



De Gemeente Meester

Bekend maakt bemind

Resultaten onderzoek aansluiting
WO-rechtenopleidingen op de
gemeentelijke juridische praktijk



Klik op deze knop in het document om terug te keren naar de inhoudsopgave

Dit rapport geeft een beeld van de aansluiting van WO-rechtenopleidingen op de praktijk van gemeentjuristen vanuit drie perspectieven

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2. Perspectief van gemeenten
3. Perspectief van rechtenopleidingen	4. Perspectief van rechtenstudenten
5. Kansen en knelpunten samengevat	Bijlagen

Klik op het hoofdstuk waar u naartoe wil navigeren

Eindproducten

Dit traject heeft geresulteerd in **twee** eindproducten waarvan dit onderzoeksrapport er een is. Daarnaast is als bijlage bij dit rapport een **toolbox** opgeleverd met daarin een aantal uitgewerkte concepten die in samenspraak met gemeenten, universiteiten en studenten zijn ontwikkeld en die concreet kunnen bijdragen aan het versterken van de verbinding tussen de wereld van gemeentjuristen met die van WO-rechtenopleidingen en hun studenten.

Colofon

Datum

Mei 2025

Versie

Eindrapport

Opdrachtgever

Gemeenten Haarlem,
Utrecht en Westland

Onderzoekers

David Schelfhout
(d.schelfhout@aef.nl)
Ilanthe van Alkemade
Floortje Jorna
Wouter Verbree
Michiel Ehrismann

Referentie

HG109

Managementsamenvatting

In dit onderzoek staat de vraag centraal hoe de aansluiting tussen rechtenopleidingen en de gemeentelijke praktijk kan worden verbeterd

Goede aansluiting tussen WO-rechtenopleidingen en de gemeentelijke praktijk is van maatschappelijk belang. Dat kan er voor zorgen dat er, nu en in de toekomst, voldoende gekwalificeerde academisch geschoolde juristen in dienst van de gemeente bijdragen aan maatschappelijke vraagstukken. Gemeenten en opleidingen hebben het beeld dat deze aansluiting kan verbeteren. Dit rapport beschrijft de resultaten van het onderzoek naar deze vraag. Het schetst de huidige situatie en knelpunten en kansen voor verbetering. Dat gebeurt vanuit drie perspectieven: van gemeenten, rechtenopleidingen en studenten.

Gemeenten hebben moeite om voldoende gekwalificeerde juristen te vinden

Beschikbare data laten zien dat juridische functies bij gemeenten in de top 5 van moeilijk vervulbare vacatures staan. Het aantal juridische vacatures bij gemeenten is recent fors toegenomen. Uit interviews komt naar voren dat het voor gemeenten met name lastig is om juristen aan te trekken in functies met een meer strategische oriëntatie.

Gemeenten zoeken naar een breed scala aan competenties bij juristen

De eisen aan juristen bij gemeenten zijn in ontwikkeling. Gemeenten zijn op zoek naar de *T-shaped* jurist. Die beschikt over brede, multidisciplinaire kennis en sociale vaardigheden, is sterk georiënteerd op publieke waarden en is mens- en oplossingsgericht. Competenties die voor gemeenten belangrijk zijn, zijn o.a. communicatieve vaardigheden, resultaatgerichtheid en politiek-bestuurlijke sensitiviteit. De moderne (gemeente)jurist zou zich in plaats van als 'slagboom' moeten opstellen als *enabler*, en meedenken over wat *wel* kan.

De aansluiting tussen rechtenopleidingen en gemeenten blijkt beperkt

Dit komt in het onderzoek op verschillende manieren naar voren. Een belangrijke factor is dat de aandacht voor bestuurs- en gemeenterecht inherent beperkt is. Daarnaast komt in het onderzoek naar voren dat er minder interactie bestaat tussen WO-opleidingen en gemeenten dan tussen HBO-opleidingen en gemeenten. Er is sprake van minder bekendheid over en weer tussen docenten en ambtenaren.

Gemeenten hebben de indruk dat WO-opleidingen en -studenten sterk zijn gefocust op de klassieke togaberoepen en dat gemeenten niet of maar beperkt worden gezien als een interessante toekomstige werkgever. Tot slot biedt het curriculum maar weinig ruimte om stage te lopen bij (bijvoorbeeld) gemeenten.

Hiervoor komen verschillende verklaringen naar voren

Zo is de ruimte in het curriculum voor (gemeentelijke) praktijk beperkt, omdat het curriculum sterk wordt ingekaderd door het convenant over civiel effect. Ook geven diverse universitair docenten aan dat de functie van de rechtenopleiding primair die van kennisoverdracht is en dat er maar weinig ruimte is voor aandacht voor de praktijk en praktijkvaardigheden. In lijn daarmee ligt ook dat beroepsoriëntatie een taak is die primair bij studieverenigingen is belegd en de verantwoordelijkheid hiervoor minder sterk door opleidingen wordt gevoeld.

Rechtenstudenten zijn niet goed bekend met gemeenten

Uit vragenlijstonderzoek en gesprekken met studenten blijkt dat zij de gemeente vaak niet eerder hebben overwogen als mogelijke werkgever. Het imago van de gemeentejurist is niet positief: woorden als 'saai, stoffig, minder ambitieus' komen regelmatig terug. Advocatenkantoren zijn het meest zichtbaar voor studenten – zij zetten de toon waartoe andere werkgevers zich moeten verhouden. Studieverenigingen geven aan dat gemeenten weinig zichtbaar zijn en moeilijk te benaderen voor carrière-evenementen.

Er komen verschillende kansen naar voren voor verbetering van de aansluiting

Uit de analyse in dit rapport komt een breed scala aan kansen naar voren om de aansluiting te verbeteren. Zowel binnen gemeenten als binnen opleidingen zijn er veel mogelijkheden daartoe. Dit rapport biedt een overzicht van concrete kansen in bijvoorbeeld het curriculum, maar ook op het gebied van stages, afstudeerscripties en de inzet van gemeenten op wervingsactiviteiten. Deze kansen vormden de basis voor een ontwerptraject dat heeft geleid tot uitgewerkte concepten op een aantal van deze punten. Deze concepten zijn beschreven in een toolbox die als bijlage bij dit rapport is gevoegd.



Introductie

1. Inleiding



Aanleiding voor dit onderzoek

Gemeenten hebben moeite met werven van voldoende gekwalificeerde WO-geschoolde juristen

Juristen zijn een belangrijk onderdeel van de gemeentelijke organisatie

In Nederland werken naar schatting 5.000 tot 6.000 juristen bij gemeenten. Zij werken in uiteenlopende functies, variërend van het primair proces (bijvoorbeeld vergunningverlening) tot de tweede lijn (bijvoorbeeld juridische advisering over nieuw beleid) en de derde lijn (juridische control). Daarbij zijn ze actief in uiteenlopende rechtsgebieden, zowel in het bestuurs-, privaats- en strafrecht.

