentiatie aan het eind van een beroepsopleiding (zoals ‘differentiatie’, ‘specialisatie’ of uitstroombrofiel) worden binnen de HG niet meer gebruikt, en dit rapport volgt deze terminologische keuze.

Een *minor* is een samenhangend programma van 30 EC, dat binnen één semester wordt aangeboden. Minoren kunnen met of zonder instapvoorwaarden opgesteld worden voor studenten – en dus ook voor studenten van meerdere beroepsopleidingen.

#### 1.1.4 *Evenwicht in de aansluiting?*

Vanuit het perspectief van een bestaande beroepsopleiding is de hoop om voldoende geschikte professionals voor de arbeidsmarkt te leveren. Liever niet te weinig, want dan is er krapte op de arbeidsmarkt, en moeten werkgevers kiezen tussen onvervulde vacatures of ondermaats vervulde vacatures – wat beide leidt tot kwaliteits- en omzetverlies. Bovendien kan krapte leiden tot loonstijgingen zodat de kosten en prijs zullen moeten stijgen – wat weer in extra omzetverlies kan resulteren. Maar je leidt liever ook niet te veel jongeren op, want dan zal een deel van je afgestudeerden een enkele of dubbele mismatch op de arbeidsmarkt opleveren.

Als we uitgaan van een gemiddelde verblijfsduur in een baan van zo’n 10 jaar in Nederland<sup>5</sup>, dan zou een opleiding die jaarlijks gemiddeld 100 gediplomeerde afgestudeerden levert, idealiter een achterland van zo’n 1.000 functies moeten hebben.

Maar ook als dat achterland er zou zijn, dan zijn er natuurlijk niet elk jaar ongeveer 100 baanopeningen. De vraag naar arbeid – in totaal, en per beroepssegment – is niet constant, maar varieert. En een belangrijk deel van de variatie komt neer op de schouders van een nieuwe generatie schoolverlaters. Het eerste dat bedrijven doen bij een inzakkende vraag (zoals in de aanloop naar een recessie) is geen mensen meer aannemen. Het tweede is aflopende contracten niet verlengen (en de vrijgekomen vacature dus niet opvullen). En pas als het niet anders kan, gaat men op zoek naar externe plaatsing of – *last and certainly least* – ontslag. In tijden van recessie loopt dus de jeugdwerkloosheid altijd als eerst en veel sneller op dan de algemene werkloosheid. Op het moment dat de economie aantrekt, volgt vaak vroeger of later een inhaalslag, waar de generatie schoolverlaters van dat moment van profiteert. Conjuncturele (recessie) en demografische factoren (vergrijzing) kunnen voor forse pieken en dalen in het aantal baanopeningen per jaar zorgen. De baankansen van enkele lichten afgestudeerden kunnen soms een paar jaar matig zijn – zoals de afgelopen jaren, vanwege de economische crisis, als er nauwelijks baanopeningen ontstaan.

---

<sup>4</sup> Iedere EC staat gelijk aan een tijdsbesteding van 28 uur

<sup>5</sup> De gemiddelde *tenure* in Nederland was in 2014 10,3 jaar volgens het European Labour Force survey. [http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TENURE\\_AVE&lang=en#](http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TENURE_AVE&lang=en#)

Het is dus niet verstandig om als opleiding heel heftig op een tijdelijke terugloop van het aantal baanopeningen te reageren. Het aantal baanopeningen fluctueert veel meer dan het totaal aan banen in een beroepssegment. Als er structureel voldoende achterland voor een beroepsopleiding is, kunnen alumni die in een recessie geen passende baan vinden, eventueel later alsnog een passende(r) baan vinden als de economie weer aantrekt. En het snel terugbrengen van de opleidingsinstroom in een recessie kan een paar jaar later – als de economie weer aantrekt – juist voor forse tekorten aan professionals zorgen. Het onderwijs is bekend als een markt waar een zogenaamde *varkenscyclus*<sup>6</sup> dreigt. Pas als er redenen zijn om te vermoeden dat een beroepssegment (zoals vroeger de textielarbeider in Twente of de mijnwerker in Limburg) structureel krimpt, of het aanbod aan afgestudeerden structureel de vraag overtreft, wordt het tijd beleid te maken.

We verkennen in het onderzoek de arbeidsmarkt voor Groningse SJD en HBOR alumni, en zijn daarbij primair geïnteresseerd in het aantal bij die opleidingen passende functies, en secundair in de ontwikkeling van baanopeningen.

## 1.2 Desk research

In deze paragraaf bespreken we achtereenvolgens een aantal relevante bronnen. Achtereenvolgens gaat het om gegevens uit onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), onderzoek van de HU naar hun HBOR afgestudeerden en hun werkgevers uit 2012, het proefschrift van de Rooij over de eerste lichteningen afgestudeerden HBOR uit 2014, en recent onderzoek naar de landelijke arbeidsmarkt voor SJDers uit 2014.

### 1.2.1 Informatie over arbeidsmarkt voor hbo juristen uit ROA onderzoek

De volgorde van bespreking is niet helemaal chronologisch, omdat we beginnen bij de belangrijkste inzichten uit de recentste Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) onderzoeken, en dan in het bijzonder de HBO-monitor 2014<sup>7</sup>. De HBO-monitor biedt gedetailleerde informatie over de arbeidsmarktintrede van in Nederland afgestudeerde hbo'ers. Er worden gegevens gepresenteerd op het niveau van zowel de 7 hbo-sectoren als op het niveau van de onderliggende studieclusters. De populatie van de HBO-Monitor 2014 betreft de afgestudeerden van de hbo-opleidingen (bachelors en masters) die in het studiejaar 2012/2013 het diploma hebben behaald. Deze groep afgestudeerden was eind 2014, in de periode van enquêteren, ongeveer anderhalf jaar daarvoor afgestudeerd. De landelijke resultaten uit de HBO-monitor 2014 zoals weergegeven in deze paragraaf zijn gewogen naar de totale uitstroom van afgestudeerde hbo'ers in Nederland

---

<sup>6</sup> Het principe is voor het eerst beschreven in de markt voor varkens. Het aanbod en de prijs van varkens wisselt namelijk sterk in de loop der jaren, doordat varkensfokkers massaal gaan uitbreiden op het moment dat de prijzen hoog zijn. Als die extra varkens het aanbod vergroten, ontstaat een overschot en daalt de prijs. Vanwege de lage prijzen worden dan veel varkensfokkerijen gesloten of ingekrompen, zodat het aanbod daalt en de prijzen weer stijgen. Waarna de cyclus opnieuw begint. Zie Boudon (1981) voor een mooie en heldere theoretische uitleg.

<sup>7</sup> <http://www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/feiten-en-cijfers/onderwijs-2/arbeidsmarkt-1/2160-statistisch-supplement-hbo-monitor-2014>



uit het studiejaar 2012/2013, zodat per studiecluster een representatief beeld ontstaat van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde hbo'ers in geheel Nederland. Bij de weging is rekening gehouden met de deelname van hogescholen en afgestudeerden aan de HBO-Monitor naar opleiding (verdeeld naar voltijd, deeltijd en duaal), regio en geslacht.

HBOR wordt in de HBO monitor gerekend tot de economische sector in het hbo (HEO), SJD tot de sociaal-agogische sector (HSAO)<sup>8</sup>. De HBO-monitor presenteert landelijke opleiding specifieke gegevens ten opzichte van zowel het gemiddelde in hun sector (bij HBOR de sector HEO, bij SJD de sector HSAO) en ten opzichte van het hbo gemiddelde – zowel het algemeen gemiddelde, als specifiek per onderscheiden leerweg (voltijd, deeltijd en – hier niet van toepassing – duaal). Voor de volledige gegevens en contextuele vergelijkingen met hbo-brede, sectorale gemiddelden en specifieke andere opleidingenverwijzen we naar de bron<sup>9</sup>; hieronder staan we louter stil bij de opvallendste, van het sectorale of landelijk gemiddelde afwijkende, en voor dit onderzoek relevante, gegevens voor HBOR en SJD.

### *HBOR*

HBOR kent een bovengemiddeld aantal vrouwelijke studenten, behalve dat het gemiddelde aantal vrouwen voor de deeltijddopleiding gelijk is aan het hbo-brede gemiddelde voor de deeltijd. Behalve in de deeltijd, is het aantal studenten met een VWO vooropleiding lager dan het sectorale en hbo-brede gemiddelde.

De studietijd ligt iets boven de sectorale en hbo-brede gemiddelden. De deelname aan bijscholing en regulier vervolgonderwijs ligt duidelijk boven de sectorale en hbo-brede gemiddelden.

De werkloosheid is landelijk onder de voltijders anderhalf jaar na afstuderen duidelijk boven de sectorale en hbo-brede gemiddelden, maar voor de deeltijd juist lager. Op dit punt beschikken we over specifieke gegevens HBO-monitor 2013 (ROA, 2014b), voor afgestudeerden uit 2011-2012, die suggereren dat het Groningse werkloosheidsgemiddelde (over vol- en deeltijd) met 3,2% beduidend lager lag dan dat van vergelijkbare HBO opleidingen in het land (9,2%)<sup>10</sup>. Het werkloosheidspercentage voor Groningse voltijdalumni was dat jaar echter ineens bijna de helft dan uit de HBO-monitor (5,0% versus 9,5%), zodat we de zo extreem lage Groningse werkloosheid in de HBO-monitor 2013 gezien de kleine aantallen voorlopig met een flinke korrel zout nemen<sup>11</sup>.

Weer terug naar de landelijke gegevens, is voor de voltijdstudenten het percentage dat anderhalf jaar na afstuderen werkt met 45% echt substantieel lager dan het sectorale (70% voor HEO voltijd) en hbo-brede (73% voor HBO voltijd) gemiddelde; voor de deeltijd is het in balans met die

8 In de Croho indeling behoort zowel SJD als HBOR tot de sector economie. We volgen in deze paragraaf echter de bron die we gebruiken, en zullen gemiddeldes SJD ten opzichte van het HSAO gemiddelde en HBOR ten opzichte van het HEO positioneren. SJD en HBOR gemiddeldes worden natuurlijk ook onderling vergeleken.

9 <http://www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/feiten-en-cijfers/onderwijs-2/arbeids-markt-1/2160-statistisch-supplement-hbo-monitor-2014>

10 Het onderliggende aantal van 31 Groningse HBOR respondenten (28% van het aantal dat is benaderd) is niet hoog, maar ligt boven de door de onderzoekers aangegeven kritische grens van 20.

11 Gegevens uit de HBO Monitor gerapporteerd in de bijlage van een intern HG vergaderstuk.



corresponderende gemiddelden. Omgekeerd en waarschijnlijk het vorige verschil in belangrijke mate verklarend, is er een substantieel groter aantal van de voormalige voltijdstudenten op het onderzoek moment aan het (verder) studeren (in plaats van aan het werk) dan in de sector of het hele hbo gemiddeld: 38% versus 19% in het hele HEO voltijd, en 14% in het hele hbo voltijd.

De voltijders werken minder vaak in loondienst en vaker als uitzend/oproepkracht dan in het HEO of het hele hbo (geen substantieel verschil voor de deeltijd). De voltijders hebben minder vaak een fulltime baan dan het HEO gemiddelde, maar in lijn met het hbo gemiddelde. Ze hebben wel substantieel minder vaak een vaste aanstelling dan het sectorale en hbo-brede gemiddelde voor voltijders. Men werkt iets meer in de eigen of een aangrenzende provincie dan sectorale en hbo-brede gemiddelden (voltijd 90%, deeltijd 92%).

Het percentage dat denkt dat voor hun eigen baan hbo-niveau vereist is ligt met 69% (voor zowel voltijd als deeltijd) beneden sectorale en hbo-brede gemiddelden van rond de 74%. Wat betreft de noodzaak van hun specifieke opleidingsrichting voor de huidige baan liggen zowel voor voltijd als deeltijd de gemiddelden in lijn met sectorale gemiddelden en onder de hbo-brede gemiddelden.

Het gemiddelde bruto uurloon ligt voor voltijders iets boven het sectorale en hbo-brede gemiddelde, en voor deeltijders er tussen in. Het bruto maandloon ligt voor de voltijders echter beneden het hbo en sectorale gemiddelde; voor de deeltijders ligt het er tussenin.

De aansluiting tussen functie en opleiding ligt voor voltijders in lijn met sectorale gemiddelde en iets onder het hbo-brede gemiddelde; voor deeltijders ligt het echter duidelijk onder zowel sectoraal als hbo-breed gemiddelde. Het percentage dat hun capaciteiten benut vindt ligt voor vol- en deeltijd onder het sectorale en hbo-brede gemiddelde. Men heeft echter geen spijt van de opleidingskeuze, zowel voor voltijd als deeltijd, in vergelijking met zowel sectorale als hbo-brede gemiddelden, als men gevraagd wordt of men opnieuw dezelfde opleidingskeuze zou maken. Tegelijkertijd scoren de voltijders beneden gemiddeld (zowel ten opzichte van de sector als het hele hbo op de vraag of de opleiding een goede basis voor de start op de arbeidsmarkt biedt.

De belangrijkste beroepen in en werkgevers waarbij HBOR alumni werken na anderhalf jaar zijn:

**Tabel 1.1            Betaald werkenden HBOR naar meest voorkomende beroepen (minimaal aandeel 5%), per studiecluster**

Opleiding	Beroep	
<b>HBO B Rechten vt</b>	Juristen n.e.g.	8%
	Juridisch secretaressen	5%
	Ambtenaren sociale verzekeringen	8%
	Notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders	28%
	Administratief medewerkers, algemeen	7%
	Incassomedewerkers	5%

Opleiding	Beroep	
	Callcentermedewerkers inbound	5%
	sub-totaal (N=100%)	508
<b>HBO B Rechten dt</b>	Juristen n.e.g.	7%
	Politie-inspecteurs en rechercheurs	6%
	Notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders	37%
	Incassomedewerkers	6%
	Politiepersoneel	5%
	sub-totaal (N=100%)	162

Bron: <http://www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/feiten-en-cijfers/onderwijs-2/arbeidsmarkt-1/2160-statistisch-supplement-hbo-monitor-2014>

**Tabel 1.2 Betaald werkenden HBOR naar meest voorkomende branches (minimaal aandeel 5%), per studiecluster**

Opleiding	Branche	
<b>HBO B Rechten vt</b>	Advocatenkantoren	8%
	Rechtskundige adviesbureaus	6%
	Notariskantoren	7%
	Verplichte sociale verzekeringen	10%
	sub-totaal (N=100%)	487
<b>HBO B Rechten dt</b>	Deurwaarderskantoren	24%
	Uitzendbureaus	5%
	Overheidsbestuur, gemeentelijk niveau	7%
	Rechtbank	8%
	Politie	15%
	sub-totaal (N=100%)	166

Bron: <http://www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/feiten-en-cijfers/onderwijs-2/arbeidsmarkt-1/2160-statistisch-supplement-hbo-monitor-2014>

### SJD

SJD kent nog meer vrouwelijke studenten dan HBOR. Voor de voltijd is dat in lijn met de sector HSAO, maar duidelijk boven het gemiddelde voor de hele sector hbo. Voor de deeltijd ligt het percentage boven zowel het sectorale als hele hbo gemiddelde. De deeltijdstudenten zijn wat ouder dan gemiddelde in de sector en in het hele hbo, maar net iets minder dan bij HBOR. Nog

meer dan bij HBOR ligt het aantal studenten met een VWO vooropleiding lager dan het sectorale en hbo-brede gemiddelde; en dat geldt bij SJD niet alleen bij de voltijd maar ook bij de deeltijd.

De studieduur ligt iets boven de sectorale en hbo-brede gemiddelden, maar is net een tikje korter dan bij HBOR. De deelname aan bijscholing ligt voor voltijders boven de HBOR, sectorale en hbo-brede gemiddelden, maar voor de deeltijders er juist onder. De deelname aan regulier vervolgonderwijs ligt duidelijk lager dan bij HBOR, en iets onder de sectorale en hbo-brede gemiddelden.

Net als bij HBOR is de werkloosheid onder de voltijd alumni anderhalf jaar na afstuderen duidelijk boven de sectorale en hbo-brede gemiddelden, maar voor de deeltijd juist lager. Met 13,3% ligt die werkloosheid voor de voltijders boven die van HBOR (9,9%), en voor de deeltijd ligt die iets (2,2%) hoger dan bij HBOR (1,2%). Op dit punt beschikken we over specifieke gegevens HBO-monitor uit 2014 (ROA, 2014b), voor afgestudeerden uit 2011-2012, die suggereren dat het Groningse werkloosheidsgemiddelde (over vol- en deeltijd) met 6,2% in de pas lag met het gemiddelde van vergelijkbare HBO opleidingen in het land (6,1%)<sup>12</sup>. Voor de voltijders ligt het Groningse SJD gemiddelde (5,6%) dat jaar iets lager dan het landelijke gemiddeld (6,8%)<sup>13</sup>.

Anders dan bij HBOR is het (landelijke) percentage SJD'ers dat anderhalf jaar na afstuderen werkt een tikje hoger dan het sectorale en hbo-brede gemiddelde, zowel voor voltijd als deeltijd; het verschil met HBOR is bij de deeltijd te overzien (96% versus 90%) maar bij de voltijd erg groot (76% versus 45%). Omgekeerd zijn minder (9%) voormalige voltijdstudenten op het onderzoek moment aan het (verder) studeren (in plaats van aan het werk) dan in de sector of het hele hbo gemiddeld; voor de deeltijd ligt dat percentage zelfs op 0%.

De SJDers (vol- en deeltijd) werken even vaak in voltijd als gemiddeld in het hele hbo, en iets vaker als uitzend/oproepkracht dan in het hele hbo (geen substantieel verschil voor de deeltijd). De voltijders hebben vaker een fulltime baan dan het hbo gemiddelde, en veel vaker dan het HSAO sector gemiddelde. De deeltijds hebben vaker een full time baan dan gemiddelde in het HSAO, maar minder vaak dan gemiddeld in het hele hbo. Opvallend is, dat het verschil voltijd deeltijd omgekeerd is bij SJD en HBOR: bij SJD hebben duidelijk meer voltijder een fulltime baan (85% om 43%), bij HBOR juist de deeltijders (73% versus 62%). Ook de SJDers hebben substantieel minder vaak een vaste aanstelling dan het sectorale en hbo-brede gemiddelde, en minder vaak dan bij HBOR. SJDers werken minder vaak bij kleine en vaker bij grote werkgevers dan het sectorale en hbo gemiddeld. De voltijders werken bijna even vaak (91%) in de eigen of een aangrenzende provincie dan gemiddeld in de sector en iets vaker dan in het hele hbo. Met 96% zijn de deeltijders wel erg honkvast.

Het percentage dat denkt dat voor hun eigen baan hbo-niveau vereist is ligt met 73% (voor zowel voltijd als deeltijd) precies 1% beneden het hbo-brede gemiddelde, maar duidelijk boven het gemiddelde voor de HSAO sector; bij HBOR was het 69% voor vol- en deeltijd. Ook wat betreft de noodzaak van hun specifieke opleidingsrichting voor de huidige baan liggen de percentages

---

<sup>12</sup> Het onderliggende aantal van 32 Groningse SJD respondenten (41% van het aantal dat was benaderd) is niet hoog, maar ligt boven de door de onderzoekers aangegeven kritische grens van 20.

<sup>13</sup> Gegevens uit de HBO Monitor gerapporteerd in de bijlage van een intern HG vergaderstuk.

iets hoger dan bij HBOR: in de voltijd denkt 66% dat de eigen of een verwante richting vereist is, in de deeltijd 68%. Deze percentages zijn lager dan de sectorale en hbo gemiddelden.

Het gemiddelde bruto uurloon ligt voor vol- en deeltijd iets boven het sectorale, maar onder hbo-brede en HBOR gemiddelde. Het bruto maandloon ligt voor de voltijd duidelijk boven het sectorale gemiddelde, en ook wat boven het hbo gemiddelde; voor de deeltijd is het hoger dan het sectorale maar lager dan het hbo gemiddelde.

Met 67% ligt het percentage dat de aansluiting tussen functie en opleiding voldoende of goed vindt voor de voltijd iets boven het sector en iets onder het hbo gemiddelde; voor de deeltijd ligt het met 92% zo'n 10% boven het sectorale en hbo gemiddelde. Bij HBOR was die mening onder voltijders (68%) vergelijkbaar, maar bij de deeltijd (69%) juist zo'n 10% lager dan de sectorale en hbo gemiddelden. Het percentage dat hun capaciteiten benut vindt ligt voor voltijd (50%) en deeltijd (64%) hoger dan bij HBOR (respectievelijk 41% en 55%), iets boven het sectorale gemiddelde, maar onder het hbo gemiddelde. Als men gevraagd wordt of men opnieuw dezelfde opleidingskeuze zou maken, liggen de percentages voor voltijd (70%) en deeltijd (75%) echter lager dan bij HBO R (respectievelijk 78% en 84%), en lager dan gemiddeld in de HSAO sector en het hele hbo. Met 54% (voltijd) en 62 % (deeltijd) ligt het percentage dat de opleiding een goede basis voor de start op de arbeidsmarkt vindt, echter boven zowel de sector en hbo gemiddelden. Bij de deeltijd is dat vergelijkbaar met HBOR (61%), bij de voltijd duidelijk beter (34%).

De belangrijkste beroepen in en werkgevers waarbij SJD alumni werken na anderhalf jaar zijn:

**Tabel 1.3            Betaald werkenden SJD naar meest voorkomende beroepen  
(minimaal aandeel 5%), per studiecluster**

Opleiding	Beroep	
<b>HBO B Sociaal-Juridische Dienstverlening vt</b>	Arbeidsbemiddelaars en uitzendbureau medewerkers	7%
	Ambtenaren sociale verzekeringen	41%
	Notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders	12%
	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	8%
	Administratief medewerkers, algemeen	8%
	Callcentermedewerkers inbound	5%
	sub-totaal (N=100%)	231

Opleiding	Beroep	
<b>HBO B Sociaal-Juridische Dienstverlening dt</b>	Arbeidsbemiddelaars en uitzendbureau medewerkers	9%
	Ambtenaren sociale verzekeringen	37%
	Politie-inspecteurs en rechercheurs	5%
	Notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders	9%
	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	9%
	sub-totaal (N=100%)	86
	sub-totaal (N=100%)	162

Bron: <http://www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/feiten-en-cijfers/onderwijs-2/arbeidsmarkt-1/2160-statistisch-supplement-hbo-monitor-2014>

**Tabel 1.4 Betaald werkenden SJD naar meest voorkomende branches (minimaal aandeel 5%), per studiecluster**

Opleiding	Branche	
<b>HBO B Sociaal-Juridische Dienstverlening vt</b>	Woningbouwverenigingen en -stichtingen	6%
	Arbeidsbemiddeling	11%
	Overheidsbestuur, gemeentelijk niveau	14%
	Verplichte sociale verzekeringen	24%
	sub-totaal (N=100%)	219
<b>HBO B Sociaal-Juridische Dienstverlening dt</b>	Advocatenkantoren	7%
	Overheidsbestuur, gemeentelijk niveau	36%
	Politie	9%
	Verplichte sociale verzekeringen	21%
	Arbobeleiding en reïntegratie	5%
	sub-totaal (N=100%)	84
	Notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders	9%
	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	9%
	sub-totaal (N=100%)	86
	sub-totaal (N=100%)	162

Bron: <http://www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/feiten-en-cijfers/onderwijs-2/arbeidsmarkt-1/2160-statistisch-supplement-hbo-monitor-2014>

*Toekomstverwachting*

Het ROA publiceert ook tweejaarlijks een vijfjarige arbeidsmarktprognose naar opleiding en beroep. De laatste prognose voorspelt voor de periode 2013-2018 slechte arbeidsmarktperspectieven voor zowel de sector hbo sociaal-cultureel als de sector hbo economie (ROA, 2013). De belangrijkste reden is een laag aantal verwachte baanopeningen dat in die periode ontstaat: 1,7% jaarlijks voor hbo sociaal-cultureel, en slechts 1,1% voor hbo economie. Dat relatief kleine aantal baanopeningen wordt weer overwegend veroorzaakt door een relatief lage verwachte vervangingsvraag in deze sectoren.

### **1.2.2 De arbeidsmarkt voor Hogeschool Utrecht HBOR alumni (2012)**

Onderzoek van de Hogeschool Utrecht uit 2012 (Janssen & Keesen, 2012) onderzocht de vraag: welke ervaringen hebben en welke belemmeringen zien hbo juristen en organisaties ten aanzien van de functievorming en –vervulling van hbo juristen, de kwaliteit van de arbeid van de door de hbo juristen vervulde functies en de doorgroeimogelijkheden? Om deze vraag te beantwoorden, zijn hbo juristen en werkgevers onderzocht in twee separate onderzoeken.

Het eerste onderzoek richt zich enerzijds op de ervaringen van afgestudeerde hbo juristen in de beroepspraktijk. Onderzoeksubjecten zijn de hbo juristen, geoperationaliseerd als afgestudeerde voltijd hbo juristen van de Hogeschool Utrecht. Onder deze onderzoeksgroep zijn in eerste instantie panelgesprekken gehouden. Doel van de panelgesprekken was om een eerste beeld te krijgen van de ervaringen van hbo juristen en om deze te testen, alvorens een schriftelijke vragenlijst uit te zetten onder een grote groep respondenten. Vervolgens is een kwantitatief vragenlijst onderzoek uitgevoerd. In de periode november-december 2011 is een lijst gegenereerd met 230 alumni HBO Rechten Hogeschool Utrecht die zijn afgestudeerd in de periode 2007-2010. Van deze groep heeft een totaal van 49 respondenten de vragenlijst ingevuld geretourneerd, een respons van 21%. Volgens de onderzoekers kunnen gevonden uitspraken met enige terughoudendheid gegeneraliseerd worden naar de gehele populatie hbo juristen.

Uit dit onderzoek blijkt dat het de nieuwe professional lukt om een juridische baan op hbo-niveau te vinden. Ze verwerven functies in organisaties in niet alleen de private sector en de overheid, maar ook in toga-organisaties. Opvallend afwezige organisaties hierbij zijn advocatenkantoren. De tevredenheid over de kwaliteit van het werk van de hbo jurist is opvallend hoog. Dit is passend bij professionals met een geringe werkervaring. Organisaties slagen er goed in om de hbo juristen een kwalitatief goede functie te bieden. De binding van de hbo jurist vraagt wel aandacht. Ondanks de veelal geringe werkervaring, verwacht minder dan de helft van de hbo juristen dat zij bij de huidige werkgever in de huidige functie blijft het komende jaar. Deze veranderdrang heeft naar alle verwachting een relatie met de doorgroeiambities. De hbo juristen ervaren binnen de organisatie onvoldoende doorgroeimogelijkheden en op de arbeidsmarkt veel concurrentie van de wo juristen. Ze kiezen massaal voor doorstuderen om met nog een paar extra jaren studie hun kansen op geambieerde functies te vergroten en de concurrentie met de wo juristen aan te gaan.

Het tweede onderzoek richt zich op organisaties met de hbo juristen om hiermee inzicht te krijgen in de ervaringen vanuit het organisatieperspectief. De onderzoeksubjecten zijn hier

geoperationaliseerd als werkgevers, ofwel vertegenwoordigers van de beroepspraktijk van de hbo Rechten opleiding van de Hogeschool Utrecht, die openstaan voor inzet van hbo juristen. Vanwege het beperkte aantal werkgevers is ervoor gekozen om kwalitatief onderzoek middels gesprekken uit te voeren. In een voorfase van het onderzoek zijn verschillende gesprekken en ook enkele bijeenkomsten geweest, waarin over de scope van het onderzoek is gesproken. In totaal gaat het om zo'n 12 organisaties. Deze groep is benaderd in het kader van het werkgeversonderzoek. Met zeven organisaties zijn vervolgens gesprekken gepland over de inzet, ervaringen en doorgroeimogelijkheden van hbo juristen: een rechtbank, een middelgrote gemeente, een notariskantoor, een kleine en een grote rechtsbijstandsverzekeraar, een middelgrote kredietmanagementorganisatie en een groot deurwaarders- en incassokantoor.

Uit het onderzoek onder deze zeven werkgevers ontstaat een beeld van de organisaties die, in de korte tijd dat hbo juristen beschikbaar zijn, graag gebruik maken van de nieuwe professional de hbo jurist. Er wordt op verschillende manieren geëxperimenteerd met inzet van de hbo jurist en geleerd van de ervaringen. Organisaties kiezen voor inzet van hbo juristen op bestaande functies of op nieuw gecreëerde parallele of gespecialiseerde functies met bestaande taken. Geen enkele organisatie heeft echt nieuwe taken gezien voor de hbo jurist.

Opvallend is dat enkele organisaties nog experimenteren met een passende functie. Zo is in de ene organisatie de beweging zichtbaar van een generieke functie voor wo en hbo juristen naar parallele functies (grote rechtsbijstandsverzekeraar), waar in de andere juist van een gespecialiseerde functie voor hbo juristen beweegt naar openstelling van deze functie voor ook wo juristen (kleine rechtsbijstandsverzekeraar). Duidelijk is dat niet alleen typische HR vraagstukken een rol spelen in besluiten over de functievorming, maar andere factoren binnen en buiten het bedrijf een bepalende rol spelen, zoals veranderingen in aanbod van werk en aanpassing van de organisatie daarop.

Welke keuze ook is gemaakt, bij al deze zeven organisaties lijken de hbo juristen hun toegevoegde waarde te bewijzen. Geen enkele organisatie wil de inzet van de hbo juristen beëindigen. De hbo juristen bieden een welkome aanvulling op het palet van in te zetten medewerkers, omdat zij qua kennis, aanpak en vaardigheden passen bij beschikbare werkzaamheden. Daarnaast spelen kostentechnische overwegingen een rol: de hbo jurist is (iets) voordeliger, maar blijft vooral langer geboeid door werk dat wellicht inhoudelijk analytisch minder uitdagend blijft. Tenslotte bestaat de overtuiging bij werkgevers dat vanwege de verdergaande juridisering van de samenleving en demografische ontwikkelingen, inzet van hbo juristen noodzakelijk is om het personeelsbestand passend op orde te houden.

Uit de gesprekken met de werkgevers komen geen aanwijzingen naar voren dat de kwaliteit van de arbeid voor hbo juristen niet voldoende zou zijn. Voor organisaties is niet zichtbaar dat hbo juristen afhaken in het werk vanwege gebrek aan doorgroeimogelijkheden. Bij een aantal organisaties spelen beperkende factoren in doorgroei, met name in de opleidingseis. Deze begint langzaam ter discussie te komen staan en de verwachting is dat deze in niet-toga-organisaties makkelijker zal gaan schuiven dan in de toga-organisaties. Zichtbaar is dat (ambitieuze) hbo juristen vaak kiezen voor een wo opleiding Rechten. Dit wordt niet actief gestimuleerd, maar als

zeer vanzelfsprekend ervaren: wil je verder dan is dit een prima weg. Werkgevers geven aan dat zij geen belemmeringen zien in doorgroei voor (ambitieuze) hbo juristen. Zij gaan over het algemeen bewust om met ondersteuning en facilitering van deskundigheidsbevorderingsactiviteiten van medewerkers.

Belangrijke conclusie van het totale onderzoek is dat de HBO jurist in relatief korte periode een eigen plek in organisaties heeft verworven. Werkgevers en professionals zijn positief over hun bijdrage en de professionals ervaren een goede kwaliteit van de arbeid.

### **1.2.3 Proefschrift de Rooij (2013)**

De Rooij (2013) promoveerde op onderzoek waarom de nieuwe opleiding HBOR er destijds is gekomen en of er voor deze nieuwe juristen plaats is op de arbeidsmarkt. Het onderzoek focust op de klassieke juridische beroepen: de advocatuur, het notariaat en de zittende en staande magistratuur. Ze onderzocht ten eerste de ontstaansgeschiedenis van de HBOR opleidingen. Ten tweede onderzocht ze de mate van realisatie van de doelstellingen en verwachtingen van de hbo-rechtenopleidingen in de zin van de functies die de eerste lichtingen afgestudeerde hbo-juristen vervullen, en welke werkzaamheden zij verrichten. Ten derde probeert ze verklaringen te vinden voor de gevonden mate van realisatie van doelstellingen en verwachtingen. In dat kader heeft ze onder meer interviews met (potentiële) werkgevers van hbo-juristen gehouden. Hier lag de focus zoals gezegd op de klassiek juridische beroepen: advocatuur, notariaat, staande magistratuur, zittende magistratuur en 'overig'. Onder dat laatste vallen gemeenten, rechtsbijstandsverzekeraars en incassobureaus.

57% van de eerste lichtingen afgestudeerden ( van 2006 tot februari 2009) is meteen gaan werken. Meest voorkomende werkgevers waren gemeenten, advocatuur, rechtsbijstandsverzekeraars, rechterlijke macht, 'overheid overig' en bedrijfsleven. Zeer opvallend is dat 77% van de eerste lichtingen werkzaam is buiten de klassieke juridische beroepen. In tegenstelling tot de verwachtingen waren niet of nauwelijks hbo-juristen werkzaam binnen incassobureaus. De meest voorkomende functiebenaming was juridisch medewerker.

Hbo-juristen verrichten binnen de klassieke juridische beroepen wel de werkzaamheden die de initiatiefnemers destijds in 2001 in gedachten had. De eerste lichtingen afgestudeerden houden zich alleen in tegenstelling tot de verwachtingen niet of nauwelijks bezig met project- en procesmanagement en/of informatiemanagement en ICT-gebruik. De rol van de hbo-juristen binnen de klassieke juridische beroepen is vooral die van assistent.

De Rooij onderzoekt ook of er voldoende aansluiting is tussen de HBOR opleidingen en de beroepspraktijk. Dat doet ze primair uit perspectief van de afgestudeerden, en ze constateert dat ruim 80% van de geënquêteerde hbo-juristen zegt tevreden te zijn over de aansluiting. Ze constateert ook dat 80% van de eerste lichtingen afgestudeerde hbo-juristen bezig is (geweest) met een vervolgopleiding of van is plan die te gaan doen

Wat betreft de verklaring van de vraag waarom zo weinig hbo-juristen werkzaam zijn in de



klassieke juridische beroepen wijst De Rooij op conservatisme, cultuur en tradities van de klassieke juridische beroepen, die een belemmering vormen voor toetreding. Vooral de advocatuur is niet goed bekend met de hbo-jurist. Voor zover hbo-juristen binnen de klassieke juridische beroepen werkzaam is dat vooral als assistent. De Rooij verklaart dat met de theorie dat deze professies hun kennisgebied willen behouden en hun werkterrein willen bewaken. Zij doen dit onder andere door veel waarde te hechten aan de traditionele vooropleiding in het wo. Ze wijst ook op de economische crisis, die leidt tot minder werk in advocatuur en notariaat en tot vacaturestops bij staande en zittende magistratuur.

Niet-klassieke juridische beroepen staan veel meer open voor hbo-juristen. Niet-juridische beroepen hechten veel minder belang aan vooropleiding. Aan hbo-opleiding wordt waarde gehecht, net als aan competenties. Leidinggevend bij heteronome professies denken veel meer bedrijfseconomisch en in termen van efficiency. Gemeenten zijn hun beurt gewend te werken met hbo'ers. Ook rechtsbijstandsverzekeraars denken bedrijfseconomischer en kijken waar zij hbo-juristen het meest efficiënt kunnen inzetten.

Ze zoekt verbetering in die situatie via voorlichting en cultuurverandering; HBOR is nog geen 'sterk' merk ten opzichte van de wo-jurist. Voor de toekomst zou de profilering van de hbo-juristen in de verschillende rollen zou vooral kunnen plaatsvinden in minoren. Indien dan ook het werkveld nauw betrokken wordt bij de ontwikkelingen van de minoren, wordt de concrete inzetbaarheid van de hbo-juristen binnen dat werkveld ook duidelijker. Daarnaast wijst zij op het belang van goede voorlichting: niet alleen aan de studenten, maar ook aan het werkveld.