Van juristen in dienst van gemeenten wordt het nodige gevraagd. Behalve een uitstekende beheersing van het recht en inhoudelijke kennis over een of meer rechtsgebieden, wordt van hen gevraagd om te kunnen opereren in een complex maatschappelijk en politiek-bestuurlijk speelveld. Ze moeten bijdragen aan een rechtvaardig opererende lokale overheid, met oog voor de menselijke maat. Ze moeten daarbij in staat zijn om bestuurders scherp te adviseren en burgers en bedrijven empathisch tegemoet te treden. Als gemeentelijke juristen daaraan voldoen, dragen zij bij aan sterk lokaal bestuur.

Aansluiting tussen rechtenopleidingen en gemeenten is van groot belang

Rechtenopleidingen spelen een grote rol in het opleiden van studenten tot zulke veelzijdige professionals. Veel afgestudeerde rechtenstudenten gaan ook voor de overheid aan de slag. De opleidingen staan voor de opgave om juristen klaar te stomen voor de opgaven die het werkveld van (onder andere) de gemeentelijke jurist anno 2025 kent.

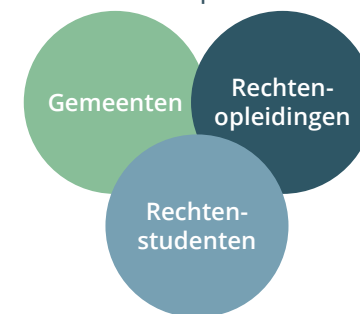
Goede aansluiting tussen WO-rechtenopleidingen en de gemeentelijke praktijk zijn daarmee van maatschappelijk belang. Gemeenten en opleidingen hebben het beeld dat deze aansluiting kan verbeteren.

Het project 'De Gemeente Meester' richt zich op deze aansluiting

Een groep van gemeenten werkt onder de vlag van de VNG-werkgroep 'Next level gemeentjuristen' aan het doorontwikkelen van de beroepsgroep van gemeentjurist en de (aantrekkelijke) positionering van dit vak. Zij zijn samen het project 'De Gemeente Meester' begonnen. Dit project beoogt bij te dragen aan breed opgeleide juristen die goed functioneren in de gemeentelijke praktijk. Er is subsidie ontvangen van VNG in het kader van de 'Pilots Uitvoeringskracht en Arbeidsmarktkrapte' om uitvoerende projectactiviteiten te kunnen ontplooiën.

Als een van de acties in dit project is aan AEF gevraagd om, tegen de hiervoor geschetste achtergrond, de aansluiting tussen universitaire rechtenopleidingen en de gemeentelijke praktijk onder de loep te nemen. Het doel daarvan is om te komen tot ontwerp van interventies die kunnen bijdragen aan het verbeteren van deze aansluiting.

Dit rapport beschrijft de resultaten van dit onderzoek, waarbij de huidige situatie en knelpunten en kansen voor verbetering worden geschetst. Dat gebeurt vanuit drie perspectieven: dat van gemeenten, van rechtenopleidingen en van studenten. Dit onderzoek vormde de eerste fase van een aanpak in meerdere stappen – zie daarvoor pagina 7.



Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staat de vraag centraal hoe de aansluiting tussen rechtenopleidingen en de gemeentelijke praktijk kan worden verbeterd

De hoofdvraag richt zich op aansluiting tussen studie en gemeente

Gemeenten Haarlem, Utrecht en Westland hebben het voortouw genomen bij het opzetten van het onderzoek in samenspraak met de volledige VNG-werkgroep Next Level Gemeentjuristen. Daarbij is de volgende hoofdvraag geformuleerd:



"Hoe kan de aansluiting tussen rechtenopleidingen en de gemeentelijke praktijk worden verbeterd, op zo'n wijze dat de instroom van goed geëquipeerde juristen naar gemeenten wordt vergroot (en de gemeente meer bekend komt te staan als aantrekkelijke werkgever voor juristen)?"

Dit rapport legt de basis voor beantwoording van deze vraag

Dit rapport is het resultaat van de eerste fase van het traject, waarin onderzoek is uitgevoerd als basis voor een ontwerptraject. Het rapport verkent het vraagstuk, als basis voor ontwerp van interventies die de aansluiting verbeteren. Daartoe gaat het rapport in op:

- De huidige situatie rond bij gemeenten, rechtenopleidingen en studenten
- De behoeften van deze doelgroepen
- Knelpunten en kansen voor betere aansluiting tussen rechtenopleidingen en de gemeentelijke praktijk

In het project zijn ligt de focus op strategisch opererende juristen

Gemeentjuristen zijn breed actief. Om het project gefocust te houden, hebben de betrokken gemeenten ervoor gekozen om het project met name toe te spitsen op de strategisch opererende juristen. De VNG-werkgroep Next Level Gemeentjuristen ziet juist bij deze groep uitdagingen voor gemeenten bij de werving van goed gekwalificeerde juristen.

Daarmee is de focus van dit onderzoek gericht op universiteiten, omdat zij de belangrijkste opleiders zijn van deze groep juristen. Daarbinnen is er in het bijzonder aandacht voor de Universiteit Utrecht (UU) en de Rijksuniversiteit Groningen (RUG), die specifiek hebben toegezegd om met het project mee te denken. Deze focus op 'casussen' bij specifieke universiteiten helpt ook om zo voldoende diepgang in het onderzoek te kunnen bereiken.*



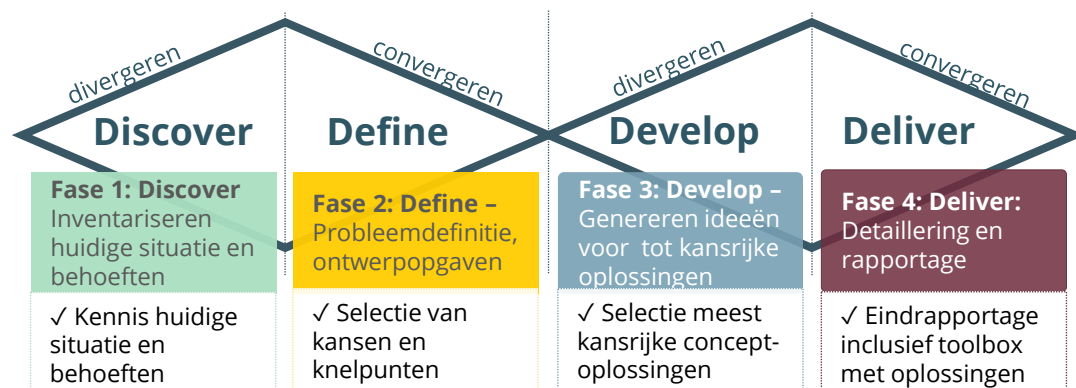
* In een latere fase van het traject heeft er ook een groepsgesprek plaatsgevonden met docenten van de juridische faculteit van de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). De resultaten daarvan zijn benut voor het vervolg van het traject, maar niet verwerkt in dit onderzoeksrapport.