#### **1.2.4 Landelijk SJD arbeidsmarktonderzoek**

Het Landelijk opleidingsoverleg (LOO) Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) is het gezamenlijk overleg van de verschillende opleidingen SJD in Nederland, verbonden aan de Vereniging

Hogescholen. Het LOO SJD heeft het onderzoeksprogramma Legal Management van het Kenniscentrum Maatschappij en Recht van de Hogeschool van Amsterdam gevraagd een onderzoek te verrichten naar de arbeidsmarktpositie van SJD alumni, dat in de periode september 2013-maart 2014 is uitgevoerd (Timmer et al., 2014). Naast literatuur- en documentanalyse zijn in het kader van het onderzoek meer specifiek de volgende onderzoeksactiviteiten ondernomen:

1. Interviews met vertegenwoordigers van alle deelnemende opleidingen, meestal de opleidingsmanager;
2. Over de periode 1992-2013 zijn de gegevens over in- en uitstroom, studentenachtergrond en de instroom van verschillende 'concurrerende' opleidingen in kaart gebracht. Op basis van de huidige instroomgegevens van SJD is een prognose gemaakt van het aantal alumni dat de komende jaren verwacht kan worden de arbeidsmarkt te betreden. In dit verband is ook een analyse verricht van beschikbare onderzoeken over de arbeidsmarktpositie van SJD-alumni;

3. Gedurende de onderzoeksperiode zijn de belangrijkste vacaturewebsites gevolgd, waarbij alle vacatures waarin SJD als vooropleiding werd gevraagd zijn verzameld en geanalyseerd;
4. 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 38 interviews gehouden met vertegenwoordigers van koepel- en branche organisaties, werkgevers en verschillende experts.
5. Daarnaast zijn door studenten van de Hogeschool van Amsterdam, aanvullend op het onderzoek, interviews gehouden met 33 alumni van HvA en HU, binnen diverse organisaties en werkvelden. In deze interviews stond centraal hoe de carrière van deze alumni was verlopen, welke ontwikkelingen zij in het werkveld zien en hoe zijn hun huidige arbeidsmarktpositie ervaren.

Alumni van de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) hebben een vaste plaats verworven in de rechtspraktijk. Voor verschillende functies die gericht zijn op dienstverlening aan personen in een (financieel, sociaal of anderszins) kwetsbare positie wordt SJD door werkgevers als de belangrijkste toeleverende opleiding gezien. Het gaat daarbij met name om functies in de gemeentelijke praktijk op het gebied van de uitvoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB) en aanverwante regelingen, functies in de gemeentelijke schuldhulpverlening, en het bieden van informatie en advies als sociaal raadsman/ -vrouw.

De afgelopen jaren is door de economische crisis het aantal personen in een kwetsbare positie sterk toegenomen. Zo is er bijvoorbeeld een sterke stijging van het aantal bijstandsgerechtigden. De economische crisis heeft ook het aantal huishoudens met problematische schulden doen toenemen. Het potentiële aantal huishoudens dat een beroep kan doen op schuldhulpverlening is nog zeer groot.

Waar enerzijds het aantal potentiële cliënten groot is, is er anderzijds op vrijwel alle terreinen druk op de beschikbare middelen voor de uitvoering van sociale regelingen. De komende periode zullen drie grote decentralisaties plaatsvinden in het sociaal domein op het gebied van (jeugd) zorg, de bijstand en de sociale werkvoorziening. De SJD-praktijk is daarmee sterk in beweging. De invoering van de Participatiewet en de daarmee gepaard gaande wijzigingen, is voor de praktijk van SJD'ers het meest relevant. De decentralisaties gaan gepaard met een verdere bezuiniging op beschikbare middelen. Hierdoor zal een verdere druk op de bedrijfsvoering ontstaan. Organisaties zullen in toenemende mate moeten zoeken naar mogelijkheden om met beschikbare middelen zo effectief mogelijk om te gaan. Digitalisering, methoden om kansrijke casuïstiek te selecteren en/of te differentiëren in aanpak en een zo efficiënt mogelijke organisatie van de dienstverlening (bijvoorbeeld door een meer groepsgewijze aanpak) zijn mogelijke oplossingsrichtingen. Het handhaven van de kwaliteit van dienstverlening zal onder de geschetste omstandigheden echter een forse uitdaging vormen.

In het kader van het onderzoek is getracht binnen de Nederlandse praktijk de typen functies in kaart te brengen waarvoor personen met een SJD-opleiding op de arbeidsmarkt, vanuit het

perspectief van werkgevers, een sterke positie hebben. Daarbij is per type functie een schatting gemaakt van het aantal arbeidsplaatsen dat aan deze functies verbonden is. Volledigheid kon hierbij niet worden bereikt, maar het onderzoek geeft wel een globale kwantitatieve rangorde van deze SJD-functies. Bij verschillende van deze functies is ook sprake van 'SJD-isering': een gestage toename van het percentage SJD'ers in de personele bezetting van dit type functie, doordat er bij werkgevers een voorkeur voor personen met een SJD-achtergrond is ontstaan. Dit fenomeen doet zich het sterkst voor bij de functie van klantmanager bij de uitvoering van de WWB en aanverwante regelingen.

De verkregen onderzoeksresultaten bestrijken een belangrijk deel van de SJD-arbeidsmarkt, maar enkele werkvelden zijn nog niet geheel in beeld. Op onderdelen zijn de resultaten ook nog met veel onzekerheid zijn omgeven. Een betrouwbare berekening van het aantal te verwachten vacatures de komende jaren is daarom niet mogelijk. Het is echter, gelet op de druk op de beschikbare middelen voor de uitvoering, eerder aannemelijk dat het aantal arbeidsplaatsen licht zal krimpen, dan dat het sterk zal stijgen. Eventuele positieve arbeidsmarkteffecten van de vergrijzing, zullen, anders dan enkele jaren geleden werd verwacht, volgens de laatste inzichten waarschijnlijk ook relatief beperkt zijn. De uitstroom van alumni van de verschillende SJD-opleidingen zal zich daarbij de komende jaren rond een, historisch gezien, hoog niveau van ongeveer 600 gediplomeerden per jaar bewegen. Deze factoren maken dat de positie van alumni op de SJD-arbeidsmarkt de komende jaren waarschijnlijk niet goed zal zijn. Voor een deel van de alumni zal het niet eenvoudig zijn een SJD-functie te verkrijgen. Regionaal kunnen er hierbij wel verschillen bestaan. Voor toekomstige alumni is het derhalve zaak zich op de SJD-arbeidsmarkt te onderscheiden. Opleidingen kunnen met de verkregen resultaten de voorlichting aan studenten verbeteren en hun curricula nog beter laten aansluiten op de beroepspraktijk.

Het landelijk overleg HBOR heeft recent aan de uitvoerders van dit SJD onderzoek de opdracht gegeven om een vergelijkbaar onderzoek uit te voeren voor HBOR. De resultaten daarvan worden in het najaar van 2015 verwacht.

## 2 Banen van SIRE studenten en alumni

### 2.1 Alumni-onderzoek: verantwoording opzet en aanpak

#### 2.2.1 Opzet en aanpak

De SIRE opleidingen HBOR en SJD kennen op LinkedIn elk een groep voor hun alumni. Alumni worden gestimuleerd zich daar aan te melden, doordat zij via de site (gratis) de officiële foto's van hun afstuderen kunnen krijgen. Het gaat in beide gevallen natuurlijk niet om een representatieve steekproef: het gaat om studenten die afgestudeerd zijn, die een LinkedIn account hebben gemaakt, en zich hebben aangemeld bij een alumnigroep van SIRE. Er is dus sprake van zelfselectie.

Met die kanttekening bevatten de sites een heleboel relevante data over (het begin van) de loopbanen van alumni. We hebben de start van de onderzoeksperiode bepaald op het moment dat de eerste HBOR studenten afstudeerden, en dat ook als startmoment voor SJD genomen. Dan resulteert in een periode van 7 jaar. De periode is lang genoeg om niet heel erg afhankelijk te zijn van jaarlijkse fluctuaties. Historisch gezien blijft wel een feit dat grootste deel van die periode is gekenmerkt door een forsere en langere recessie, met een hoger oplopende (jeugd) werkloosheid dan we gewend waren. Er is dus weinig reden te vermoeden dat het resulterende beeld bovengemiddeld gunstig is.

Tegelijkertijd bieden deze sites natuurlijk een schat aan publieke informatie over loopbanen, die kan worden geanalyseerd zonder de alumni lastig te vallen met een enquête of anderszins. Conform de onderwijsadministratie van SIRE zijn er tussen 11 juli 2007 en 14 april 2015 761 diploma's HBOR verstrekt, en tussen 31 januari 2007 en 24 april 2015 748 diploma's SJD. We vonden op de LinkedIn sites informatie over respectievelijk 253 HBOR alumni en 245 SJD alumni. Hoewel de selectie waarover we data hebben niet noodzakelijk als representatief kan worden beschouwd, betreft het een kwantitatief stevige basis, met informatie over respectievelijk 33% van de HBOR en eveneens 33% van de SJD alumni van januari 2007 tot en met april 2015.

Natuurlijk weten we niet zeker of al die informatie volledig en actueel is. In theorie kan een alumnus even een minimale account aanmaken om de foto's van het afstuderen te krijgen, en die account vervolgens ongebruikt laten. We zullen echter zien dat er nauwelijks profielen zijn waar helemaal geen banen ontstaan. Het overgrote merendeel van de LinkedIn profielen lijkt redelijk te worden onderhouden.

De lector heeft een Excel-format ontwikkeld, waarin student-assistente Zoë Hendriks tussen eind februari en eind april 2015 de informatie van de LinkedIn profielen van de alumni<sup>14</sup> op beide alumni sites heeft verzameld. Het format bevat de volgende informatiekolommen:

---

<sup>14</sup> In beide groepen zijn ook docenten en andere SIRE medewerkers lid; hun informatie is natuurlijk niet meegenomen in de files (behalve voor een enkele medewerker die tevens in die onderzoeksperiode aan een van de opleidingen van het instituut zijn afgestudeerd).

naam, achternaam, opleiding, specialisatie 1, specialisatie 2, afgestudeerd, vervolgopleiding niveau, vervolgopleiding richting, vervolgopleiding instelling, stagewerkgever 1, stagefunctie 1, stagewerkgever 2/afstudeerorganisatie, stageorganisatie 2/afstudeerorganisatie, startdatum werkgever 1, werkgever 1, functie 1, einddatum werkgever 1. Die laatste vier kolommen worden herhaald voor elke volgende werkgever die op het LinkedIn profiel staat<sup>15</sup>. Niet alle individuele LinkedIn profielen bevatten al deze informatie; voldoende profielen bevatten deze informatie wel om ze – indien aanwezig – in de file op te nemen. Dat leek niet te gelden voor het onderscheid tussen vol- en deeltijdopleiding. Dat onderscheid zit dus niet in de bestanden.

Mensen melden regelmatig maar niet altijd ook bijbanen op LinkedIn. Een bijbaan is ook een baan, en als zodanig relevante arbeidsmarktinformatie. Mensen zetten er vaak ook niet bij of het een bijbaan was. Wij hebben ervoor gekozen om alle op LinkedIn gemelde banen mee te nemen. Belangrijkste reden voor die keuze was, dat deeltijdstudenten idealiter al een verwante baan hebben naast hun opleiding, en we die informatie niet wilden missen. Maar ook bijbanen van voltijders kunnen soms al studierelevant zijn. En: als een alumnus na afstuderen nog niet verder is gekomen dan de niet studie-relevante bijbaan is gekomen is dat ook relevante arbeidsmarktinformatie. Op die manier verliezen we geen relevante informatie (over werkgevers van deeltijdstudenten, of voltijdstudenten die al vroeg een studierelevante bijbaan vinden) in de gemaakte dataset. Voor dit onderzoek zijn we natuurlijk niet geïnteresseerd in bijbanen, dus zullen we die informatie verder niet specifiek analyseren.

Gezien de doelstelling van het onderzoek hebben we in deze analyse specifiek naar 1 ding gekeken: het voorkomen in het bestand van bij SJD en HBOR passende banen.

## 2.2.2 Codering beroepen

### *De ISCO classificatie*

Post hoc hebben we per alumnus de banen gecodeerd naar de International Standard Classification of Occupations (ISCO) 2008 (ILO, 2008); daaruit volgt duiding of er sprake is van een bij de opleiding passende niveau en richting. De ISCO08 classificatie biedt een systeem om beroepsinformatie te classificeren en aggregeren, en is de opvolger van de ISCO-88 (ILO, 2008). ISCO08 bevat 4 hiërarchische niveaus, die het mogelijk maken om alle banen in 436 units in te delen. Dat is het meeste gedetailleerde niveau van de classificatiestructuur, dat kan worden geaggregeerd in 130 minor groups, 43 sub-major groups, en 10 major groups.

### *Codering van het onderwijsniveau*

Voor onderzoek naar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt moet natuurlijk een relatie worden gelegd met de International Standard Classification of Education (ISCED), de internationale onderwijsindeling van de UNESCO naar niveau en richting van de opleidingen. De

---

<sup>15</sup> Het grootste aantal werkgevers dat over beide opleidingen bij 1 enkele alumnus werd aangetroffen, was 12.

laatste versie daarvan is ISCED 2011 (OECD, 2011). Het Nederlandse tertiair onderwijs wordt in ISCED 2011 geclassificeerd als:

- Niveau 5: associate degree;
- Niveau 6: bachelor;
- Niveau 7: master

ISCO08 gaat bij haar beroepsclassificatie uit van het vaardigheidsniveau dat nodig is voor competente uitvoering van de taken die vereist zijn voor entreebanen in een bepaalde beroepsgroep. Gezien de focus van ons onderzoek op jonge afgestudeerden is dat precies de gewenste maat. Individuele beroepsbeoefenaren kunnen over hogere of lagere vaardigheden beschikken. En het niveau voor senior banen in de beroepsgroep kan hoger zijn dan voor de hele beroepsgroep.

In de ISCO08 worden voor beroepen ‘maar’ 4 niveaus gebruikt (ILO, 2008 12-13). De kennis en vaardigheden van beroepen op ISCO08 niveau 3 worden normaliter verkregen door 1-3 jaar onderwijs bij een hoger onderwijsinstelling. ISCO08niveau 4 correspondeert met 3-6 jaar onderwijs bij een hoger onderwijs instelling leidende tot eerste of hoger diploma.

Van een qua niveau passende baan is voor een afgestudeerde van een Nederlandse hbo bachelor conform deze definities dus pas sprake op ISCO08 niveau 4. Alle functies in ISCO08 major groep 2 (professionals) en een deel van de banen in ISCO08 major groep 1 (managers) en ISCO08 major groep 0 (strijdkrachten) corresponderen met niveau 4.

Voor hbo juristen is dan op het eerst gezicht ISCO08 sub-major groep 26 (juridische, sociale en culturele professionals) het meest relevant; en daarbinnen ISCO08 minor groep 261 (juridische professionals). Bekijken we de unit groepen (het meeste gedetailleerde niveau) binnen de juridische professionals, dan vallen de ISCO08 unit groepen 2611 (advocaten) en 2612 (rechters) om wettelijke redenen al weer af voor (louter) hbo-afgestudeerden. Resteren ISCO08 unit groep 2619: juridische professionals, niet elders geclassificeerd<sup>16</sup>. Gelukkig is de ISCO08 codelijst van het CBS wat gedetailleerder<sup>17</sup>; ze onderscheid binnen 2619 de volgende functienamen: adviseur rechtspositie; bedrijfsjurist; bestuursjurist; fiscaal jurist; gerechtsauditeur; gerechtssecretaris; griffier rechtbank; juridisch adviseur; juridisch beleidsmedewerker; juridische, rechtskundig adviseur; juridisch consulent; jurist; kandidaat-notaris; octrooigemachtigde; octrooi-onderzoeker; parketsecretaris; en wetenschappelijk onderzoeker rechtswetenschappen.

In de ISCO08 codelijst van het CBS is de sociaal dienstverlener (samen met onder meer de sociaal werker en de sociaal-pedagogisch hulpverlener) geclassificeerd als code 3412, en dus als niveau 3. Het zou natuurlijk een gotspe zijn als een afgestudeerde van een hbo bachelor SJD, die in het gelijknamige beroep werkt, zou worden geclassificeerd als iemand die beneden zijn niveau werkt. Dit probleem speelt niet alleen bij SJD: de paralegal, misschien wel het concreetste eerste beroepsbeeld waarvoor HBOR ooit voor werd ontwikkeld, valt onder categorie 3411 (notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders).

<sup>16</sup> Er is ook internationaal nog een weg te gaan met juridische beroepsvorming voor hbo professionals, zo lijkt.

<sup>17</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/sbc/isco/codelijsten-isco-08.htm>

Er rest ons voor de Nederlandse professionele arbeidsmarkt dus niet echt een andere keuze dan ook relevante beroepen in ISCO08 major groep 3 als hbo-niveau mee te tellen. Dat heeft als nadeel dat de lat qua van wat als passend niveau wordt geïnterpreteerd, wat laag ligt: ook enkele banen die op associate degree niveau liggen (zoals intercedent) worden zo als qua niveau passend meegeteld. Dit is echter het *lesser evil*; het alternatief zou zijn dat een meerderheid van passende banen als niet passend qua niveau zou worden beoordeeld.

### *Codering van de beroepsrichting*

Ook wat betreft beroepsspecificatie naar richting is de ISCO voor ons onderhavige doel niet optimaal geschikt. Hier speelt dat op het meeste gedetailleerde ISCO classificatieniveau de onderscheidingen soms nog niet zo specifiek zijn als de beroepsopleidingen die we in Nederland van elkaar onderscheiden. Categorie 3412 'Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders' bevat functies die primair geassocieerd worden met tenminste drie verschillende bacheloropleidingen (Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Sociaal-Pedagogische Hulpverlening en SJD).

We zullen het er mee moeten doen. De volgende ISCO08 beroepsunits zijn als passend qua richting beoordeeld voor afgestudeerden van SJD of HBOR:

**Tabel 2.1 Voor hbo juristen als passend beschouwde ISCO08 units**

Unit	Naam
1112	Ambtenaren in beleidsvoerende functies
2310	Hoogleraren en andere docenten hoger onderwijs
2422	Beleidsadviseurs
2423	Specialisten Personeels- en loopbaanontwikkeling
2619	Juristen niet elders geclassificeerd
2635	Maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverleners
3333	Arbeidsbemiddelaars en uitzendbureau medewerkers
3342	Juridische secretaressen
3352	Ambtenaren belastingen en accijnzen
3353	Ambtenaren sociale verzekeringen
3354	Ambtenaren vergunningen
3359	Overheidsambtenaren niet elders geclassificeerd
3411	Notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders
3412	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders

Bijlage 1 bevat voor deze units (naast de nummers en namen) de concrete door het CBS genoemde beroepen die tot deze units worden gerekend.

Doordat een aantal van die units nadrukkelijk een verzameling functies betreffen waarvoor meer opleidingen opleiden, worden bij deze ook functies als bijvoorbeeld maatschappelijk

werker als passend (want unit 2635) meegeteld, waarvan men met reden kan beweren dat een andere opleiding daar meer primair voor bedoeld is (in dit voorbeeld: Maatschappelijk Werk en Dienstverlening). Generiek blijft tijdens de analyse dat we in degelijk units overwegend functies die ook met reden als passend bij SJD of HBOR kunnen worden beoordeeld; taalkundig komt de functie maatschappelijk werker bijvoorbeeld 0 keer voor.

Verder besloten we bewust om a priori juist geen onderscheid te maken tussen HBOR of SJD wat betreft welke units als passend worden beschouwd; op dit punt willen we nu juist de data laten spreken over waar alumni de facto terecht komen. We hebben voor alle bij deze beroepsunits door het CBS genoemde functies en beroepen de bestanden doorzocht en gecodeerd. Vervolgens hebben we bij alumni die op die wijze nog geen enkele passende functie was gevonden, nog eens handmatig al hun functies nagekeken en gecodeerd. We maken onderscheid naar het aantal personen dat tenminste 1 functie had in een bepaald unit, en het totale aantal gevonden banen in die unit.

Dat laatste getal is niet meer of minder dan een grove indicatie van het aantal beschikbare banen voor Groningse hbo juristen. Niet meer, omdat het immers kan voorkomen dat de ene alumnus de andere in dezelfde baan heeft opgevolgd, en dus wat door de jaren heen 1 baan is, 2 (of meer) keer in ons bestand voorkomt. Maar ook niet minder.

Voor personen geldt weer, dat vele alumni passende banen in verschillende units hebben gehad. De totale aantallen personen kunnen daarom niet over de units heen worden opgeteld.

## 2.2 Analyse alumni HBOR

### 2.2.1 Overzicht data HBOR

Van de LinkedIn groep Alumni HBO-Rechten Hanzehogeschool Groningen is de loopbaaninformatie van 253 alumni verzameld, 33% van het totaal aantal afgestudeerden over die periode. Ze zijn redelijk verspreid over de laatste afstudeerjaren, met wat kleinere aantallen in de eerste jaren (en, begrijpelijkerwijs, het laatste jaar, dat slechts voor een derde is voltooid op het moment van de dataverzameling, zie tabel 2.2).

Van deze 253 zijn er maar liefst 122 een vervolgopleiding gaan doen. Bij 120 daarvan ging het om een master, bij 2 om de opleiding tot gerechtsdeurwaarder van de Hogeschool Utrecht<sup>18</sup>. Bij de masters ging het in op 3 na alle gevallen om een juridische master. En de grote meerderheid (108) doet dat bij de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Een enkeling gaat naar de Open Universiteit (5), Tilburg (3), de Universiteit van Amsterdam (3) of de Universiteit Utrecht (1).

---

<sup>18</sup> Dit is een bachelor opleiding op basis van een aparte wettelijk besluit, die op dit moment alleen door de HU wordt aangeboden. De website van de Koninklijke Beroepsorganisatie voor gerechtsdeurwaarders – wettelijk betrokken bij die opleiding – meldt dat deze driejarige opleiding (plus het vierde jaar stage) *verplicht* is om gerechtsdeurwaarder te worden.



**Tabel 2.2**      **Alumni HBOR naar jaar van afstuderen**

Jaar	Aantal
2015	1
2014	52
2013	39
2012	33
2011	39
2010	32
2009	31
2008	20
2007	4
Onbekend	2
Totaal	253

Van 163 studenten weten we de eerste stagewerkgever; van 153 de afstudeerorganisatie; van 95 tenminste 1 specialisatie of minor. Bij deeltijdstudenten is het voor de hand liggend dat er geen aparte melding van een stage- of afstudeerbedrijf is, omdat men die onderdelen als regel bij de eigen ‘reguliere’ werkgever zal doen. Ook voltijdstudenten vermelden echter niet altijd hun stage- of afstudeerbedrijf. Gezien de onvolledige informatie en het grote aantal specialisaties is het hachelijk om betrouwbaar relaties te leggen op dat gedetailleerde niveau. We hebben ons in dit onderzoek beperkt tot een analyse op het niveau van de bacheloropleidingen.

Het grootste aantal werkgevers op een LinkedIn pagina van een individuele alumna is maar liefst 10. Het gaat om iemand die in 2009 is afgestudeerd, geen vervolgopleiding is gaan doen, en vanaf augustus van haar afstudeerjaar steeds bij een bij haar opleiding passende functie heeft gewerkt. Soms sloten de banen direct aan, soms was er een korte periode van frictiewerkloosheid van een paar maanden<sup>19</sup>.

Slechts 8 alumni melden (afgezien van stage- of afstudeerbedrijf) geen enkele werkgever op hun LinkedIn pagina. Daarvan zijn er 6 een juridische master gaan doen. 4 zijn de master in 2013 of later begonnen, dus daar waarschijnlijk nog mee bezig. De drie anderen zouden de master al moeten hebben afgerond – als ze die direct na hun HBOR opleiding zijn gestart, tenminste. We weten natuurlijk niet zeker of ze hun LinkedIn pagina niet recent hebben geactualiseerd, of daadwerkelijk nog geen baan hebben gevonden.

### 2.2.2 *Niet-passende banen HBOR*

---

19 Dit- extreme – voorbeeld laat zien dat baan- en werkzekerheid twee verschillende zaken zijn. Vaak wordt de extreme mate van flexibiliteit van de arbeidscontracten van jongeren gelegitimeerd door er op te wijzen dat zij via de flexibele contracten uiteindelijk een ‘vast’ contract vinden. Dat dat een getalenteerde afstudeerder met een batterij aan relevante werkervaring in zes jaar nog niet is gelukt schetst een triest beeld van de (in dit geval: publieke) arbeidsmarkt voor jongeren.

In het HBOR bestand vinden we 190 personen (75% van het bestand) die ooit een passende baan gehad (in een van de in paragraaf 2.1 genoemde units). Zoals eerder gemeld waren er 8 personen die geen enkele werkgever noemden (dus per definitie ook geen passende baan heeft gehad in onze analyse).

Van de resterende 55 classificeren we hun (beste) baan van 16 alumni als (tenminste) hbo niveau, maar in een andere richting; dat betekent dat ze tenminste 1 functie in major group 1, 2 of 3 hebben gehad. 12 alumni hadden tenminste 1 functie die we als passend qua richting beoordeelden, maar die qua niveau in major group 4 valt. Voor heel veel van hen gaat dan (tenminste) om een functie als incassomedewerker (unit 4214); daar komen we straks nog op terug. De resterende 27 hebben wel (bij)banen genoemd, maar die konden qua richting noch niveau als passend voor een hbo-jurist geclassificeerd worden. Onder die 27 waren 14 studenten die aansluitend een vervolgopleiding zijn begonnen – dat is in verhouding tot het percentage dat in het gehele bestand een vervolgopleiding ging doen. Maar: liefst 22 van deze 27 zijn pas in 2013 of 2014 afgestudeerd; het is dus allesbehalve uitgesloten dat diverse van hen later alsnog een passende functie zullen vinden, al dan niet dankzij een eventuele vervolgopleiding.

We herhalen dat deze aantallen en percentages niet als representatief voor de hele populatie kunnen worden beschouwd, omdat het bestand door zelfselectie tot stand is gekomen. Bovendien hebben we gezien dat relatief veel HBOR alumni een vervolgopleiding starten; latere banen die zij bereiken zijn dus niet (alleen) aan hun HBOR opleiding toe te rekenen. Ook komen we alumni tegen die maar even een passende baan hebben gehad ooit, om daarna op een lager niveau te komen te werken. En zijn vermoedelijk deeltijders die al een passende baan hadden tijdens (of zelfs voor) hun opleiding.

Maar: we kunnen wel constateren dat er dus aantoonbaar een substantiële arbeidsmarkt voor HBOR is ontstaan. Daarom verkennen we hieronder, uit welke, als passende beschouwde, segmenten die bestaat.

### 2.2.3 Passende banen HBOR

**Tabel 2.3** Passende banen alumni HBOR naar unit

Code ISCO-08	Omschrijving NL_CBS	HBOR banen	HBOR personen
1112	Ambtenaren in beleidvoerende functies	4	4
2310	Hoogleraren en andere docenten hoger onderwijs	16	13
2422	Beleidsadviseurs	13	8
2423	Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	12	7
2619	Juristen n.e.g.	90	61
2635	Maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverleners	7	7

Code ISCO-08	Omschrijving NL_CBS	HBOR banen	HBOR personen
3333	Arbeidsbemiddelaars en uitzendbureau medewerkers	7	7
3342	Juridisch secretaresses	17	15
3352	Ambtenaren belastingen en accijnzen	12	10
3353	Ambtenaren sociale verzekeringen	53	39
3354	Ambtenaren vergunningen	4	3
3359	Overheidsambtenaren n.e.g.	17	15
3411	Notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders	152	110
3412	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	6	6

De meest voorkomende unit is 3411 ‘notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders’ met 152 banen verspreid over 110 alumni. Nummer 2 is 2619 ‘Jurist niet elders genoemd’ met 90 banen verspreid over 61 alumni. En nummer 3 is unit 3353 ‘ambtenaar sociale verzekeringen’. Daarmee kent HBOR een duidelijk top 3 van units, die ook goed past bij het doel van de opleiding.

De andere passende units zijn qua aantal gevonden banen kleiner dan de meeste voorkomende niet-passende unit. Diverse daarvan passen goed in lijn van de top 3 units:

- de ‘juridisch secretaresses’ (unit 3342) lijkt een beroep met de nodige verwantschap met unit 3411 ‘notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders’;
- naast ‘ambtenaren sociale verzekeringen’ (unit 3353) is er ook passend emplooi in andere ambtenarenbanen (units 1112, 2422, 3352 en 3359);
- en (hoewel ze rechtspositioneel geen ambtenaar zijn) ligt het werk van ‘specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling’ (unit 2423) en ‘arbeidsbemiddelaars en uitzend-medewerkers’ (unit 3333) met de focus op werk vinden en houden, inhoudelijk in het verlengde van het werk van de klantmanagers die we veel in unit 3352 aantreffen.

Bij unit 2310 past een belangrijke kanttekening: conform de CBS lijst van de ISCO08 hebben we student-assistenten (11 van de 16 banen die we in dit bestand vonden in die unit) hier geclassificeerd, maar inhoudelijk voelt dat verkeerd. De consequentie zou zijn dat als een opleiding elke student voor een minicontract een maand of wat student-assistent maakt, elke student al tijdens de opleiding ooit een passende baan heeft gehad. Overigens: al deze student-assistenten, behalve 1 persoon (1 baan), hebben een (of meer) andere passende baan in het bestand, dus dit classificeringsvraagstuk heeft de totale score op passendheid niet vertekend.

Resteren de units 2635 en 3412, die beide nauw verwant zijn aan het sociale domein waar de opleiding SJD ooit uit ontstond. We kunnen constateren dat bij SJD dochter HBOR die band op de arbeidsmarkt getalsmatig dun is – behalve voor de ‘ambtenaren sociale verzekeringen’, dat stevig op nummer 3 prijkt qua aantal banen.

Tot slot: het vierde<sup>20</sup> grootste beroep in het bestand is niet een van de bovenstaande passende units, maar unit 4214 ‘incassomedewerker’ – een beroep dat volgens de ISCO08 geen hoger onderwijs vergt. Het is interessant nader te verkennen wat hier precies aan de hand is. Het gaat om meerdere werkgevers, waarvan enkele veel voorkomen. Er zijn ook wel passende functies bij die werkgevers in het bestand. Sommigen alumni stromen ook door; maar een aantal is (nog) ‘blijven hangen’ in een functie die formeel als niet-passend wordt geclassificeerd.

## 2.3 Analyse alumni SJD

### 2.3.1 Overzicht data SJD

Van de LinkedIn groep Alumni Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) Hanzehogeschool Groningen is de loopbaaninformatie van 245 alumni bekeken. We hebben de onderzoeksperiode zoals eerder gezegd gelijkgetrokken met die van de HBOR alumni; SJD alumni die voor 2007 zijn afgestudeerd zijn hier dus buiten beschouwing gebleven. De alumni in ons bestand betreffen zoals eerder vermeld 33% van het totale bestand aan afstudeerders in die periode. De in het onderzoek betrokken alumni zijn redelijk verdeeld over de laatste afstudeerjaren; en net als bij HBOR zien we ook hier een wat lager aantal in de eerste jaren van de onderzoeksperiode:

**Tabel 2.4 Alumni SJD naar jaar van afstuderen**

Jaar	Aantal
2015	3
2014	41
2013	37
2012	35
2011	37
2010	34
2009	28
2008	18
2007	10
Onbekend	2
Totaal	245

Van deze 245 zijn er 44 een vervolgopleiding gaan doen. Bij de meerderheid ging het om master, bij 2 om een andere bachelor op een hogeschool. Er zijn dus substantieel minder studenten die een vervolgopleiding gaan doen dan bij HBOR. Evenals bij HBOR kiezen op 2 uitzonderingen (op bachelor niveau) na, de alumni voor een vervolgopleiding op master niveau.

<sup>20</sup> We laten hier typische bijbaanberoepen als horecamedewerker en verkoopkracht detailhandel buiten beschouwing.

Evenals bij HBOR kiest de meerderheid (29) voor een juridische master als vervolgopleiding. De 13 anderen verspreiden zich over diverse sociaalwetenschappelijke (9) en enige criminologische (2) of marketing (2) masters; relatief kiezen dus iets minder SJDers voor een specifiek juridische vervolgmaster dan bij HBOR, maar ook hier is het de meerderheidskeuze. En ook hier kiest de grote meerderheid (35) voor een master bij de Rijksuniversiteit Groningen (RUG), waarvan 27 voor een juridische master. Een enkeling gaat naar het buitenland (1), de Open Universiteit (1), en vijf naar de Universiteit van Amsterdam (in vier gevallen voor een sociaalwetenschappelijke master).

Van 145 studenten weten we de eerste stagewerkgever; van 111 de afstudeerorganisatie; van 101 tenminste 1 specialisatie of minor. Bij deeltijdstudenten is het voor de hand liggend dat er geen aparte melding van een stage- of afstudeerbedrijf is, omdat men die onderdelen als regel bij de eigen 'reguliere' werkgever zal doen. Ook voltijdstudenten vermelden echter niet altijd hun stage- of afstudeerbedrijf. Gezien de onvolledige informatie en het grote aantal specialisaties is het hachelijk om betrouwbaar relaties te leggen op dat gedetailleerde niveau. We hebben ons in dit onderzoek beperkt tot een analyse op het niveau van de bacheloropleidingen.

Het grootste aantal werkgevers op een LinkedIn pagina van een alumnus is maar liefst 12. Het gaat om iemand die in 2012 is afgestudeerd, keurig een aantal (bij-)banen tot die tijd heeft weer gegeven, en daarna groot aantal kortdurende banen heeft vervuld.

Slechts 1 alumnus meldt (afgezien van stage- of afstudeerbedrijf) geen enkele werkgever op de LinkedIn pagina. Het gaat om iemand die geen vervolgopleiding is gaan doen, maar ook pas in 2014 is afgestudeerd.

### 2.3.2 *Niet-passende banen SJD*

In het SJD bestand vinden we 219 personen (maar liefst 89% van het bestand) die ooit een passende baan hebben gehad (in een van de in paragraaf 2.1 genoemde units). Zoals eerder gemeld was er maar 1 persoon die geen enkele werkgever noemden (dus per definitie ook geen passende baan heeft gehad in onze analyse).

Van de resterende 25 classificeren we hun (beste) baan van 8 alumni als (tenminste) hbo niveau, maar in een andere richting; dat betekent dat ze tenminste 1 functie in major group 1, 2 of 3 hebben gehad. 9 alumni hadden tenminste 1 functie die we als passend qua richting beoordeelden, maar qua niveau iets lager valt. Ook hier betreft het in 4 gevallen personen met (tenminste) een functie als incassomedewerker (unit 4214). De resterende 8 hebben dus wel (bij)banen genoemd, maar die konden qua richting noch niveau als passend voor een hbo-jurist geclassificeerd worden. 4 van deze 8 zijn pas in 2013, 2014 of 2015 afgestudeerd; het is dus allesbehalve uitgesloten dat diverse van hen later alsnog een passende functie zullen vinden.

We herhalen dat deze aantallen en percentages niet als representatief voor de hele populatie kunnen worden beschouwd, omdat het bestand door zelfselectie tot stand is gekomen. En (weliswaar minder dan HBOR alumni maar toch ook) een niet te verwaarlozen minderheid van

de SJD alumni gaat een vervolgopleiding gaan doen; latere banen die zij bereiken zijn dus niet (alleen) aan hun SJD opleiding toe te rekenen. Ook komen we alumni tegen die maar even een passende baan hebben gehad ooit, om daarna op een lager niveau te komen te werken. En zijn vermoedelijk deeltijders die al een passende baan hadden tijdens (of zelfs voor) hun opleiding.

Maar: we kunnen wel constateren dat er aantoonbaar een substantiële arbeidsmarkt voor SJD is ontstaan, zelfs nog wat meer dan voor HBOR – al is dat niet verbazend gezien de langere historie. Daarom verkennen we hieronder, uit welke als passende beschouwde functies die bestaat.

### 2.3.3 Passende banen SJD

**Tabel 2.5 Passende banen alumni SJD naar unit**

Code ISCO-08	Omschrijving NL_CBS	SJD banen	SJD personen
1112	Ambtenaren in beleidvoerende functies	0	0
2310	Hoogleraren en andere docenten hoger onderwijs	6	6
2422	Beleidsadviseurs	1	1
2423	Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	14	13
2619	Juristen n.e.g.	14	11
2635	Maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverleners	102	70
3333	Arbeidsbemiddelaars en uitzendbureau medewerkers	17	15
3342	Juridisch secretaressen	13	10
3352	Ambtenaren belastingen en accijnzen	6	6
3353	Ambtenaren sociale verzekeringen	129	88
3354	Ambtenaren vergunningen	1	1
3359	Overheidsambtenaren n.e.g.	24	16
3411	Notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders	65	53
3412	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	55	39

De meest voorkomende unit is 3353 ‘ambtenaren sociale verzekeringen’ met 129 banen verspreid over 88 alumni. Nummer 2 is unit 2636 ‘maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverleners’ met 102 banen verspreid over 70 alumni. Nummer 3 is unit 3411 ‘notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders met 65 banen verspreid over 53 alumni’. Nummer 4 is unit 3412 ‘sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders’ met 55 banen verspreid over 39 alumni.

De andere passende units zijn qua aantal gevonden banen kleiner dan de meeste voorkomende. Hier kunnen we dezelfde vermoede verwantschappen tussen kleinere units observeren, zoals we die al in de paragraaf 2.2.4 hebben gelegd.

Ook hier zien we bij unit 2310 studentassistenten – minder dan bij HBOR, maar waarvan er hier 4 geen andere passende baan hebben aangegeven.