Het traject dat we hebben gevolgd was gebaseerd op de *design thinking*-methodiek

Het project als geheel bestaat uit vier fasen

Om de hoofdvraag te beantwoorden en uiteindelijk tot ontwerp van interventies te komen, doorloopt het project een onderzoeksopzet die is gebaseerd op de 'Design Thinking' methodiek. Daarbij wordt eerst de 'ontwerpopgave' (knelpunten en kansen in de aansluiting tussen opleidingen en gemeenten) gedefinieerd en daarna aanbevelingen en oplossingen (verbeter-initiatieven) ontworpen. Dat laatste kan bijvoorbeeld bestaan uit concrete producten of plannen van aanpak.

Zowel het deel rond de ontwerpopgave als het deel rond de oplossingen kent een fase van *divergeren* om creatief na te denken en een fase van *convergeren* naar concrete aanbevelingen. Zo ontstaat een aanpak van in totaal vier fasen.



We hebben deze fasen als volgt ingevuld

- In **fase 1 (discover)** hebben we onderzoek gedaan naar de huidige situatie op rechtenopleidingen, de ervaringen, behoeften en beelden van studenten en de ervaringen van gemeenten bij de werving van WO-gemeentjuristen. De resultaten van dat onderzoek zijn opgetekend in dit rapport. De methoden die we daarvoor hebben ingezet, zijn toegelicht op de volgende pagina.
- In de **fasen 2, 3 en 4** is op basis van het onderzoeksrapport toegewerkt naar producten die concreet kunnen helpen bij het verbeteren van de aansluiting tussen rechtenopleidingen, de juridische gemeentelijke praktijk en rechtenstudenten. Dat ging stapsgewijs. Eerst zijn de kansen en knelpunten die uit het onderzoeksrapport naar voren kwamen in een werksessie geprioriteerd in samenspraak met de VNG-werkgroep Next level Gemeentjuristen en omzet in ontwerpopgaven. Vervolgens zijn rond de ontwerpopgaven met de meeste prioriteit in interactieve ontwerpessies met gemeentjuristen, vertegenwoordigers van universiteiten en studenten concepten ontwikkeld die een antwoord vormen op de geprioriteerde ontwerpopgaven.

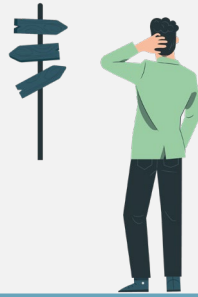
De meest kansrijke concepten zijn een slag verder uitgewerkt door AEF. Voor die uitwerking zijn enkele individuele verdiepende gesprekken met betrokkenen of deskundigen gevoerd, om de concepten verder handen en voeten te geven. De uitgewerkte concepten zijn vervolgens samengevat in een **toolbox** die parallel aan dit onderzoeksrapport is opgeleverd.

Voor de eerste (onderzoeks)fase van het traject is een combinatie van bureaustudie, interviews en vragenlijsten gebruikt

We hebben verschillende methoden van dataverzameling gebruikt

Voor de verkenning in fase 1 die de basis vormt voor dit onderzoeksrapport is op verschillende manieren data verzameld:

- **Bureaustudie** waarbij informatie uit verschillende typen documenten is geanalyseerd. Het ging daarbij onder andere om statische informatie over de arbeidsmarkt en rechtenopleidingen, onderzoeksrapporten, een selectie van vacatureteksten bij gemeenten, en interne informatie van zowel gemeenten als rechtenopleidingen over respectievelijk de inhoud van het werven, binden, boeien en behouden van medewerkers en de organisatie van opleidingen.
- **Semigestructureerde interviews** over de aansluiting tussen rechtenopleidingen en gemeenten. In totaal zijn er ca. 35 betrokkenen geïnterviewd in verschillende rollen (zie bijlage voor een overzicht van geïnterviewden):
 - Gemeentjuristen
 - HR- en wervingsmedewerkers bij gemeenten
 - Docenten aan universiteiten
 - Career officers bij universiteiten
 - Student-bestuursleden bij studieverenigingen aan rechtenopleidingenDe medewerkers van universiteiten en studenten waren allen van de UU of RUG. De medewerkers van gemeenten waren van een mix van kleinere, middelgrote en grote gemeenten.
- **Groepsgesprek met studenten** waarin met 6 rechtenstudenten de eerder verzamelde data kwalitatief zijn geduid en verdiept.
- **Vragenlijst onder studenten** waarbij studenten van de UU en RUG een korte online vragenlijst invulden die bestond uit een mix van open en gesloten vragen. De lijst is door 138 studenten ingevuld. 119 van deze studenten studeerden in Utrecht, 19 in Groningen. Het merendeel van de studenten (ca. 100) volgde het tweede jaar bachelor. De overige 40 waren gelijk verdeeld over jaar 1, jaar 3 en de masterfase.



Leeswijzer

Het vervolg van dit rapport is als volgt opgebouwd:

- **Hoofdstuk 2** beschrijft het perspectief van gemeenten, en gaat daarbij in op de huidige situatie en hun behoeften rond het werven, binden, boeien en behouden van gemeentjuristen
- **Hoofdstuk 3** schetst het perspectief van universitaire rechtenopleidingen en gaat daarbij in op de bestaande situatie en de mogelijkheden voor (het versterken van de) verbinding met de (gemeentelijke) beroepspraktijk
- **Hoofdstuk 4** geeft het perspectief van studenten en recent afgestudeerden weer. Het gaat daarbij in op de behoeften van deze doelgroep bij hun beroepsoriëntatie en hun stappen bij het kiezen van een baan.
- **Hoofdstuk 5** vat tot slot de kansen samen die er liggen voor de aansluiting tussen rechtenopleidingen en de gemeentelijke praktijk.





Bevindingen

2. Perspectief van gemeenten



Gemeenten hebben moeite om voldoende gekwalificeerd (juridisch) personeel te vinden

Landelijk zijn er, ook bij de overheid, veel vacatures en weinig werklozen

Volgens CBS-cijfers is het aantal vacatures in de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten sinds 2022 voortdurend gestegen tot het eerste kwartaal van 2024. In het tweede en derde kwartaal van 2024 stagneert deze stijging enigszins. In het derde kwartaal van 2024 telt het CBS 28.000 vacatures.¹ Daar tegenover staat een zeer laag werkloosheidscijfer.²

Voor gemeenten zijn juristen specifiek lastig te vinden

De personeelsmonitor 2023 van het A&O Fonds gemeenten laat een trend zien in de toename van het aantal vacatures bij gemeenten. Volgens deze monitor staan juridische functies in de top 5 van moeilijk vervulbare vacatures.³

Het aantal juridische vacatures bij gemeenten in het eerste kwartaal van 2024 is met zo'n 23% toegenomen ten opzichte van het eerste kwartaal in 2023. Uit deze monitor blijkt verder dat er weinig tot zeer weinig potentieel aanbod is voor juridische vacatures. Dit beeld geldt voor zowel het derde en vierde kwartaal van 2023 als het eerste en tweede kwartaal van 2024.