En ook hier zien we unit 4212 (‘incassomedewerker’) regelmatig terug als niet passend beroep – 28 banen verspreid ver 22 alumni, goed voor de vijfde plaats.

## 2.4 Instituutsbrede analyse en overeenkomsten en verschillen tussen bachelors

In tabel 2.6 presenteren we de gegevens voor de alumni van beide bachelors gezamenlijk:

**Tabel 2.6 Passende banen alumni SIRE naar unit en bachelor**

Code ISCO-08	Omschrijving NL_CBS	HBOR banen	HBOR personen	SJD banen	SJD personen	SIRE banen	SIRE personen
1112	Ambtenaren in beleidvoerende functies	4	4	0	0	4	4
2310	Hoogleraren en andere docenten hoger onderwijs	16	13	6	6	22	19
2422	Beleidsadviseurs	13	8	1	1	14	9
2423	Specialisten personeels- en loopbaanon- twikkeling	12	7	14	13	26	20
2619	Juristen n.e.g.	90	61	14	11	104	72
2635	Maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverleners	7	7	102	70	109	77
3333	Arbeidsbemiddelaars en uitzendbureau-medewerkers	7	7	17	15	24	22
3342	Juridisch secretaressen	17	15	13	10	30	25
3352	Ambtenaren belastingen en accijnzen	12	10	6	6	18	16

Code ISCO-08	Omschrijving NL_CBS	HBOR banen	HBOR personen	SJD banen	SJD personen	SIRE banen	SIRE personen
3353	Ambtenaren sociale verzekeringen	53	39	129	88	182	127
3354	Ambtenaren vergunningen	4	3	1	1	5	4
3359	Overheidsambtenaren n.e.g.	17	15	24	16	41	31
3411	Notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders	152	110	65	53	217	163
3412	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	6	6	55	39	61	45
	<b>Totaal passend</b>	<b>410</b>		<b>445</b>		<b>855</b>	
4214	Incas-somedewerkers	30	26	29	22	59	48

Over het gehele instituut gezien springen er – onder de als passende units – kwantitatief vijf uit. In volgorde van aantal personen dat tenminste één baan in die unit had:

1. Unit 3411 ‘notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders’ met 217 banen verspreid over 163 alumni;
2. Unit 3353 ‘ambtenaren sociale verzekeringen’ met 182 banen verspreid over 127 alumni;
3. Unit 2635 ‘maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverleners’ met 109 banen verspreid over 77 alumni;
4. Unit 2619 ‘juristen niet elders genoemd’ met 104 banen verspreid over 72 alumni;
5. Unit 3412 ‘sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders’ met 61 banen verspreid over 45 alumni.

Het bovenstaande beeld zou nog scherper gemaakt kunnen worden door te wijzen op enerzijds de verwantschap tussen banen in unit 2635 en 3412, en anderzijds tussen banen in unit 3411 en unit 2619. Nemen we die elk samen, dan resteren drie zwaartepunten in de (loop)banen van SIRE alumni. Ook kleinere units kunnen, zoals al in paragraaf 2.2.3 is geschetst, eveneens herkenbaar in zo’n drieslag worden ondergebracht.

De belangrijkste unit die qua niveau als niveau niet passend wordt beschouwd maar qua richting wel, unit 4214 ‘incassomedewerkers, komt in de bestanden ongeveer even vaak voor als de nummer 5 hierboven: 59 banen verspreid over 48 alumni.



We zien zowel verschillen als overeenkomsten in de beroepen waar alumni belanden. Verschillen zien we inzake de meeste voorkomende unit per opleiding: bij HBOR is dat unit 3411 'notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders', bij SJD is dat unit 3353 'ambtenaren sociale verzekeringen'. Dit is in lijn met de historie en profilering van beide opleidingen. Ook voor units 2635 'maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverleners' (tweede bij SJD, klein aantal bij HBOR), unit 3412 'sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders' (vierde bij SJD, klein aantal bij HBOR) en unit 2619 'juristen niet elders genoemd' (tweede bij HBOR, klein aantal bij SJD) is het verschil conform de opleidingsprofilering en verwachten. In die zin is de profilering van beide bachelors de basis voor enige divergentie in loopbanen, en bieden dus een basis om die profilering – zo niet als aparte bachelors, dan toch als herkenbare majors – te continueren.

De overeenkomsten zijn echter zeker zo opvallend als de (verwachte) verschillen. De grootste unit van SJD (3353 'ambtenaren sociale verzekeringen') prijkt bij HBOR op een duidelijke derde plaats; en omgekeerd prijkt de grootste unit bij HBOR (3411 'notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders') ook bij SJD op een derde plaats.

Verder zien we in de data niet alleen dat personen vaak meerdere verwante banen in dezelfde unit hebben (in de tabellen blijkt dat uit het verschil tussen 'banen' en 'personen' per unit); we zien ook dat er vaak mobiliteit in de loopbaan is tussen wat in de ISCO08 verschillende beroepsunits zijn.

Het beeld is dus dat beide opleidingen gezamenlijk toe leiden naar een herkenbaar wat breder sociaal-juridisch beroepenveld. Daarbinnen is wel enige differentiatie herkenbaar die correspondeert met de onderscheiden bachelors (waarbij SJD'ers wel en HBOR'ers nauwelijks in de 'sociale' units 2635 en 3412 belanden; en het omgekeerde geldt voor unit 2619). Maar de aparte units – en met name de onder alumni van het instituut meest voorkomende units 3411 en 3353 – zijn niet het exclusieve domein van de ene of de andere bachelor als toeleverancier. En op de arbeidsmarkt zijn deze units ook niet volledig van elkaar gescheiden segmenten: er is mobiliteit tussen hen, binnen de loopbanen van vele alumni.

We hebben niet ingezoomd op de onderscheiden werkgevers. Bij unit 3411 'notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders' zijn de twee grootste clusters enerzijds 'juridische' werkgevers als advocatenkantoren, rechtsbijstandsverzekeraars en notariskantoren; en anderzijds (semi-) publieke werkgevers met een bestuurlijke taak: gemeenten, ministeries, maar ook werkgevers als SVB, en RDW of Agentschap Telecom. Bij unit 3353 springen natuurlijk de gemeenten, in het bijzonder hun (al dan niet gemeenschappelijke) sociale diensten, en UWV er uit, maar bijvoorbeeld ook de IND komt hier meermaals voor. Gemeenten zijn ook bij andere units een veel voorkomende werkgever – de beleidsfuncties, de andere ambtenaren, dus het werk voor SIRE alumni beperkt zich daar niet alleen tot de wereld van werk, inkomen en schuld. In unit 2635 zien we – voor wat betreft de wereld van schuld – GKBs als een belangrijke werkgever terug. Voor veel van die werkgevers – zoals gemeenten maar ook IND geldt – dat er meerdere functies (passend en niet-passend, verspreid over verschillende units) voorkomen naast elkaar voort komen in het bestand, waardoor totalen per werkgever niet eenduidig te interpreteren zijn.

Tot slot: naast wat je wel vindt, is er wat je niet of minder vindt. We vinden in de bestanden meer (semi) publieke werkgevers dan private onder deze passende banen. Onder private werkgevers zijn het dan vooral gespecialiseerde juridische dienstverleners (advocaten, notarissen, rechtsbijstandsverzekeraars, wat vakbonden). We zien (nog) niet zo veel banen bij andere private werkgevers. En we zien (nog) geen herkenbare clusters die corresponderen met HG zwaartepunten 'healthy ageing' en 'energie'. Ook internationale functies zijn ons in het bestand niet duidelijk opgevallen – al valt natuurlijk niet uit te sluiten dat een juridisch medewerker in zijn werk een belangrijke internationale component heeft.

## 3 Werkgeverinterviews

### 3.1 Opzet

Doel van de werkveldverkenning waartoe SIRE in de zomer van 2014 besloot, was om relevante arbeidsmarktinformatie te verzamelen over de voor SIRE alumni relevante segmenten van de arbeidsmarkt, op basis waarvan het instituut keuzes kan maken over de majors waarlangs zij studenten naar die arbeidsmarkt wil leiden. Desk research (paragraaf 1.2) is natuurlijk een vanzelfsprekende eerste stap.

Regionale arbeidsmarkten kunnen echter verschillen. Dat betekent dat zelfs waar recent landelijk onderzoek voor handen is (zoals bij SJD) een onderzoek in het eigen afzetgebied kan helpen duiden in hoeverre het landelijke beeld ook voor de eigen regio op gaat, en of er mogelijk in bepaalde niches een wat ander beeld is. Voor HBOR, dat half zo jong is als SJD, en waar de beroepsvorming – blijkens de desk research – niet in alle opzichten zo verloopt als oorspronkelijk gedacht en gehoopt, is daar des te meer reden toe.

We spreken bij dit project bewust van een werkveldverkenning. Doel van het project is immers om input te krijgen voor het proces van interne opleidingsdifferentiatie voor toekomstige generaties afgestudeerden van de opleidingen binnen SIRE. De onderzoeksvraag voor dit deelonderzoek is dus: bij welke werkgevers (in welke branches) liggen in welke mate (aantal) passende functies voor onze afgestudeerden? Beantwoording van die vraag helpt het instituut bij het (her)ontwerpvragestuk van de interne opleidingsdifferentiatie: wat zijn de arbeidsmarktsegmenten, de beroepen waarop wij onze afgestudeerden het best op kunnen voorbereiden. Deze werkveldverkenning is in die zin ontwerpgericht.

#### 3.1.1 Onderzoekseenheid en methode

De onderzoekseenheid waar we ons hier op richten, zijn (potentiële) werkgevers voor SIRE afgestudeerden. De keuze voor het interview als onderzoeksmethode om die werkgevers te bevragen ligt om meer redenen voor de hand. Ten eerste laat het onderwerp zich lastig in een gestandaardiseerde vragenlijst vangen. Arbeidsorganisatie is nogal bedrijfsspecifiek, en het begrijpen van de organisatie van deze werkgever, de bestaande functies, en de werving en selectie daarvoor, is het hoofddoel van het interview. In een vragenlijst zouden de vragen erg open moeten zijn, wat riskeert dat er niet de juiste specifieke informatie wordt verkregen. Een langere vragenlijst dekt dat risico beter af, maar vergt nog meer werk van de respondent, wat de respons – toch al vaak problematisch – zou verlagen. Het interview biedt de kans te focussen op de specifieke werkgever, en om gericht door te vragen. De interviewer kan zich in zo'n gesprek van een uur of meer een goed beeld vormen van de huidige en verwachte vraag naar arbeid van de organisatie van de respondent.

Deze interviews doen natuurlijk niets af aan de belangrijke inzichten die het alumnionderzoek ons bood. ‘Harde’ informatie over banen van meer dan 500 alumni kan niet worden geamendeerd door ‘zachte’ informatie uit een beperkt aantal interviews. Die interviews bieden echter wel belangrijke aanvullende voordelen op het alumnionderzoek. Ten eerste zijn behaalde resultaten uit het verleden geen garantie voor de toekomst; een alumnionderzoek kan alleen maar terugkijken, terwijl geïnterviewden in de interviews ons perspectief bieden op actuele baanopeningen en toekomstverwachtingen daaromtrent. Bovendien biedt het alumnionderzoek per definitie alleen zicht op arbeidsmarktsegmenten waar alumni tot dusverre wel belanden. Het biedt geen zicht op segmenten waar ze nog niet belanden, terwijl er wel mogelijkheden zouden zijn. *Last but not least* bieden interviews de kans veel dieper op de banen en functies in te gaan, dan (enkel) de naam van werkgever en baan die in de alumni Excel sheets is opgenomen.

Bijkomend overweging bij de keuze voor werkgeversinterviews was, dat SIRE deze werkveldverkenning niet als een eenmalig project ziet, maar als één van vele stappen in de doorlopende dialoog die het met haar werkveld wil hebben om haar beroepsopleidende taak optimaal te vervullen. Het werkveld werd en wordt betrokken bij de herijking, de nadere uitwerking en invulling van de interne opleidingsdifferentiatie. Het *face to face* contact van deze interviews helpt relevante relaties te ontwikkelen en verdiepen. De werkveldverkenning is niet alleen een proces van dataverzameling, maar ook van netwerkontwikkeling. Deze werkgevers zijn *stakeholder* bij de opleiding, en hun kennis, inzichten en wensen dienen dus goed te worden ingevlochten in het beleids- en besluitvormingsproces van het Instituut.

Om deze redenen besloten we plusminus dertig bestaande of kansrijke nieuwe werkveldpartners te interviewen. De interviews duurden een uur of langer, en zijn op 1 na uitgevoerd door een van de drie docent-onderzoekers. De uitzondering was het eerste interview, dat gezamenlijk is uitgevoerd door de lector en de meewerkend opdrachtgever.

### **3.2.2 Selectie gesprekspartners**

Op basis van input van hogeschooldocenten en anderen binnen SIRE is een groslijst van potentieel te interviewen werkgevers gemaakt. Het onderzoeksteam heeft daarbinnen stapsgewijs een dertigtal partijen geselecteerd. Daarbij is gekeken naar spreiding over de breedte van instituut – in de zin dat voor elk (potentieel) uitstrooprofiel tenminste twee werkgevers werden gesproken. Ten tweede is er op gelet dat we niet *alleen* oude vertrouwde werkgevers bezochten, maar ook een aantal minder vertrouwde, in arbeidsmarktsegmenten waar kansen worden gezien. En een enkele werkgever (bijvoorbeeld de Gemeente Groningen) is zo groot en relevant voor meerdere uitstrooprofielen dat we er meerdere interviews bij verschillende onderdelen hebben gehouden.

Er zijn 32 werkgevers benaderd. Per werkgevers hebben we proberen te bepalen wie de optimale gesprekspartner zou zijn. In veel gevallen ging het om een leidinggevende van een onderdeel waar veel afgestudeerden zouden kunnen werken – zoals de directeur van een sociale dienst. In andere gevallen ging het om een HR functionaris. En in een enkel geval is met een combinatie van beiden gesproken.

Uiteindelijk zijn er 29 interviews in de onderzoeksperiode tot stand gekomen. Op twee uitzonderingen na zijn de interviews uitgevoerd tussen medio maart en medio mei 2015. Het eerste interview was in januari 2015, het laatste in juli 2015. Met drie partijen is het (nog) niet gelukt om een afspraak te maken.

De respondenten kregen voorafgaand aan het gesprek een mail met toelichting op het onderzoek, en een aantal bijlagen met informatie over het instituut en zijn opleidingen. De onderzoekers hebben een topiclijst voor de structurering van de interviews ontwikkeld (zie bijlage 2). Bijlage 3 biedt de lijst gesprekspartners. De gesprekspartners boden in elk geval een zo goed mogelijk inkijkje in huidige praktijk en toekomstige kansen voor werkgelegenheid van SIRE afgestudeerden bij de eigen organisatie. Soms boden zij daarnaast perspectief op praktijk en kansen bij aanpalende organisaties. We zijn hen dankbaar voor de tijd, aandacht, kennis en ervaring die zij geïnvesteerd hebben.

### 3.2 Beeld uit de interviews

In dit openbare rapport rapporteren we op hoofdlijnen over de uitkomst van de interviews. Het is voor het bredere publiek niet nodig om gedetailleerd op elk van die organisaties afzonderlijk, en de stand van hun arbeidsorganisatie en personeelsbeleid in te zoomen.

Het goede nieuws is dat ook uit de interviews blijkt dat er zeker markt is voor afgestudeerden van de SIRE opleidingen. Over de 29 gehouden interviews treffen we globaal geschat ruim 700 functies aan, waarvoor een SJD of HBOR een kansrijke voorsortering is.

Het slechte nieuws is, dat dat gemiddelde aantal baanopeningen dit moment en de komende tijd lager dan gemiddeld lijkt te zullen zijn. SIRE is meer dan andere hogere economische opleidingen afhankelijk van publiek gefinancierde organisatie. Bij veel van de geïnterviewde organisaties is sprake van een ingezette bezuiniging/personeelsreductie en soms zelfs een personeelsstop.

De meeste arbeidsmarktsegmenten grenzen aan meer dan één ander segment; de grenzen tussen segmenten zijn eerder *fuzzy* dan *haarscherp*; en sommige werkgevers (zoals gemeenten) geven werk in meerdere voor SIRE relevante arbeidsmarktsegmenten. Daarom presenteren we hieronder de belangrijkste inzichten in een doorlopend verhaal met verschillende subkopjes.

#### *Stevige basis in de wereld van werk, inkomen en schuld*

SJD is de minst jonge opleiding van de twee SIRE opleidingen, en zoals we in hoofdstuk 2 zagen, heeft dat zich in onze regio inmiddels een stevige positie verworven in de wereld van werk, inkomen en schuld. Maar het zijn niet meer alleen SJD afgestudeerden die daar terecht kunnen: er zijn ook kansen voor afgestudeerden van HBOR. Hier zijn alleen al twee geïnterviewde organisaties in onze regio samen verantwoordelijk voor zo'n 200 functies<sup>21</sup> waarvoor SJD hofleverancier is<sup>22</sup>, dan

21 Meer dan een kwart, dus, van de ruim 700 die we over de interviews aantreffen.

22 Een organisatie spreekt dan over SJD als min of meer de norm voor nieuw personeel dat wordt aangetrokken op dergelijke functies.

toch althans een kansrijke vooropleiding<sup>23</sup>. In totaal gaat het in dit segment om meer dan helft van het totaal aantal voor SIRE afgestudeerden relevante functies bij de geïnterviewde organisaties

De kansen voor SJD afgestudeerden zitten volgens de geïnterviewden het meest op het inkomens- en schuld-deel; bij het werk-deel van sociale diensten en UWV is mogelijk een lichte voorkeur voor hbo'ers met meer een HRM achtergrond. Hier zou natuurlijk de nieuwe minor werkcoach, die SIRE samen met andere schools binnen de HG het afgelopen studiejaar voor het eerst aanbood, een kansrijke route voor (ook) SJD'ers gaan bieden.

Dat betekent niet dat iedereen die nu in dergelijke functies werkt formeel ook een SJD of HBOR opleiding heeft afgerond; er werken immers ook mensen die zijn afgestudeerd voor zelfs SJD bestond. En het betekent ook niet dat er nu en in de toekomst exclusief mensen met een SJD of HBOR opleiding zullen worden aangenomen voor die functie: er zijn mensen met een andere verwante opleiding en/of relevante werkervaring die dat werk ook prima kunnen doen. Maar dit brede arbeidsmarktsegment biedt structureel een heel concreet en realistisch loopbaanperspectief voor SIRE afgestudeerden: het meest voor SJD, maar ook voor HBOR zijn er volop kansen.