Sommige gemeenten ervaren belemmeringen bij de werving van jongeren

Uit de personeelsmonitor blijkt dat 17% van de gemeenten belemmeringen ervaart. De belangrijkste reden is dat er geen mogelijkheden zijn om medewerkers in te werken omdat er meteen productiviteit is vereist⁴.

Gemeenten hebben ook moeite om jonge werknemers vast te houden

Uit de Personeelsmonitor blijkt verder dat het aandeel werknemers dat uitstroomt bij gemeenten in de leeftijdsklasse jonger dan 25 jaar en 25 tot 35 jaar, relatief groot is. In beide categorieën is dit in 2023 toegenomen ten opzichte van 2022. Gemeenten zijn dus minder goed in staat om jonge collega's voor de eigen organisatie te behouden.

Tegelijkertijd wordt het takenpakket van gemeenten steeds groter

De verantwoordelijkheden van gemeenten zijn toegenomen de afgelopen jaren, bijvoorbeeld door de decentralisatie van taken in het sociaal domein. Daarnaast neemt de complexiteit van wet- en regelgeving toe. Ook willen gemeenten zich graag op een andere manier verhouden tot burgers. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting komt in initiatieven rond burgerparticipatie.

De interviews bevestigen het beeld dat juristen moeilijk te vinden zijn

- In de interviews met gemeenten wordt het beeld bevestigd dat gemeenten moeite hebben om juridisch gekwalificeerd personeel te vinden. Op vacatures voor juridische functies komen regelmatig maar heel weinig reacties.
- Verschillende geïnterviewde gemeenten lossen dit op door externe, tijdelijke, inhuur. Soms wordt hier ook voor gekozen omdat een vraag urgent is of specifieke kennis vraagt die binnen de eigen organisatie ontbreekt.

Er is vooral moeite om strategisch georiënteerde juristen aan te trekken

- Uit de interviews komt naar voren dat het voor gemeenten met name lastig is om juristen aan te trekken in tweede- en derdelijns functies met een meer strategische oriëntatie. Vaak gaat dit om functies met meer senioriteit.
- Ook komt in veel gesprekken naar voren dat gemeente voor deze strategische functies in principe meer ervaren juristen zoeken en voor deze functies terughoudend lijken te zijn met het aantrekken van jongere, minder ervaren juristen. In verschillende interviews wordt genoemd dat gemeenten vaak om minimaal 3 jaar werkervaring, en vaak nog meer, vragen voor dit type functies.



1. CBS Statline, Vacatures; seizoen gecorrigeerd, SBI2008, gewijzigd op 14 november 2024

2. [Werklozen | CBS](#)

3. [Personeelsmonitor | A&O fonds Gemeenten](#)

4. [Personeelsmonitor | A&O fonds Gemeenten](#)

De door ons geïnterviewde gemeenten verschillen in de mate waarin zij een tekort aan juristen ervaren

Gemeenten kennen uiteenlopende uitdagingen rond werving en behoud

Niet alle geïnterviewde gemeenten hebben in gelijke mate te maken met een tekort aan juristen. De meeste geïnterviewde gemeenten geven aan dat de uitdagingen op het vlak van werving van juridische capaciteit spelen over de volle breedte van het spectrum van juridische functies: van lijn tot staf, en van junior tot senior. Enkele andere geïnterviewden stellen juist dat zij recent geen grote moeite hebben gehad met het aantrekken van nieuwe collega's in juridische functies, al kennen ook zij de problematiek wel van buurgemeenten.

Uit de gesprekken komt een aantal opvallende zaken naar boven

Regelmatig wordt in de gesprekken genoemd dat met name meer senior juridische functies lastig zijn te vervullen. Het gaat dan vaak om tweede- of derdelijns functies. Zo zegt een geïnterviewde:

'Hoe meer ervaring we zoeken, hoe lastiger het wordt. We zoeken vooral zwaardere profielen. Mediores en senioren zijn echt lastiger te vinden.'

In lijn daarmee geven enkele gemeenten aan dat met name specialistische kennis (bijvoorbeeld: aanbestedingsrecht) dun gezaaid is en daarmee erg moeilijk om aan te trekken via een dienstverband.

Ook blijkt dat gemeenten verschillen in de mate waarin het lukt om hbo- of wo-geschoolde juristen te werven. Verschillende gemeenten stellen dat het werven van wo-juristen (veel) lastiger is dan voor andere juridische functies. Een van de verklaringen die zij daarvoor noemen is dat de gemeente niet of nauwelijks in beeld is als potentiële werkgever voor academisch geschoolde juristen. Op dit punt komen we verderop in dit rapport nog uitgebreid terug.

Gemeenten hebben ook last van de uitstroom van (juridisch) talent

In veel interviews wordt genoemd dat gemeenten, als ze er in slagen om juridisch talent aan te trekken, vaak na enkele jaren weer afscheid moeten nemen van de nodige (vaak de meest getalenteerde) juristen.

In interviews wordt het gebrek aan doorontwikkelmogelijkheden bij gemeenten genoemd als een van de redenen hiervoor. Ook wordt genoemd dat bijvoorbeeld inhuur- en detacheringsbureaus veel talent na enkele jaren 'wegkapen' bij gemeenten, omdat zij een aanbod kunnen doen met betere voorwaarden.

Intussen is het vak van gemeentejurist (en de eisen eraan) in ontwikkeling

Er worden verschillende typeringen gebruikt om deze verandering te duiden. Bijvoorbeeld van 'de jurist als slagboom' naar 'de jurist als enabler' waarbij de jurist meedenkt, adviseert, probleemoplossend en proactief werkt en mediation-skills inzet in het contact met burgers. Een andere typering is de ontwikkeling van de lawyer-statesman naar de T-shaped jurist. De T-shaped jurist beschikt over zeer brede, multidisciplinaire kennis en sociale vaardigheden, is sterk georiënteerd op publieke waarden en mens- en oplossingsgericht.

Gemeentejuristen dienen anno nu verschillende competenties te hebben

Belangrijke competenties zijn ondernemingszin, zelfstandigheid, analytisch vermogen en oordeelsvorming, inlevingsvermogen, mondelinge communicatie en initiatief nemen. De jurist heeft inzicht in de maatschappelijke context en het krachtenveld waarin hij opereert. Dit vraagt kennis van andere vakgebieden (zoals psychologie, sociologie, ethiek etc.) en vaardigheden om te overtuigen en zijn boodschap toegankelijk te maken voor en toe te snijden op de ontvanger (politiek, inwoners, rechter of collega). De volgende slide gaat hier verder op in.