### *Integratie met WSW bedrijven*

We zien in de wereld van werk en inkomen een belangrijke arbeidsorganisatorische ontwikkeling: nauwere samenwerking tussen of zelfs integratie van sociale diensten en WSW bedrijven, onder meer onder invloed van de Participatiewet. Het precieze effect op de vraag naar arbeid is nog niet helder; als de doelstellingen van de participatiewet worden behaald en er meer arbeidsgehandicapten in het bedrijfsleven werken, zal het werkgelegenheidsresultaat per saldo krimp zijn. Het is de vraag, of die ambitieuze doelstelling wordt gehaald.

### *Sociale teams*

Een andere belangrijke arbeidsorganisatorische ontwikkeling in dit arbeidsmarktsegment is de invoering van die sociale teams. Die sociale teams worden nog veelal primair geassocieerd met zorg en welzijn, maar het is realistisch dat ook hun komst ook verandering rond werk-, inkomens- en schuldfuncties gaat impliceren. Hoe de komst van die sociale teams precies welke arbeidsmarktconsequenties gaat hebben, weet nog niemand. Geïnterviewden zijn daar zelf ook expliciet onzeker over, al hebben sommige wel een duidelijk beeld of voorkeur. Blijven de medewerkers van sociale teams werkzaam voor de diverse instellingen waar ze nu werkzaam voor zijn? Blijven de specialistische functies binnen die teams behouden, of ontstaat er geleidelijk ten dele een homogenisering ('sociaal team medewerker')? We zullen het de komende jaren pas merken, en het is ook heel goed mogelijk dat het antwoord op dergelijke vragen per gemeente of gemeentelijk samenwerkingsverband zal verschillen.

Per saldo betekent de komst van sociale teams in principe geen structurele uitbreiding van het werk op de terreinen van werk, inkomen en schuld. Zoals recent gebruikelijk bij

---

<sup>23</sup> Een ander organisatie stelt de fuik expliciet breder open en vraagt 'hbo-ers met een zakelijke instelling'. Deze organisatie werft voor baanopeningen ook expliciet intern, en onder de eigen cliënten.

overheidsdecentralisaties is al voor decentralisatie besloten dat de nieuwe indeling efficiënter werkt en de bezuiniging al ingeboekt. Per saldo zal er dus eerder een kleine krimp optreden, en dat resulteert meestal in een beperkt aantal baanopeningen gedurende een paar jaar, totdat de personeelsomvang door natuurlijk verloop weer op de nieuw beoogde grootte is. Daar zien we nu dus ook tekenen van. In Groningen, bijvoorbeeld, komen, als het beleid is uitontwikkeld, wel wat vacatures dit jaar, maar die zullen eerst intern en via Noorderlink<sup>24</sup> worden uitgezet. Daar komen net afgestudeerden dan nog niet voor in aanmerking.

Veel zal afhangen van de invulling van de teams. Een respondent schat dat er nu 1 SJD achtige positie per wijkteam is. Een andere respondent schetst de wenselijkheid van 1 technisch expert (iemand die de kansen en grenzen van wet- en regelgeving kent) en van 1 inkomens/schuld expert. Als dat beide een aparte functie per team zou zijn, zou er – bij 60 teams in de provincie – op termijn plaats zijn voor 120 professionals met een SIRE achtergrond, het dubbele van nu. Maar: er zijn ongetwijfeld meer wenselijkheden, vanuit andere domeinen, voor die teamsamenstelling, dus het realistische perspectief is voorlopig 1 functie per team, waarbij de meesten voorlopig al bemenst zijn of worden door zittende werknemers. Daarnaast is er een beperkt aantal (3) tweedelijns kwaliteitszorgfuncties die de teams ondersteunen, waar mogelijk kansen voor HBOR zouden liggen; een andere respondent spreekt hypothetisch over een juridische loketfunctie ten behoeve van de teams.

Voor de aparte instellingen die nu het personeel leveren voor die wijkteams kan de doorontwikkeling van die teams op termijn best grote consequenties hebben. Zo speculeert een respondent uit de schuldhulpverleningssector op de mogelijkheid dat het klantmanagement (een SJD functie) mogelijk naar de wijkteams verschuift; daar wordt nu mee geëxperimenteerd. Voor SIRE als opleidingsinstituut maakt zo'n verschuiving van werkgelegenheid per saldo minder uit: het werk, de functies en baanopeningen blijven immers. Wel zou het – bij dit voorbeeld – nog belangrijker worden dat studenten worden voorbereid op het werken in interdisciplinaire teams. Op dat punt heeft SIRE met de specialisatie multi-problem en de minor werkcoach natuurlijk al belangrijke stappen in die richting gezet.

Meer werkgelegenheidseffect heeft het als bepaalde functies (bijvoorbeeld budget coaching) zouden afnemen omdat daar minder prioriteit aan wordt gegeven. En voor het onderdeel bewindvoering (dat wel eens zou kunnen groeien als gevolg van minder budget coaching) is een mogelijkheid dat het meer door ZZPers als dienst zou worden geleverd. Dan zou een deel van de alumni op termijn geen werknemer meer maar zelfstandige zijn. In dat geval is extra aandacht voor ondernemerschap in de opleiding gewenst.

### *Jeugd en andere hulpverlening*

Naast werk, inkomen en schuld, worden ook jeugd- en vreemdelingenrecht nog genoemd als domeinen waar bij SIRE afgestudeerde professionals een rol kunnen spelen. Wat betreft jeugd lijkt zich niet direct markt te ontwikkelen in de jeugdbescherming zelf: dat blijft primair een

---

<sup>24</sup> Noorderlink is een samenwerkingsverband van grote werkgevers in Noord-Nederland die veel vacatures eerst binnen Noorderlink verband open stellen voor elkaars medewerkers, alvorens dat (zo nodig) op de externe arbeidsmarkt te doen.

hulpverlenersfunctie. Als *additionele* opleiding is SJD daar wel geschikt; de sociaal werker moet de juridische kaders kennen. Maar SJD *alleen* is niet genoeg voor de primair hulpverlenende functie. Ook een andere respondent ziet kansen voor *bijscholing* door SIRE van met jeugd werkende professionals, maar niet direct in baankansen voor afgestudeerden. Een derde respondent wijst erop dat bij het CJG niet *alleen* jeugdwerkers nodig zijn, maar ook juridische kennis nodig rond kindveiligheid en huiselijk geweld.

Er worden door één van deze respondenten breder kansen gezien voor de SJDer als juridisch medewerker bij hulpverleningsinstanties<sup>25</sup>. Hij is zelf voorstander van een dejuridisering van zelfs die (nu) juridische specialistische functie en implementeert dat ook in de eigen organisatie: het hoeft geen (wo)- jurist te zijn. De andere onderscheiden kans voor SJDer is een regie-achtige rol in sociale wijkteams, waar we hiervoor al het nodige over gezegd hebben.

*Tussenbalans: structureel werk in werk, inkomen en schuld, maar voorlopig minder baanopeningen*

In de wereld van werk, inkomen en schuld ligt dus een heel duidelijk herkenbare en erkende afzetmarkt voor SIRE. De actuele schaduwzijde is, dat er bij de desbetreffende publieke werkgevers op het moment weinig baanopeningen komen: men moet bezuinigen en/of heeft te veel personeel, of er is zelfs een personeelsstop. En het verloop bij veel van deze werkgevers is sowieso laag. Voor afgestudeerden van nu lijkt het perspectief in dit arbeidsmarktsegment dus even minder florissant dan het structureel is. Nu zit een arbeidsmarktsegment zelden *helemaal* op slot; er zijn bijvoorbeeld altijd zieken en verlofnemers te vervangen, dus er zullen wel degelijk afgestudeerden ook nu werk in dit segment vinden. Maar dat kan bijvoorbeeld nu goed betekenen dat ze formeel niet bij de gemeenten of publieke instantie in dienst komen, maar op een tijdelijk contract bij een detacheringsbureau of een andere arbeidsmarktintermediair<sup>26</sup>.

*Rechtsbijstandsverzekeraars*

In het voorgaande hebben we de rechtsbijstandsverzekeraars nog niet meegenomen, omdat hun dienstverlening breder is dan alleen op het terrein van werk en inkomen. Tegelijkertijd weten we dat ook hier werk- en inkomens gerelateerde verzekeringen een belangrijk onderdeel van het door SIRE alumni verricht werk bij die rechtsbijstandsverzekeraars zijn. Aan de andere kanten is hun dienstverlening natuurlijk sterk verwant aan die van de advocatuur.

Ook hier zijn twee werkgevers die we spraken samen (althans landelijk) verantwoordelijk voor meer dan honderd functies waarvoor een SIRE opleiding een goede basis biedt. Dat geldt zowel voor SJD als HBOR; een van de twee heeft een voorkeur voor HBOR. Die laatste gaat nu in onze regio een HBO-team oprichten, en ziet kansen voor verdere groei van het HBO aandeel in de

<sup>25</sup> Een respondent van een andere 'hulpverleningsinstantie' wees daar ook op.

<sup>26</sup> Uit de interviews en andere werkveldcontacten komt de inschakeling van nieuwe werknemers van gemeenten via intermediairs nadrukkelijk naar voren, terwijl we veel gemeentelijke banen en niet bijzonder veel banen bij intermediairs in de alumnibestanden aan troffen. We vermoeden dat alumni in dergelijke gevallen regelmatig niet de juridische werkgevers (de intermediair) maar de klant (in dit geval de gemeente) waar ze geplaatst zijn als werkgever op LinkedIn noemen. Juridisch niet correct, maar loopbaantechnisch en voor het ontwerpvraagstuk waar dit onderzoek uit voortkomt, het meest informatief.



werkgelegenheid bij haar, omdat ze goedkoper zijn dan wo'ers. Ook in deze wereld houdt het voorlopig niet over met de baanopeningen, al lijkt dat hier misschien wat tijdelijker van aard. Wel geldt ook hier dat wie een nieuwe aanstelling vind, veelal genoeg zal moeten nemen met een tijdelijke baan zonder perspectief op vast.

Voor deze sector wordt een recente Europese uitspraak rond het vrije recht op advocatenkeuze nog wel als een bedreiging gezien. Dat zou kunnen leiden tot verlies van marktaandeel aan advocatenkantoor. Als dat gebeurt, en als het werkgelegenheidsaandeel van HBO juristen gemiddeld kleiner is in die advocatuur dan bij de rechtsbijstandsverzekeraars, dan zou dat een negatief effect kunnen hebben op de werkgelegenheidskansen van SIRE afgestudeerden in dit segment. En dat zou natuurlijk weer niet gelden, als advocatuur die concurrentie zou aan gaan door haar kosten te verlagen met een hoger aandeel hbo juristen in hun midden.

### *Juridische afdelingen*

Bij meerdere organisaties die we spraken – publiek en privaat, en vooral de grotere – zien we voor primair juridische functies op primair juridische afdelingen nog steeds een voorkeur voor wo juristen. Op grotere afdelingen werkt dan misschien een enkele hbo-jurist, maar het gaat per afdeling en in totaal nog niet om grote aantallen, zo lijkt. Zoals ook uit eerder onderzoek landelijk bleek, vlot het op dit punt mogelijk nog niet zo met de absorptie van afgestudeerde hbo-juristen<sup>27</sup>. In een enkel interview wordt er wel op gewezen dat het huidige hoofd van de afdeling daar niet zo'n brood in ziet.

In enkele gevallen zien we wel kansen voor SIRE afgestudeerden (HBOR maar ook SJD) op dergelijke afdelingen, en het is vast niet toevallig dat dat meer bij organisaties in de wereld van werk, inkomen en schulden is. Maar ook in die wereld zien we (bijvoorbeeld) dat de rechtshulpverleners bij een landelijke vakbond nog voornamelijk wo geschoold zijn. Er zijn wel veel SJD-achtige functies bij deze bond (en bij andere) maar dan als vakbondsconsulent, sociaal-juridisch dienstverlener, of als specialist in bedrijfstakeigen regelingen.

Het grootste aandeel van hbo-juristen op een juridische afdeling bij een organisatie buiten de wereld van werk en inkomen troffen we bij de Omgevingsdienst Groningen, waar iets meer dan de helft hbo jurist is. Het is mogelijk dat de werkgelegenheid bij die dienst in de toekomst groeit – maar dan zou het gaan om overheveling van taken door gemeenten, en er dus niet per se, per saldo sprake zijn van werkgelegenheidsgroei of extra baanopeningen voor SIRE alumni.

Nota bene: de voorgaande alinea's betreffen slechts het beeld van juridische *afdelingen* uit de hier genoemde interviews. We hebben in het vorige hoofdstuk in de (beide) alumnibestanden veel juridisch *medewerkers* als functie aangetroffen, dus niet ter discussie staat dat er werk is voor juridisch specialisten. Uit de alumnibestanden valt niet te traceren waar die juridische medewerkers dan precies werkzaam zijn binnen grotere organisaties – mogelijk niet op een juridische *afdeling*, maar bijvoorbeeld op een afdeling bezwaar en beroep, of een beleidsinhoudelijke bij een gemeente. Bij

---

<sup>27</sup> Het alumnionderzoek kan hier helaas geen duidelijkheid scheppen: meestal geven alumni bij een grotere werkgever niet aan bij welke afdeling ze precies werken.

enkele organisaties ontstaan in de toekomst mogelijk eerder meer kansen op andere, inhoudelijke afdelingen dan bij de juridische afdelingen zelf.

### *Werkgevers in de publieke juridische sector*

Ook in de publieke juridische sector is de hbo-jurist nog niet zo wijd en zijd verspreid als gehoopt bij de start van HBOR. Maar we zagen in de alumnibestanden wel dat sommige alumni hun weg er al naar vinden. Uit de interviews blijken echter wat betreft de eerstkomende jaren enkele factoren verdere groei te beperken.

Het Openbaar Ministerie koos recent en welbewust in haar organisatieontwikkeling voor de assistent-officier als een kernfunctie in haar dienstverlening, en wil dat die over de meesterstitel beschikken. Op termijn ziet men wel kansen in de backoffice en ondersteuning en wil daar ook graag in die richting met studenten gaan experimenteren. Maar ook hier zijn voorlopig, vanwege geringe verloop en een personele reductie, de eerste jaren niet nauwelijks baanopeningen voor de huidige generatie studenten te verwachten.

Bij de Rechtbank in Noord-Nederland werken zo'n 75 hbo'ers, nu vooral in administratieve functies. Straks wordt dat een instroomfunctie, en juridisch medewerker een kernfunctie. Maar men verwacht maar liefst 40% reductie in functies vanwege automatisering. Dus ook hier zijn tot 2020 niet of nauwelijks baanopeningen te verwachten in de combinatie van krimp en weinig verloop. Pas daarna ontstaan weer kansen door vergrijzing.

Bij Belastingdienst Douane Groningen heeft men – evenals bij de voorgaande twee werkgevers – een voorkeur voor HBOR – en dan in het bijzonder het snijvlak van Europees en Fiscaal Recht. En hier zit men wel groei van de huidige formatie. Maar ook hier is nu sprake van bezuinigingen en een tijdelijk overschot aan personeel – al is er geen overschot aan juristen. Hier zal dus de komende jaren naar verwachting wel een enkele baanopening ontstaan die kansen biedt voor een hbo jurist – maar ook niet meer dan dat.

Bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland werken landelijk nog maar enkele hbo juristen op de juridische afdeling. Er werken wel andere hbo'ers voor de dienst, bijvoorbeeld met een HAS of HEAO opleidingsachtergrond. Voor de toekomst worden wel kansen gezien voor hbo juristen als bijvoorbeeld inkoopadviseur, op handhaving, en op het snijvlak van juridische kennis, digitalisering en werkprocessen.

Bij de Dienst Justitiële inrichtingen zijn nu weinig hbo functies, maar er bestaat kans op een upgradering van de MBO functie van casemanager in de toekomst. Men wil mogelijk meer hbo'ers, al zou het misschien eerder om een functie op associate degree niveau gaan dan een volledige bachelor. Mogelijk zou dat voor SIRE (in het bijzonder SJD) aldan in eerste instantie vooral kansen bieden in de vorm van substantiële bijscholing van zittend personeel via een deeltijd maatwerktraject (zoals wel eerder voor andere werkgevers zijn geboden) dan als uitstroomkanaal van voltijds afgestudeerden.

Bij het Veiligheidshuis is een klein aantal functies als procesregisseur en medewerker bezwaar en beroep; deze worden tot dusverre gedetacheerd vanuit andere organisaties, dus een eventuele baanopening ontstaat bij die organisaties.

### *Advocatuur en notariaat*

We spraken een advocatenkantoor, een notariskantoor, en een advocaten- en notariskantoor. Alle drie maken op het moment tevreden gebruik van hbo juristen.

Het advocatenkantoor heeft 50 werknemers, maar dat zijn overwegend wo'ers. Men maakt uitsluitend voor 4 bewindvoerdersfuncties gebruik van SJD en HBOR alumni – maar rekruteert voor die functies ook uitsluitend uit die juridische hbo-opleiding. Voor de advocatuur gebruikt men geen hbo juristen en zijn er ook geen plannen om dat in de toekomst te doen. Men maakt voor de juridische ondersteuning daar uitsluitend gebruik van advocaat-stagiaires. Deze organisatie biedt een hele mooie januskop aan illustratieve voorbeelden. Voor de advocatuur blijft men bij de vertrouwde Nederlandse praktijk van entreebanen voor advocaat stagiaires die paralegal taken vervullen, wat voorkomt dat er passende entreebanen voor hbo juristen ontstaan. Voor de bewindvoering maakt men juist wel exclusief gebruik van de hbo-jurist (SJD of HBOR) als ondersteuner van de (eindverantwoordelijke) advocaat, en zijn er dus vier mooie functies voor hbo juristen. De reden om het daar wel te doen is naar verluid het communicatieve vermogen van de hbo juristen.

Het notariskantoor is een kleine kantoor met op dit moment 3 voor hbo juristen geschikte functies (waarvan maar 1 van de medewerkers daadwerkelijke hbo jurist is). Bij het advocaten- en notarissenkantoor andere gaat het om 8 functies (op een totaal van 80). Genoemde werkgebieden daar zijn bedrijfsadvisering, notariaat, advocatuur, personen- en familierecht, P&O.