Gemeenten zijn op zoek naar specifieke competenties voor gemeenteturisten

In de interviews met gemeenteturisten hebben we gevraagd naar de competenties die zij van belang achten voor (startende) gemeenteturisten. De volgende competenties worden vaak genoemd:

- ✓ **Communicatieve vaardigheden** ————— *'Je moet de taal van de ander kunnen en durven spreken. En welke taal dat is, verschilt per functie, bij bestuurders anders dan bij een WMO-cliënt. Het kunnen schakelen in niveaus is ook van belang.'*
- ✓ **Sociale vaardigheden**
- ✓ **Risicobereidheid** ————— *'Je moet risico's kunnen inschatten. Gelet op beleid en de doelen moet je soms bereid zijn om een juridisch risico te nemen en dat ook te adviseren.'*
- ✓ **Resultaatgericht werken**
- ✓ **Politiek-bestuurlijke sensitiviteit** ————— *'Politiek-bestuurlijke sensitiviteit is belangrijk. Daar moet je een basis voor hebben. Mensen moeten begrijpen dat bestuurders en politici op een andere manier naar dingen kijken dan juristen.'*
- ✓ **Conflicthantering en onderhandeling**
- ✓ **Organisatiesensitiviteit** ————— *'Je verwacht enig inzicht in het soort organisatie waar je werkt. Juristen die binnenkomen hebben soms geen idee wie het hoofd van de gemeente is.'*
- ✓ **Oplossingsgerichtheid**
- ✓ **Ethisch kompas** ————— *'Sommige dingen zijn rechtmatig, maar niet rechtvaardig. Je moet rechtmatig ten opzichte van rechtvaardig kunnen inbrengen. Dit vraagt iets extra's van juristen.'*
- ✓ **Adviesvaardigheden** ————— *'Naast communicatie, is advies op zichzelf ook een aparte vaardigheid. De opleiding gaat om het stap voor stap volgen van de regels in het recht, maar een goed advies gaat veel directer in op de concrete mogelijkheden die er zijn.'*

Een beknopte **analyse van vacatureteksten** voor juridische functies bij gemeenten ondersteunt het beeld dat gemeenten deze competenties heel belangrijk vinden voor hun juristen. Ook in deze vacatureteksten werd veel nadruk gelegd op competenties als samenwerkingsgerichtheid, communicatieve vaardigheden, oplossingsgerichtheid, flexibiliteit en een gevoel voor het politiek-bestuurlijke speelveld.

Er komen verschillende oorzaken naar voren voor de uitdagingen bij het werven en behouden van (startende) gemeenteturisten

Het imago van de gemeente als werkgever is niet positief

De ambtenarij in het algemeen, en de overheid als werkgever in het bijzonder, wordt geregeld als saai, traag en bureaucratisch gezien, ondanks positieve aspecten zoals goede secundaire arbeidsvoorwaarden en een gunstige werk-privébalans^{1,2}. Het gaat hier om taaie, diepgewortelde beelden en (voor)oordelen die wijdverbreid zijn. Zeker voor jonge, startende *high potentials* is de gemeente daarmee vaak geen aantrekkelijke start in hun carrière. Een van de geïnterviewden zegt hierover:

'De studenten die interesse hebben in werken bij de gemeente zeggen: 'Ik ga bij gemeente werken, want ik ben niet zo ambitieus.'

Voor starters biedt de gemeente een beperkt aantrekkelijke werkcontext

Slechts 17% van de werknemers bij gemeenten was in 2021 jonger dan 35 jaar, tegenover 38% in het landelijke gemiddelde.¹ Daarnaast bieden gemeenten volgens geïnterviewden voor juristen weinig doorgroeimogelijkheden: zeker bij kleinere gemeenten zijn er relatief weinig juridische functies, die vaak voor lange tijd worden ingevuld door (zeer) ervaren ambtenaren, waardoor ze maar zelden vrij komen.

Krappe arbeidsmarkt en concurrentie van commerciële sector

Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt, die het voor gemeenten lastig maakt om concurrerend te zijn bij het werven voor specifieke juridische functies. In interviews wordt regelmatig genoemd dat het lastig is voor gemeenten om te concurreren met de commerciële sector. Zo zegt een geïnterviewde gemeenteturist:

"Wij werken veel met externe juristen. Sommigen werken al jaren voor ons. We vragen hen dan: waarom kom je niet gewoon hier in dienst? Dat heeft alles te maken met geld."

Functie-eisen en arbeidsvoorwaarden zijn niet altijd met elkaar in lijn

Uit de interviews komt naar voren dat gemeenten voor met name de meer strategische juridische functies vaak mensen met werkervaring zoeken: ervaren juristen met uitgebreide vakkennis en een brede oriëntatie, die in verschillende rechtsgebieden en beleidsterreinen uit de voeten kunnen, in staat zijn om te schakelen tussen diverse niveaus en het bestuur scherp kunnen adviseren.

Tegelijkertijd kunnen, met name kleinere, gemeenten voor deze meer senior en specialistische functies geen al te hoge salarissen bieden. Diverse gemeenten geven aan dat deze functies in loonschalen vallen die zij binnen de gemeentelijke CAO (en het beschikbare budget) niet kunnen bieden.

Voor veel juristen zijn juridische functies bij gemeenten niet goed bekend

In de interviews wordt vaak genoemd dat juristen vaak niet aan de gemeente denken als mogelijke werkgever. Een geïnterviewde stelt de vraag: 'wie gaat er rechten studeren om bij de gemeente te werken?' In dat kader wordt ook opgemerkt dat voor afgestudeerden die interesse hebben in de overheid ministeries als werkgever vaak in hoger aanzien staan dan gemeenten.

In sommige gesprekken wordt wel genoemd dat dit verschilt per thema: voor sommige juridische functies is het minder moeilijk om vacatures te vervullen. Vaak gaat dit om functies op hbo-niveau. Dit wordt echter bemoeilijkt voor gebieden (bijvoorbeeld: vennootschapsrecht of vastgoedrecht) waarbij kandidaten de gemeente niet op het vizier hebben, terwijl hier juist vaak grote vraag bestaat.

1. ['Veel studenten keren zich af van de overheid, terwijl jonge ambtenaren het verschil kunnen maken' | DUB](#)

2. [Socioeconomic Status and Public Sector Worker Stereotypes: Results from a Representative Survey](#)

14 3. [Personeelsmonitor A en O fonds gemeenten 2021](#), p. 16

Ook zetten gemeenten nog beperkt acties in om wo-juristen aan te trekken en te behouden

Op de vorige pagina's is beschreven in welke mate gemeenten een tekort ervaren, en of ze knelpunten in werving ervaren. Hier beschrijven we hoe werving eruit ziet.