Er wordt door deze laatste twee respondenten op gewezen dat andere kantoren uit een zekere conservatisme nog geen hbo juristen gebruiken. Men wijst op toenemende prijsconcurrentie, en beide zien de ontwikkelingen van A- en B-merken als een realistisch optie. Voor hbo-juristen zouden dan juist in de backoffice van de 'B' merken meer kansen kunnen ontstaan. Beide zien ook kansen voor hbo-juristen als klerk bij veilingen (men verschilt van opvatting over of die de regie zou kunnen voeren dan wel ondersteunen). Andere genoemde kansen zijn de tweedelijns jurist achter de advocaat en/of de notaris, insolventie, M&A praktijk, vorderingen vaststellen en faillissementen.

Je ziet bij een aantal kantoren dus wel paralegal-achtige functies in het functiegebouw ontstaan maar ze zijn nog geen gemeengoed zoals dat bijvoorbeeld in de Angelsaksische wereld het geval is, en in de mate waarin bij de geboorte van HBOR werd verwacht. Maar het is – zeker in combinatie met verwant werk bij rechtsbijstandsverzekeraars – natuurlijk al wel een herkenbaar segment geworden, zo blijkt uit het alumni-onderzoek. En er is dus wel kans op groei in dit segment. Het is alleen onzeker of en wanneer en hoe die zich zal ontwikkelen. Wat dat betreft is het interessant om te monitoren, welke kantoren wanneer op welk terrein (zoals bewindvoering) wel de bewuste keuze voor een hbo-jurist maken.

We spraken één associatie en vijf private en semi-publieke werkgevers die mogelijk kansen zouden bieden voor hbo bedrijfsjurist en/of in een bepaalde sector (financiële dienstverlening, energie, zorg) gespecialiseerde juristen. Ook hier gaat het gesprek vaak eerst over de juridische afdeling, en zien we zoals eerder genoemd, dat die overwegend of zelfs exclusief met wo'ers wordt ingevuld – conform het beeld dat we daar al over schetsten.

In het meeste extreme geval gaat het om een expliciete beleidskeuze voor exclusief wo'ers van het hoofdkantoor. Deze werkgever ziet in het geheel geen kansen voor hbo juristen bij haar – afgezien een tijdelijk verblijf in een enkele MBO-plus functie in de regio.

Een andere organisatie ziet – in zijn algemeenheid – kansen voor hbo juristen als tweedelijns juridisch adviseur, in een juridische control functie, sales support contracten, contractmanagers rond bouw, financiële producten, ICT service level agreements. Bij de eigen organisatie ziet deze respondent op termijn kansen voor hbo-juristen in uitvoerende functies waar juridische kennis een pré is. Daar moet wel bij vermeld worden dat die kansen gezien worden bij afdelingen waar de respondent zelf niet verantwoordelijk voor is; en dat die kansen nog niet verankerd zijn in concrete organisatorische keuzes.

Twee regionale kantoren van grote financiële dienstverleners hebben op het eigen kantoor wel veel hbo'ers maar (nog) geen hbo juristen in dienst, en er ook geen specifieke functies voor. Er werken wel wat hbo juristen op de landelijke hoofdkantoren. Ook hier zit men wel mogelijkheden, bijvoorbeeld als ondersteuner fiscaal jurist, op afdelingen risk en compliance, en in de juridische dienst. Ook hier geldt echter, dat die kansen gezien worden bij afdelingen waar de respondent zelf niet verantwoordelijk voor is, en dat die kansen nog niet verankerd zijn in concrete organisatorische keuzes.

Binnen het grote concern in een weer heel andere bedrijfstak – met enkele HBO juristen op of rond de juridische afdelingen – ziet men elders in de organisatie in theorie kansen: als P&O jurist met HBOR of SJD-achtergrond op elk bedrijfsbureau; als HBO juristen bij Inkoop; HBO-Juristen in onderhandelsteams met verzekeraars; in de ondersteuning, facilitering van processen; in juridische aspecten rond ICT, en als ambtelijk secretarissen.

Een geïnterviewde werkgeversorganisatie heeft zelf veel hbo-ers maar nog geen hbo jurist in dienst. Men kan zich voorstellen dat er met name in de belangenbehartiging ooit de voorkeur wordt gegeven aan een hbo-er met een juridische achtergrond. We hebben dit interview echter vooral afgenomen om zich te krijgen op werkgelegenheidskansen bij de leden van deze associatie – MKB bedrijven. Kwantitatief is daar geen beeld van gegeven; kwalitatief zouden de thema's aanbesteding, contracten, personeel, internationaal, en kennis van de noordelijke speerpuntsectoren (energie, water, healthy ageing, food) tot aanbeveling kunnen strekken bij bedrijven solliciterende hbo juristen.

In enkele van deze gevallen is follow-up vanuit de relevante expertisegebieden gewenst om verder te verkennen wat de toekomstige mogelijkheden zijn, en of de kans daarop verhoogd kan

worden door bijvoorbeeld alvast wat gerichte stages, integrale opdrachten of afstudeeropdrachten als experiment in de nieuwe richting af te spreken. Maar in al deze gevallen lijkt de empirische basis – zoals we die in deze interviews waarnamen – op dit moment nog dun voor specifiekere differentiaties dan een generieke bedrijfsjurist. Gezien de genoemde kansen lijkt het voor de toekomst niet onmogelijk om over alle branches heen bij grotere werkgevers (en samenwerkingsverband van werkgevers) een eigen marktniche voor (per organisatie) enkele hbo juristen te creëren. Maar in het hier en nu kunnen we – bij deze organisaties – nog weinig bestaande functies aanwijzen.

## 4 Analyse, conclusies en aanbevelingen

### 4.1 Analyse en conclusies

1. De beschikbare loopbaangegevens onderschrijven dat er aantoonbaar een markt voor hbo-juristen is ontstaan voor (eerst) SJD en (nu) HBOR. We vinden een flink aantal (sociaal-)juridische functies, waar geen andere economische (of sociale) hbo opleiding specifiek voor opleidt;
2. En we zien ook dat – voor de alumni waar we gegevens over hebben – de grote meerderheid tenminste ooit op een passende baan heeft gezeten. De aard van de gegevens laat tegelijkertijd niet toe om al te hoog van de toren te blazen over de arbeidsmarktwaarde van de opleidingen:
  - a. veel studenten studeren nooit of elders af, en blijven dus per definitie buiten beschouwing in dit onderzoek (interne rendementsproblematiek);
  - b. het is in theorie mogelijk dat de andere tweederde van de SIRE alumni die geen lid van de LinkedIn groepen is, dat niet is omdat ze minder (of in een andere richting) succesvol zijn op de arbeidsmarkt (zelfselectie-effect); gezien het feit dat een derde van de alumni wel vertegenwoordigd is, is de kans klein dat het beeld van de hele populatie volstrekt anders is;
  - c. er is sprake van forse doorstroming van SIRE alumni naar verwante masters (bijna de helft van de HBOR alumni, minder maar ook substantieel vanuit SJD). Het is met de beschikbare data niet goed mogelijk het effect van de bachelor en master op de bereikte banen zorgvuldig uiteen te rafelen. Het is enerzijds onwaarschijnlijk dat een master voor niemand waarde zou toevoegen aan hun arbeidsmarkresultaten. Anderzijds zijn er echter redenen dat het effect van een afgeronde relevante master op de arbeidsmarkresultaten in dit alumni-onderzoek niet erg groot kunnen zijn geweest:
    - i. het gaat om arbeidsmarkresultaten SIRE alumni van de afgelopen zeven jaar; zelfs als die allemaal direct naar een (pre-)master zijn doorgestroomd, is de doorwerkingstijd daarvan maar beperkt;
    - ii. veel alumni die naar een master doorstromen vinden al een eerste passende baan voor ze die master afgerond kunnen hebben;
    - iii. mensen met of zonder master zijn niet duidelijk over- of ondervertegenwoordigd onder de minder succesvolle loopbanen;
3. Werkgevers verschillen in de mate waarin ze specifiek op een bepaalde bachelor (laat staan een specifieke differentiatie binnen een bepaalde bachelor) zijn gericht in hun werving en selectie. Sommige werkgevers zijn voor een bepaalde redelijk specifiek gericht op een bepaalde bachelor (bijvoorbeeld een bepaalde gemeentelijke sociale dienst op SJD voor klantmanagers inkomen). Andere werkgevers (bijvoorbeeld een andere sociale dienst) rekruteren bewust breder – geen duidelijk voorkeur voor SJD of HBOR, of zelfs meer generiek gericht op HBO werk- en denkniveau in combinatie met bepaalde generiekere competenties als klantgerichtheid, communicatief vermogen en/of samenwerkingstalent;

4. Er is relatief voldoende onderscheid in de (loop)banen van SJD en HBOR alumni om enig onderscheid in hun beroepsopleiding te rechtvaardigen. Maar er is tegelijkertijd voldoende overlap in loopbanen om vanuit de externe arbeidsmarkt de stelling te verdedigen dat er prima sprake zou kunnen zijn van één gezamenlijke stam (bachelor), met een gezamenlijke propedeuse, en daarna twee of meer onderscheiden majors. Analooq bieden de arbeidsmarkresultaten weinig reden om studenten van de ene studierichting ten principale het participeren in bijvoorbeeld een minor van de ander te ontzeggen: er is overlap in de (loop)banen en mobiliteit tussen aparte beroepsunits;
5. Soms blijven studenten in deze relatief korte periode (maximaal 7 jaar op de arbeidsmarkt) die we onderzocht hebben wel ongeveer binnen een apart arbeidsmarktsegment (corresponderend met een aparte ISCOo8 unit); maar we zien studenten vaak ook tussen deze segmenten doorstromen.
6. In paragraaf 3.4 hebben we vijf grote units onderscheiden, die desgewenst (samen met kleinere passende units) tot drie brede zwaartepunten in de (loop)banen van SIRE alumni kunnen worden gereduceerd:
  - a. Juridisch medewerkers in brede zin (units 2619, 3411, 3342);
  - b. Ambtenaren in brede zin (units 1112, 2422, 3352, 3353, 3354, 3359);
  - c. Sociaal-juridische dienstverleners (units 2635, 2423<sup>28</sup>, 3333, 3412).

Ook bij zo'n groepering blijft natuurlijk gelden, dat de segmenten niet geheel gescheiden zijn, maar overlappen.

7. Hoewel er uit het alumni-onderzoek in H2 (en overigens ook uit de interviews in H3) structurele markt voor hbo-juristen blijkt te zijn, komt uit de interviews (en de literatuurstudie) ook naar voren dat voor de eerstkomende lichten afstudeerders de overgang naar de arbeidsmarkt best eens wat moeizamer zou kunnen verlopen, omdat in diverse segmenten voorlopig relatief weinig baanopeningen worden verwacht.
8. Voor sommige deelgebieden zien we nog niet zo veel als zodanig herkenbare vraag in concrete banen van alumni: energie, healthy ageing, internationaal; en zelfs voor een breder profiel als bedrijfsjurist zien we – anders dan bij gespecialiseerde juridische dienstverleners en andere overheidsverwante dienstverleners – nog niet veel vraag in concrete banen van alumni.

## 4.2 Aanbevelingen met oog op interne opleidingsdifferentiatie binnen SIRE

1. Er is duidelijk markt voor alumni van SIRE. Maar de omvang van die markt zoals in dit onderzoek aangetroffen is niet van dien aard dat er grote aantallen aparte differentiaties

<sup>28</sup> De 'HRM'gerelateerde units 2423 en 3333 hebben we hier ingedeeld bij de sociaal-juridische dienstverleners. Dat past inhoudelijk, omdat het net als bij units 2635 en 3412 in de regel gaat om persoonsgerichte dienstverlening – maar dan aan mensen met vaak een wat minder zware problematiek (bijvoorbeeld, wel een baan). Op inhoudelijke gronden is er verwantschap tussen de banen in units 2423 en 3333 met de 'werk'component in het werk van menig ambtenaren sociale verzekeringen. Maar door die banen in te delen bij de sociaal-juridische dienstverleners, blijft de tweede hoofdgroep (ambtenaren in brede zin) nu 'zuiver' – in de zin dat nu louter ambtenarenberoepen zijn inbegrepen.

hoeven te worden onderscheiden; er is een beperkt aantal brede clusters waar voldoende baanvolume is; en dan nog stromen alumni op de arbeidsmarkt door van banen in het ene naar het andere cluster;

2. Veel banen zijn tegelijkertijd in verschillende richtingen verwant aan andere banen waar SIRE voor opleidt. Vermijd dus de valkuil te denken dat er sprake is van (bijvoorbeeld) drie, op één enkele dimensie te onderscheiden arbeidsmarktsegmenten, die wederzijds exclusief zouden zijn. De ambtenaar sociaal zekerheid is immers niet totaal iets anders dan de juridisch medewerkers die voor de overheid werken;
3. Onderscheid – wat betreft interne differentiatie binnen SIRE – een beperkt aantal bredere differentiaties (bijvoorbeeld majors) om voor studenten transparante loopbaankeuzes op hoofdlijnen voor te leggen. Dergelijke brede clusters betreffen dan per definitie wat bredere beroepsrollen, en bedienen een wat breder palet aan werkgevers. Binnen dergelijke bredere intern onderscheiden differentiaties kan nog even goed aan meer specialistische/niche elementen (zoals schuldhulpverlening) apart aandacht worden besteed.
4. Het is niet noodzakelijk om studenten vervolgens anderhalf jaar aan een eerste keuze vast te klinken. Ook op de arbeidsmarkt wordt nog volop van arbeidsmarktsegment gewisseld, dus er is geen dwingende reden om een student niet desgewenst later in de opleiding nog van richting te laten wisselen. Voldoende werkgevers kiezen bewust ook voor een bredere rekrutering dan alleen SJD of SIRE – laat staan dat één enkele specialisatie binnen een opleiding;
5. In plaats van enkel te focussen op verschillen tussen intern onderscheiden differentiaties binnen SIRE lijkt het zeker zo relevant te focussen op overeenkomsten daartussen. Bijvoorbeeld: arbeidsrechtelijke kennis is belangrijk voor sociaal zekerheid ambtenaren, maar ook voor paralegals bij advocatenkantoren en werknemers bij rechtsbijstandsverzekeraars. Juist ook in jaar 3 en 4 kan prima multifunctioneel onderwijs worden verzorgd op verwante relevante kennis en vaardigheden voor studenten in meerdere interne differentiaties. En een student kan zich ook goed op de arbeidsmarkt profileren door een bewuste combinatie van dergelijke onderdelen: sociale zekerheid én schuld; of juist sociale zekerheid én recht en overheid;
6. Het risico van nu te zeer focussen op strak ingevulde specialisaties zou ook als nadeel hebben, dat er geen ruimte is om in te spelen op arbeidsmarktsegmenten die nu nog klein zijn, maar groeipotentie hebben. Het is riskant een aparte differentiatie te starten zonder dat er al voldoende effectieve vraag in de markt is waargenomen. Men kan nieuwe niches beter ontginnen door eerst gericht stages en afstudeerplekken in zo'n niche te ontwikkelen, en zo de vraag naar alumni in zo'n niche zich eerst laten ontwikkelen. Als die vraag voldoende groot is, kan de mate van aparte aandacht voor zo'n niche in de rest van het onderwijs worden vergroot;
7. Op een aantal onderdelen – energie, healthy ageing, internationaal, en zelfs bedrijfsjurist in bredere zin – zien we nog geen duidelijke in banen waarneembare vraag. Aandacht voor dergelijke aspecten kan waarschijnlijk vooralsnog beter binnen bredere differentiaties plaats krijgen, dan als apart verzelfstandigde;



8. Voortgezette monitoring van de arbeidsmarkresultaten van SIRE alumni is gewenst, en kan (nog) effectiever en efficiënter dan in dit onderzoek gedaan. Enkele suggesties:
  - a. Organiseer een actieve studiedag met je docenten om nog dieper in de uitkomsten van met name het alumnionderzoek te duiken;
  - b. Herhaal het alumnionderzoek jaarlijks;
    - i. optimaliseer het format voor de volgende meting;
    - ii. onderzoek of LinkedIn data efficiënter geautomatiseerd kunnen worden verzameld;
    - iii. onderzoek of je dataverzameling kunt vereenvoudigen door alumni een prachtige 'standaard' LinkedIn pagina aan te bieden;
  - c. Zorg dat je (hogeschool)docenten door het jaar heen niet slechts informeel werkveldgesprekken houden, maar faciliteer ze om die informatie efficiënt, effectief en betrouwbaar vast te leggen op een vergelijkbare wijze als voor de interviews in dit onderzoek;
    - i. Faciliteren betekent onder meer: een zo mogelijk nog efficiënter format ontwikkelen, en een korte training;
    - ii. Betrouwbaarheid is wel een issue: hoe voorkom je dat onbewust alleen de gesprekken of gespreksonderdelen die kansen bieden worden gedocumenteerd?

# Literatuur

Boudon, R. (1981). *De logica van het sociale*. Alphen a/d Rijn: Samsom.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2011). Inpassing van het Nederlandse onderwijs in ISCED. 2011. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/isced/2011-isced-inpassing-ned-ond.htm>

Hanzehogeschool Groningen (HG) (2015). *Onderwijskaders HG*. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.

International Labour Office (ILO) (2008). *International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva: ILO.

Janssen, J. & M. Keesen (2012). *Eindverslag project HBO juristen: nieuwe professionals in organisaties. Functievorming professionals. Onderzoek bij HBO juristen en werkgevers*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.

Lieshout, H. van (2008). *Different Hands. Markets for intermediate skills in Germany, the U.S. and the Netherlands*. Groningen: Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen.

Lieshout, H. van (2013). 'Tien jaar toegepast arbeidsmarktonderzoek aan de Hanzehogeschool Groningen: back to the future.' In: H. van Lieshout & L. Polstra (2013). *Energieke arbeid*. Groningen: Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen. <https://www.hanze.nl/NL/Onderzoek/kennisportal/kenniscentra/kenniscentrum-arbeid/kennisbank/publicaties/Documents/energiekearbeid.pdf>

Lieshout, H. van (2014). *Hoe hogescholen de werknemer van de toekomst co-crëren*. Den Haag: Vereniging Hogescholen. <http://www.hbo2025.nl/wp-content/uploads/2014/05/Essay-dr-Harm-van-Lieshout.pdf>

Lieshout, H. van (2015). 'Beroepsonderwijs tussen macrodoelmatigheid en innovatie: drie agendapunten.' In: Hobéon (Red). *Hobéon special Onderwijs \* Arbeidsmarkt \* Overheid. Trilemma of Trojka?*, pp. 40-45. Den Haag: Hobéon.