Gemeenten kennen vaak geen specifiek wervingplan voor (startende) juristen

De meerderheid van de geïnterviewde gemeenten geeft aan geen specifieke wervingsstrategie voor rechtenstudenten te hebben. Een groot deel kent ook geen specifieke strategie voor starters in het algemeen. Hoewel studenten deels andere communicatiekanalen gebruiken, zien we weinig voorbeelden van gemeenten die bijvoorbeeld startersfuncties nadrukkelijker uitdragen op *social media*. Ook is er vaak geen specifieke wervingsstrategie voor juristen, waarin de gemeente bijvoorbeeld een strategie ontwikkelt om zich te onderscheiden van andere werkgevers die juristen willen aannemen.

Ook ontbreekt het vaak aan specifieke op juristen gerichte activiteiten

Een van de geïnterviewde gemeenteambtenaren beschrijft dat bij veel gemeenten de praktijk is dat gemeenten reactief omgaan met zaken als stages en de organisatie van beroepsoriëntatie-activiteiten. Als er zich een geïnteresseerde student meldt, gaan gemeenten in de eigen organisatie op zoek naar de mogelijkheden om stage te lopen. Als gemeenten dit zouden omdraaien, en vaker een stage-opdracht of vacature zouden formuleren en actief onder de aandacht brengen van studenten, zou de kans op het binnenhalen van studenten kunnen worden vergroot, is het gevoel dat uit de gesprekken naar voren komt.

De oorzaken hiervoor lijken driedig

Uit het onderzoek komen drie oorzaken naar boven voor de beperkte inzet van gemeenten op de werving van juristen:

- Gemeenten hebben niet altijd zicht op de specifieke behoeften van (recent) afgestudeerde juristen. Dat maakt het moeilijk om specifiek op hen in te spelen.

- Er is beperkte capaciteit voor zulke activiteiten, en veel andere opgaven. Dat geldt zeker voor kleinere en middelgrote gemeenten. Hun HR-medewerkers geven aan dat hiervoor de capaciteit ontbreekt. Bij grotere gemeenten is er iets meer ruimte voor differentiatie, maar ook daar is capaciteit schaars en er zijn meerdere schaarse beroepen te werven (denk bijvoorbeeld aan ICT'ers of technici).
- Gemeenten werken nog niet veel samen op dit gebied. Ieder voor zich zijn de meeste gemeenten relatief klein en hebben ze minder HR-middelen dan commerciële partijen, of bijvoorbeeld organisaties die onderdeel zijn van het Rijk.

Gemeenten zien kansen om 'hun verhaal' veel beter uit te dragen

HR-medewerkers en juristen van gemeenten zien echter ook kansen. Ze denken dat het wel degelijk mogelijk is om zich richting starters (zowel juridisch als anderen) te positioneren als aantrekkelijke werkgever. Ze zien verschillende *unique selling points* van gemeenten als werkgever. In de gesprekken genoemde voorbeelden zijn:

- De kans om bij te dragen aan maatschappelijke vraagstukken
- De kans om met uiteenlopende thema's en onderwerpen bezig te zijn
- De kans om 'dicht bij het vuur' van lokaal bestuur en politiek te zitten en direct invloed uit te kunnen oefenen op beslissers
- De relatief goede arbeidsvoorwaarden van gemeenten
- De betere werk-privébalans van gemeenten ten opzichte van o.a. advocatuur

Bij hun wervingstrategie hebben gemeenten dus genoeg materiaal om mee te werken, mits ze deze punten goed kunnen uitdragen.

Bovendien zijn er al goede voorbeelden

Uit de interviews komen bovendien verschillende goede voorbeelden naar voren van gemeenten die al wel specifieke wervingsactiviteiten ondernemen richting afgestudeerde juristen. Die kunnen succesvol zijn. Pagina 16 gaat hier verder op in.

Gemeenten ervaren een gebrekkige aansluiting tussen de rechtenopleiding en de gemeentelijke praktijk

Er is volgens geïnterviewden bij gemeenten weinig aandacht op universitaire rechtenopleidingen voor het werken bij een gemeente. Voor werving geven gemeenten aan kortere lijntjes te hebben met hbo- dan met wo-instellingen. Zo heeft het merendeel van stagiaires bij de gemeente een hbo-achtergrond.

WO-rechtenstudenten lopen vooral stage buiten het curriculum

Binnen de rechtenopleidingen is er vaak geen verplichte stage. Toch zijn er best veel WO-studenten die stage lopen buiten het curriculum om. Daarbij wordt volgens geïnterviewden veelal gekozen voor een stage in de advocatuur. Deze kantoren doen veel aan werving en betalen stagiaires goed. Studenten zien dit soort stages vaak als opstapje naar werk na de studie. Bij sommige advocatenkantoren wordt het als vereiste gezien dat je als student stage hebt gelopen. Het ontbreken van stages in het curriculum draagt niet bij aan de aansluiting tussen de studie en de praktijk.

Gemeenten missen soms vaardigheden bij WO-afgestuurde juristen

'Academici zijn vaak analytischer ingesteld en meer theoretisch. HBO'ers hebben wel al meer stage-ervaring en kunnen daardoor ook weer sterker overkomen. Ik zou graag zien dat WO'ers betere praktische vaardigheden zouden hebben. Denk aan communiceren, inlevingsvermogen en hoe je snel informatie kan verwerken.'

Een andere respondent gaat zelfs verder en neemt vaak bewust geen WO-opgeleide studenten aan.

'WO-opgeleide studenten missen praktijkervaring. Het kost dan twee jaar om zo iemand op te leiden.'

De resultaten van de enquête onder gemeentelijke juristen die op de juridische tweedaagse van de VNG werd gehouden, bevestigt het beeld dat er een groot verschil zit tussen de rechtenstudie en de praktijk. Zowel vakinhoudelijke kennis als praktische vaardigheden en inzicht in de politiek-bestuurlijke context ontbreken volgens respondenten in de opleiding. Gemeentelijke juristen leren vooral 'on the job'.



Volgens gemeentelijke juristen biedt de gemeente goede ontwikkelmogelijkheden, dynamisch werk en zichtbare impact

In de gesprekken met gemeentelijke juristen worden de volgende voordelen genoemd van werken bij de gemeente. Dit zijn ook de aspecten waarvan de gemeenten verwachten dat ze aantrekkelijk zijn aan gemeente als werkgever.

Goede arbeidsvoorwaarden: Zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden zijn aantrekkelijk. Grotere gemeenten kunnen soms iets meer salaris bieden. Er is veel flexibiliteit en mogelijkheden om vanuit huis te werken en flexibel om te gaan met werktijden.

Prettige informele werksfeer: Een aanmoedigende, informele werksfeer is een kracht van gemeenten. Er zijn vaak korte lijnen bij een gemeente, dat geldt in het bijzonder voor een wat kleinere gemeente waar de organisatie minder groot is. *'Je kunt alles vragen, iedereen is bereid om te helpen.'*

Investeren in ontwikkeling: Gemeenten bieden uitstekende begeleiding, ondersteuning en volop kansen voor persoonlijke en professionele ontwikkeling, waardoor je je vaardigheden kunt uitbreiden en doorgroeimogelijkheden hebt binnen je functie.

Zicht op impact: Als gemeentelijke jurist draag je bij aan maatschappelijk verantwoord beleid en waarborg je de rechtszekerheid voor burgers. Je vertaalt wet- en regelgeving naar de lokale praktijk, wat direct invloed heeft op de inwoners. Je werk is dynamisch en speelt in op maatschappelijke ontwikkelingen, zoals nieuwe wetten of trends. Door eerlijk, transparant en rechtvaardig beleid te ondersteunen, heb je een zichtbare impact op het dagelijks leven van burgers en bescherm je hun rechten.

Afwisselend en dynamisch werk: Gemeentewerk is dynamisch en gevarieerd, met uiteenlopende projecten en samenwerkingen met diverse partners, zoals bestuurders, inwoners, ondernemers en collega's. Dit zorgt voor afwisselend werk en de mogelijkheid om in verschillende contexten bij te dragen aan de samenleving.

Over het algemeen hebben gemeenten (veel) meer verbinding met HBO- dan met WO-opleidingen

Tussen gemeenten en WO-rechtenstudies is er beperkt interactie

Uit de interviews komt naar voren dat veel van de geïnterviewde gemeenten geen structureel contact onderhouden met WO-rechtenopleidingen. Er zijn uitzonderingen, zoals Utrecht (met UU) en Haarlem (met UvA), maar het merendeel van de gemeenten heeft weinig contact of afstemming met WO-rechtenopleidingen.

De universiteiten lijken volgens geïnterviewden bij gemeenten primair gefocust op (het opleiden voor) togaberoepen. Een geïnterviewde zegt hierover: “ze zien de gemeente niet als een serieuze werkgever voor hun studenten”. Om die reden zouden universiteiten volgens gemeenten minder open staan voor uitwisseling met gemeenten. De zelfde geïnterviewde zegt: “Universiteiten leggen geen verbinding met ons.”

Tegelijkertijd geven gemeenten aan dat zij zelf ook weinig initiatief nemen in het contact met universiteiten.

Met HBO-opleidingen zijn de lijntjes vanuit gemeenten vaak korter

In de interviews komt naar voren dat veel gemeenten kortere lijntjes onderhouden met HBO-opleidingen dan met WO-opleidingen.

Een belangrijke manier waarop dat gebeurt is via stageprogramma's. Verschillende gemeenten hebben langdurige structurele relaties met HBO-opleidingen die jaarlijks substantiële aantallen stagiaires opleveren.

Maar ook op andere manieren liggen er meer structurele relaties. Zo vertellen geïnterviewden dat ze in een commissie van de hbo-opleiding zitten die zorgt voor aansluiting op de arbeidsmarkt en dat de gemeente op het HBO veel vaker dan op de universiteit gastcolleges geeft, meedoet aan arbeidsmarktevenementen, etc.

Onderstaande **citaten** van geïnterviewden illustreren dit:

Universiteiten leiden niet specifiek op voor gemeenten. De gemeentewereld is daar ook niet erg bekend. In de praktijk merk ik dat HBO-juristen sneller en makkelijker bekend zijn met de gemeentewereld. Ik hoef daar niet voor te werven. Die komen vanzelf naar me toe. Voor academisch niveau geldt dat niet. Daar moet ik echt mijn best voor doen.

HBO's staan meer open met contact voor gemeenten. Wij worden uitgenodigd voor bijeenkomsten, career events, dat soort dingen. We kunnen daar ons verhaal vertellen. HBO's hebben ook verplichte stages. Daardoor hebben ze ook een noodzaak om te zoeken naar werkgevers. Zo komen studenten makkelijk in aanraking met de wereld van de gemeente.

Uit het onderzoek komen diverse kansen naar voren waarop gemeenten kunnen inspelen

In de gesprekken hebben we verschillende voorbeelden gehoord:

- Gemeenten zouden meer wervingsactiviteiten kunnen ontplooiën specifiek gericht op juridisch talent. Dan gaat het bijvoorbeeld om het aanwezig zijn bij juridische carrière-evenementen zoals beroepsbeurzen of bedrijvendiners.
- Gemeenten kunnen vaker een stage-opdracht of vacature formuleren en actief onder de aandacht brengen van rechtenstudenten, om de kans op het binnenhalen van rechtenstudenten voor een stage te vergroten. Ook kunnen gemeenten kortdurende zomerstages of *summer courses* ontwikkelen. Die zijn bijvoorbeeld in de advocatuur, maar ook in de Rechtspraak al vrij gebruikelijk.
- Gemeenten zouden kunnen investeren in het sterker neerzetten van een 'verhaal' van de gemeente als aantrekkelijke werkgever, met aandacht voor maatschappelijke impact, de afwisseling in het werk, de goede werk-privébalans, ruime ontwikkelmogelijkheden en prima arbeidsvoorwaarden.
- Gemeenten kunnen investeren in het opzetten van initiatieven voor jong talent, om zo een aantrekkelijkere werkgever te worden. Denk daarbij aan het ontwikkelen van traineeships, *onboarding* programma's of informele netwerken voor jonge ambtenaren die kunnen zorgen voor meer 'peers' voor starters.

Twee belangrijke **randvoorwaarden** die in de interviews naar voren komen, zijn:

- Op verschillende van bovenstaande terreinen zouden (met name kleinere) gemeenten meer onderlinge samenwerking kunnen zoeken om zo meer 'massa' te kunnen maken. Denk daarbij aan het opzetten van gezamenlijke arbeidsmarkt-campagnes of netwerken voor jongere collega's.
- Geïnterviewden noemen ook dat voor het professionaliseren van de inzet op stages en andere vormen van interactie met opleidingen en studenten een interne structuur nodig is, waarin een aantal collega's zich verantwoordelijk voelen voor dit thema, en daarvoor ook tijd/capaciteit worden vrijgemaakt.

Best practices van gemeenten

De **gemeente Tilburg** heeft een grootschalig stageprogramma voor hbo-juristen. De doorstroom vanuit stages richting startersfuncties voorziet voor een belangrijk deel in de wervingsopgave van de afdeling JZ. Ex-stagiaires begeleiden de volgende generatie stagiaires. De gemeente financiert soms de masteropleidingen van hbo-opgeleide starters.

De **gemeente Westland** zet in op het intern opleiden van startende hbo-juristen. Zij komen binnen via een stage. De studenten waarmee de beste match bestaat blijven na hun stage en worden intern opgeleid tot gemeenteturist.

De **gemeente Enschede** heeft een traineeprogramma voor startende juristen.

Gemeenten in **Zuid-Limburg** zijn betrokken bij de opzet van de *Law Hub*, naar voorbeeld van het *Legal Valley*-initiatief. Die stelt zich onder meer ten doel om bij te dragen aan "het beter en laagdrempelig met elkaar in contact brengen van werkgevers en (toekomstige) werknemers" in het juridisch domein, waaronder gemeenten.