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2011). *ISCED 2011 Operational Manual. Guidelines for Classifying National Education Programmes and Related Qualifications*. Paris: OECD

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2013). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018*. Maastricht: ROA.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2014a). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2013*. Maastricht: ROA.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2014b). HBO-monitor 2013. Management Summary Hanzehogeschool Groningen, Instituut voor Rechtenstudies, Afgestudeerden 2011-2012. Maastricht: ROA.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2015a). Feiten en cijfers: HBO-Monitor 2014: De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hbo. Den Haag: Vereniging Hogescholen.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2015b). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014. Maastricht: ROA.

Rooij, S. de (2013). De hbo-jurist: kans of bedreiging? De positionering van de hbo-jurist in de wereld van de klassieke juridische beroepen. Heerlen: Open Universiteit. Dissertatie

Timmer, I., G. Maas, N. Goudswaard, D. Beets & M. van Duijvenvoorde (2014). SJD in beweging. Een onderzoek naar de arbeidsmarkt voor sociaal-juridische dienstverleners. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Kenniscentrum Maatschappij en Recht, Onderzoeksprogramma Legal Management.

Verkenningcommissie Hoger Economisch Onderwijs (2014). Wendbaar in een duurzame economie. Een externe analyse van het economisch onderwijs ten behoeve van de verkenning hoger economisch onderwijs (heo). Den Haag: Vereniging Hogescholen.

## Overige bronnen

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/sbc/isco/codelijsten-isco-08.htm>

[http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TENURE\\_AVE&lang=en#](http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TENURE_AVE&lang=en#)

<http://www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/feiten-en-cijfers/onderwijs-2/arbeidsmarkt-1/2160-statistisch-supplement-hbo-monitor-2014>)

# Bijlage 1

## Overzicht voor hbo juristen

### relevante units ISCO08

### conforms CBS29

Code	Omschrijving NL_CBS	Voorbeeldberoepen_CBS
1112	Ambtenaren in beleidvoerende functies	voorzitter adviesorgaan (overheid), sectordirecteur gemeente, secretaris (gemeente, provincie), raadadviseur, manager algemene bestuursdienst, griffier overheidsbestuur, diplomatiek vertegenwoordiger, dijkgraaf, commandant brandweer, brandweerofficier
2310	Hoogleraren en andere docenten hoger onderwijs	wetenschappelijk docent, universitair hoofddocent, universitair docent, student-assistent, professor, leraar hbo, hoogleraar
2422	Beleidsadviseurs	secretaris raad van bestuur, secretaris overheidsdiensten, directiesecretaris, directieadviseur, consultant administratieve organisatie, bestuurskundige, bestuursadviseur, beleidsonderzoeker, beleidsondersteuner, beleidsmedewerker, beleidscoördinator, beleidsanalist, beleidsambtenaar, beleidsadviseur
2423	Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	verzuimcoördinator, verzuimbegeleider, trajectbegeleider, recruiter, personeelsfunctionaris, personeelsadviseur, loopbaanadviseur, hr-adviseur, functieanalist, beroepskeuzeadviseur, arbeidsdeskundige, adviseur personeelsorganisatie, adviseur human resource management, adviseur arbeidsverhoudingen, account specialist werving en selectie, account specialist uitzendbureau
2619	Juristen n.e.g.	wetenschappelijk onderzoeker rechtswetenschappen, parketsecretaris, octrooi-onderzoeker, octrooigemachtigde, notaris, kandidaat-notaris, jurist, juridisch consulent, juridisch, rechtskundig adviseur, juridisch beleidsmedewerker, juridisch adviseur, griffier rechtbank, gerechtsscretaris, gerechtsauditeur, fiscaal jurist, bestuursjurist, bedrijfsjurist, adviseur rechtspositie

Code	Omschrijving NL_CBS	Voorbeeldberoepen_CBS
2635	Maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverleners	zorgmakelaar, zorgcoördinator welzijn, zorgcoördinator ouderenzorg, zorgconsultant, zorgconsulent, zorgadviseur, teamleider jeugdzorg, teamleider instelling maatschappelijk werk, sociaal raadsman, schuldhulpverlener, schoolmaatschappelijk werker, scheidingsmakelaar, reclasseringswerker, projectleider maatschappelijke dienstverlening, projectleider jeugdzorg, ouderenconsulent, ouderenadviseur, opvangmedewerker diensten asielzoekerscentrum, medisch maatschappelijk werker, mediator, maatschappelijk werker, specialisatie volwassenen, maatschappelijk werker, specialisatie kinderen jeugd, maatschappelijk werker, specialisatie geestelijke gezondheidszorg, klachtenondersteuner jeugdzorg, jeugdwerkadviser, jeugdreclasserder, jeugdmaatschappelijk werker, jeugdhulpverlener, jeugdbeschermer, groepsopvoeder, gezinsvoogd, coördinerend begeleider, coördinator telefonische hulpdiensten, coördinator sociaal-cultureel werk, coördinator ouderenwerk, coördinator jeugdwerk, consulent schuldhulpverlening, consulent opbouwwerk, cliëntvertrouwenspersoon jeugdzorg, behandelfunctionaris, behandelcoördinator, assistent-sociaal raadsman, ambulante woonbegeleider, ambulante medewerker, ambulante hulpverlener, ambulante gezinsbegeleider
3333	Arbeidsbemiddelaars en uitzendbureau-medewerkers	werkadviser, sportersagent, spelersmakelaar, selectieadviseur, re-integratiedeskundige, re-integratieconsulent, re-integratiecoach, re-integratieadviseur, personeelsmanagementadviseur, outplacementbemiddelaar, mobiliteitscoach, mobiliteitsadviseur, koppelbaas, klantmanager re-integratie, intercedent, headhunter, arbeidsconsulent, arbeidsbemiddelaar arbeidsbureau, arbeidsadviseur
3342	Juridisch secretaressen	notarieel secretaresse, juridisch secretaresse
3352	Ambtenaren belastingen en accijnzen	tax manager, medewerker woz-informatie, medewerker gemeentebelastingen, invorderingsambtenaar, invorderaar, inspecteur belastingen, hoofdcontroleur belastingdienst, heffingsambtenaar (gemeentebelastingen), fiscaal medewerker, coördinator belastingaanslagen, controleur hondenbelasting, controleur belastingdienst, commies belastingdienst, belastingmedewerker, belastinginspecteur, belastingassistent, belastingambtenaar, behandelfunctionaris belastingaangiften, aanslagregelaar, aangiftemedewerker

Code	Omschrijving NL_CBS	Voorbeeldberoepen_CBS
3353	Ambtenaren sociale verzekeringen	ziekencontroleur, wmo-consulent, verzuimconsulent, verzuimadviseur, uitkeringsconsulent, uitkeringsbeslissers, teamleider werk en inkomen, teamleider uitkeringen (sociale verzekeringen), sociaal rechercheur, procesbegeleider wao-aanvragen, opsporingsambtenaar sociale voorzieningen (binnendienst), opsporingsambtenaar sociale verzekeringen, klantmanager sociale zaken, klantmanager inburgering, fraudeinspecteur, fraudecoördinator, fraudecontroleur, controleur ziektewet, controleur werkloosheidswet (ww), controleur sociale verzekeringen, controleur buitendienst sociale verzekeringen, consulent wmo, consulent wet voorzieningen gehandicapten wvg, consulent werk en inkomen, consulent sociale dienst, consulent inkomen, consulent complementaire sociale voorzieningen, claimbeoordelaar (sociale verzekeringen), claimbehandelaar, casemanager sociale zaken, budgetconsulent, bijstandconsulent, ambtenaar gemeentelijke sociale dienst, adviseur werk en inkomen
3354	Ambtenaren vergunningen	vergunningverlener, medewerker volkshuisvesting, medewerker vergunningen en adviezen brandweer, medewerker vergunningen, inspecteur gemeentelijke vergunningen, coördinator vergunningen en adviezen brandweer, coördinator vergunningen, bouwplantoetser, beoordelaar asielaanvragen, ambtenaar volkshuisvesting, ambtenaar uitgifte paspoorten, ambtenaar bouwvergunningen, ambtenaar bouw- en woningtoezicht, adviseur vergunningen
3359	Overheidsambtenaren n.e.g.	weginspecteur, verkeersinspecteur, trouwambtenaar, medewerker sport en recreatie (overheid), medewerker handhaving, looninspecteur, leerplichtambtenaar, inspecteur visserij, inspecteur vervoer, inspecteur spoorwegen, inspecteur scheepvaart, inspecteur rail, inspecteur overheidsinstelling, inspecteur luchtvaart, inspecteur gevangeniswezen, inspecteur domeinen, inspecteur brandweerwezen, inspecteur algemene inspectiedienst (aid), inspecteur algemene inspectie landbouw en visserij, controleur vervoer gevaarlijke stoffen, controleur technische administratieve bedrijfsvoering (agrarisch) (aid), controleur meststoffen (aid), controleur ijkwet, controleur haven-, transportbedrijf, controleur afvalstoffen, ambtenaar sport en recreatie, ambtenaar burgerzaken, ambtenaar burgerlijke stand, administratief ambtenaar

Code	Omschrijving NL_CBS	Voorbeeldberoepen_CBS
3411	Notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders	paralegal, notarisklerk, notarisassistent, notarieel medewerker, medewerker griffie, legal assistent, klerk (notaris, rechtbank, advocaat, deurwaarder), juridisch medewerker, gerechtsdeurwaarder, deurwaarder, belastingdeurwaarder, administratief-juridisch medewerker zakelijke dienstverlening, administratief-juridisch medewerker openbaar bestuur
3412	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	zorgbegeleider, woonzorgbegeleider, woonondersteuner, woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum, woonbegeleider, wijkmanager, wijkcoördinator, wijkbeheerder, werkleider sociale werkvoorziening, werk- en leermeester penitentiaire inrichting, revalidatiecentrum, welzijnswerker, vreemdelingenbegeleider, thuisbegeleider, spelbegeleider probleemkinderen, sociotherapeut, sociaal-pedagogisch werker, sociaal-pedagogisch hulpverlener, sociaal-cultureel werker, specialisatie samenlevingsopbouw, sociaal-cultureel werker, specialisatie educatie, recreatie, sociaal-cultureel werker, sociaal werker, sociaal dienstverlener, sociaal consulent gehandicapten, relatieconsulent, relatiebemiddelaar, preventiewerker, preventiemedewerker zorg en welzijn, preventiemedewerker jeugdzorg, preventiemedewerker, pleegzorgbegeleider, pleeggezinbegeleider, pgb-medewerker, persoonlijk ondersteuner, persoonlijk begeleider, pedagogisch werker gezinsbegeleiding, pedagogisch thuishulp, pedagogisch medewerker ziekenhuis, pedagogisch hulpverlener, pedagogisch begeleider, pedagogisch assistent-onderzoeker, ouderbegeleider, opvoedingsvoorlichter, medewerker groepsbegeleiding, medewerker dagbesteding, medewerker dagbehandeling, jongerenwerker, groepswerker, groepsleider verstandelijk gehandicapten, groepsleider justitiële jeugdinrichting, groepsleider jeugdwerk, groepsleider, groepsbegeleider bijzondere doelgroepen, gezinshulpverlener, gezinshuisouder, gezinscoach, gezinsbegeleider, dagbestedingscoach, cultureel werker, coördinator woondiensten, coördinator vrijwilligerswerk, coördinator vormingswerk, coördinator opbouwwerk, coördinator buurthuiswerk, coördinator begeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum, coördinator activiteitencentrum, consulent woondiensten, clientbegeleider, buurtbeheerder, bezigheidstherapeut, beheerder buurthuis, handelmedewerker, begeleider wonen, begeleider verstandelijk gehandicapten, begeleider jeugd, begeleider gehandicapten, begeleider b, begeleider a, adviseur woondiensten, activiteitentherapeut, activiteitenbegeleider

## Bijlage 2      Topiclijst interviewswerkgevers

- 1 Kunt u iets vertellen over de huidige juridische werkzaamheden binnen uw organisatie waarvoor (sociaal) juridische kennis is vereist?
- 2 Voor welke functies binnen uw organisatie is een hbo (sociaal)-juridische vooropleiding relevant/vereist?
- 3 Heeft u hbo-juristen binnen uw organisatie in dienst?

Zo ja,

- Hoeveel in aantallen en hoeveel fte?
- Op welke functies?
- Welke werkzaamheden?
- Afkomstig uit welk type opleiding (HBO-Rechten, SJD, MER, HRM, IBS, Communicatie, Marketing & Management, SAS)?

Zo nee, zijn er binnen uw organisatie op dit moment werkzaamheden voor hbo- juristen?

- Welke?
- Welke mogelijkheden ziet u in de toekomst voor hbo-juristen binnen uw organisatie/branche?
- Hoeveel fte's?
- Op welke functies?

- 4 Is er een tekort aan personeel binnen functies?

- Welke functies/ werkzaamheden?
- Wat mist u (kwaliteiten, competenties, kennis/vaardigheden)?

- 5 Is er een overschot aan personeel binnen functies?

- Welke functies/werkzaamheden?



- 6 Heeft u ervaring met stagiairs/afstudeerders van een hbo-juridische opleiding?
- Zo ja, voor welke functies en werkzaamheden?
  - Zo nee, waar ziet u binnen uw bedrijf kansen?
- 7 Met welke ontwikkelingen heeft uw organisatie te maken dat invloed heeft op de werkzaamheden en functies?
- In hoeverre vragen deze veranderingen om (sociaal) juridische kennis?
- 8 Verwacht u de komende vijf jaar belangrijke veranderingen van het werk in uw organisatie?
- Zo ja, wat betekent dat voor vraag naar hbo-juristen?
- Welke veranderingen verwacht u rondom functies waarvoor nu hbo-juristen worden gevraagd?
  - Ontstaan er binnen uw bedrijf/sector nieuwe functies waarvoor een hbo (sociaal)-juridische opleiding een relevante vooropleiding is?
    - Welke?
    - Hoe groot schat u de vraag naar hbo-juristen voor uw organisatie rond 2020?
- 9 Welke vaardigheden en kennisniveaus moet een afgestudeerde hbo-jurist hebben voor de (toekomstige) functies binnen uw organisatie?

## Bijlage 3      Lijst gesprekspartners interviews

### **organisatie: gesprekspartner (functie)**

Openbaar Ministerie, Arrondissementsparket Noord-Nederland: mr. Liesbeth Joosten (officier van justitie en hoofd afdeling interventies parket Noord-Nederland) en Janke Nynke Akker (afdeling P&O)

Rechtbank Noord-Nederland, afdeling Groningen: mw. Dominique Lammers (afdeling HR en praktijkopleider)

Jeugdbescherming Noord: dhr. Martin Sitalsing (directeur-bestuurder)

Belastingdienst Douane Groningen: dhr. Benno Drenth (teamleider centrale unit accijnzen en intellectuele eigendomsrechten)

Veiligheidshuis: dhr. Frans van der Haar (manager Veiligheidshuis)

Werk en Inkomen Groningen: dhr. René Hofman (hoofd inkomen)

Dienst Justitiële Inrichtingen Veenhuizen: dhr. Tom Yntema (directeur)

Gemeente Groningen: mw. Ali Flikkema (kwartiermaker sociaal domein)

Werkpleinbaanzicht Assen: dhr. J. de Jonge (HRM)

Gemeente Groningen: dhr. Rudy Kok (teamleider sociaal WIJ team)

Kredietbank Nederland: mw. Hutten (hoofd HRM)

ISD Noord Oost: mw Egberdien ten Brink (directeur)

UWV werkbedrijf: mw. Evelyn Doornbos (HRM adviseur)

Noorderzijlvest: dhr. Harry Bauman (manager bestuur en relatiebeheer, tevens plaatsvervangend secretaris directeur)

Omgevingsdienst Groningen: dhr. mr. Albert Kuiper (teamleider afdeling advies)

Gasunie: dhr. mr. Steven Zijlstra (adviseur regulering, daarvoor coördinator vergunningen en RO), mw. mr. Wies Jellema (manager asset management juridische zaken) en dhr. mr. Martijn Vermeer (senior legal council)

UMCG: dhr. mr. R.E. (Robert) Jager (hoofd juridische zaken)

Trip Advocaten en Notarissen: dhr. mr. J.J. (Jaap-Jan) Plas (notaris commercieel vastgoed/managing partner), mw. Mr. M.J. (Maaïke) de Vries (letselschadeadvocaat) en Tina Haandrikman (P&O notariaat Groningen en Assen)

Hoekstra en Partners Notarissen: mr. C. (Kees) Krijger (notaris)

Groningen Seaports: mr. Rob van Essen (bedrijfsjurist organisatie & control)

Stichting Univé Rechtshulp Assen: dhr. Leon Dols (vestigings- en operationeel manager)

MKB Nederland Noord en VNO-NCW Noord: dhr. Sjoerd Wind (manager belangenbehartiging)

DAS Rechtsbijstand Groningen: Mr. R.A.J. (Ronny) Cox (regiomanager)

CNV Vakmensen: dhr. Kamal El Moughni (HR Adviseur)

ABN AMRO Mees Pierson Groningen: dhr. Frank Los (senior private banker)

ING IJsselland: mw. Simone Tabor (director private banking)

Bout Overes Advocaten: mw. Janita Dijkstra (bewindvoerder)

Gemeente Groningen: mw. Henriette van Essen (projectleider professionalisering)

Rijksdienst voor Ondernemend Nederland: dhr. Martin Hofsteenge (teammanager juridische zaken)




**Hanzehogeschool  
Groningen**

University of Applied Sciences

**Het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen levert via toegepast onderzoek een bijdrage aan de kenniscirculatie en innovatie op en rond de Noordelijke arbeidsmarkt, en helpt zo arbeidsparticipatie en/of arbeidsproductiviteit te verhogen, en discrepanties tussen vraag en aanbod te voorkomen.**

Het Kenniscentrum Arbeid bestaat uit vijf samenwerkende lectoraten:

- Flexicurity
- Arbeidsparticipatie
- Arbeidsorganisatie en Arbeidsproductiviteit
- Duurzaam HRM
- Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt

Het Instituut voor Rechtenstudies van de Hanzehogeschool richt zich op het opleiden van vakkundige en praktijkgerichte hbo-juristen binnen de voltijd en deeltijd opleidingen SJD en HBO-Rechten. De hbo-juristen hebben voor de organisaties werkzaam in de juridische beroepspraktijk relevante en diepgaande juridische kennis. Ze zijn goed geschoold in juridische, onderzoek en communicatieve vaardigheden waardoor de afgestudeerden als beginnende professionals stevig op de arbeidsmarkt en in de samenleving worden gepositioneerd. 

Reeks Kennisproducten Kenniscentrum Arbeid nr. 7



9 789079 371174

HAN-0506

**share your talent.  
move the world.**