De **gemeente Tilburg** heeft nauw contact met de Juridische Hogeschool en levert op verschillende onderdelen van het curriculum een bijdrage – via onder meer gastlessen en praktijkopdrachten.

Inspiratie van buiten

• Aansprekende arbeidsmarktcampagnes:

- *Iedere zaak is compleet, door gerechtsjuristen (De Rechtspraak)* - [link](#)
- *Doe iets wat ertoe doet – campagne voor leraren in het VO* - [link](#)

• Summer courts van rechtspraak en OM – [link](#)

• G4 traineepool, o.a. traineeship data- en informatiemanagement – [link](#)

- In **Rijk Noord** bundelen Rijksorganisaties die in het Noorden van het land actief zijn hun wervingsactiviteiten richting studenten – [link](#)



Bevindingen

3. Perspectief van rechtenopleidingen



Rechten studeren kan aan tien verschillende universiteiten

Nederland kent een breed aanbod aan universitaire rechtenopleidingen

Studenten kunnen in Nederland aan tien verschillende universiteiten rechten studeren. Dit zijn:

- Rijksuniversiteit Groningen: 2 bachelor-, 12 masteropleidingen
- Radboud Universiteit Nijmegen: 3 bachelor-, 6 masteropleidingen
- Universiteit Maastricht: 3 bachelor-, 8 masteropleidingen
- Tilburg University: 3 bachelor-, 8 masteropleidingen
- Vrije Universiteit Amsterdam: 3 bachelor-, 7 masteropleidingen
- Universiteit van Amsterdam: 2 bachelor- 12 masteropleidingen
- Universiteit Utrecht: 1 bachelor-, 7 masteropleidingen
- Universiteit Leiden: 3 bachelor-, 4 masteropleidingen
- Erasmus Universiteit Rotterdam: 2 bachelor-, 9 masteropleidingen
- Open Universiteit: 2 bachelor- 12 masteropleidingen

Er zijn daarnaast veertien hogescholen die een rechtenopleiding aanbieden

Veertien hogescholen bieden een rechtenopleiding aan. Dit zijn opleidingen op bachelorniveau en soms ook op masterniveau (in samenwerking met universiteiten). De figuur hiernaast geeft de geografische spreiding van opleidingen weer. Daarbij is alleen de hoofdvestiging weergegeven; in de praktijk kunnen studenten soms ook (delen van) de opleiding op een nevenvestiging volgen.



Het aantal ingeschreven rechtenstudenten neemt toe in de bachelor maar af in de master, waardoor het potentieel aan toekomstige WO-gemeentjuristen niet lijkt te zullen groeien

Het aantal studenten dat een bachelor rechten volgt, is de laatste jaren gestegen

In 2023 stonden er 23.370 studenten ingeschreven voor een bachelor rechten. Het ministerie van OCW verwacht dat de instroom van het aantal nieuwe bachelor- studenten in de periode 2023-2026 gelijk blijft. Daarna wordt een toename verwacht.¹ Figuur 3 laat echter zien dat een kleiner wordend percentage studenten kiest voor een bachelor opleiding rechten. Dit zou kunnen betekenen dat het aantal bachelor studenten dat een rechtenopleiding volgt, de komende jaren zal dalen.

Het aantal studenten dat een master rechten volgt neemt sinds 2021 af.

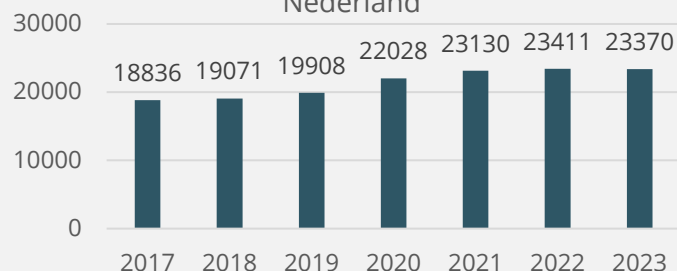
In 2023 stonden er 11.546 studenten ingeschreven voor een master opleiding rechten. Het ministerie van OCW verwacht dat de instroom van nieuwe master studenten in de periode 2023-2025 zal stijgen, waarna het weer langzaam afneemt. Het feit dat het aantal bachelor studenten in de periode 2021-2023 vrij hoog was ten opzichte van de jaren daarvoor, zou betekenen dat het aantal master studenten in 2024 weer wat zou moeten stijgen ten opzichte van 2023.

Het percentage rechtenstudenten (bachelor en master) ten opzichte van het totaal aan WO-studenten, daalt al drie jaar op rij

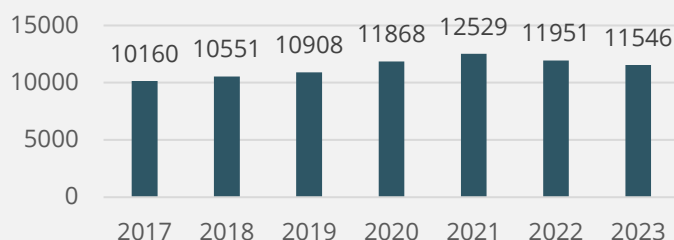
De laatste drie jaar (2021-2023) kiezen studenten steeds minder vaak voor een rechtenopleiding. Als de instroom in de bachelor rechten de komende jaren terugloopt, zal dat ook leiden tot minder master studenten in de jaren daarna.

Op basis van deze trends is de **verwachting** dat er niet meer wo-juristen beschikbaar zullen komen op de arbeidsmarkt. De toenemende vergrijzing² en afvlakking van de beroepsbevolking leidt mogelijk tot een grotere uitstroom van gemeentjuristen terwijl de pool van afgestudeerde wo-juristen minder wordt.

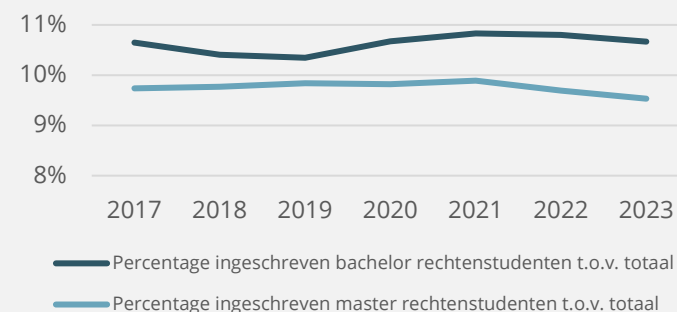
Figuur 1: Aantal ingeschreven studenten bij een **bachelor** Rechtsgeleerdheid in Nederland



Figuur 2: Aantal ingeschreven studenten bij een **master** Rechtsgeleerdheid in Nederland



Figuur 3: Percentage ingeschreven bachelor en masterstudenten t.o.v. totaal

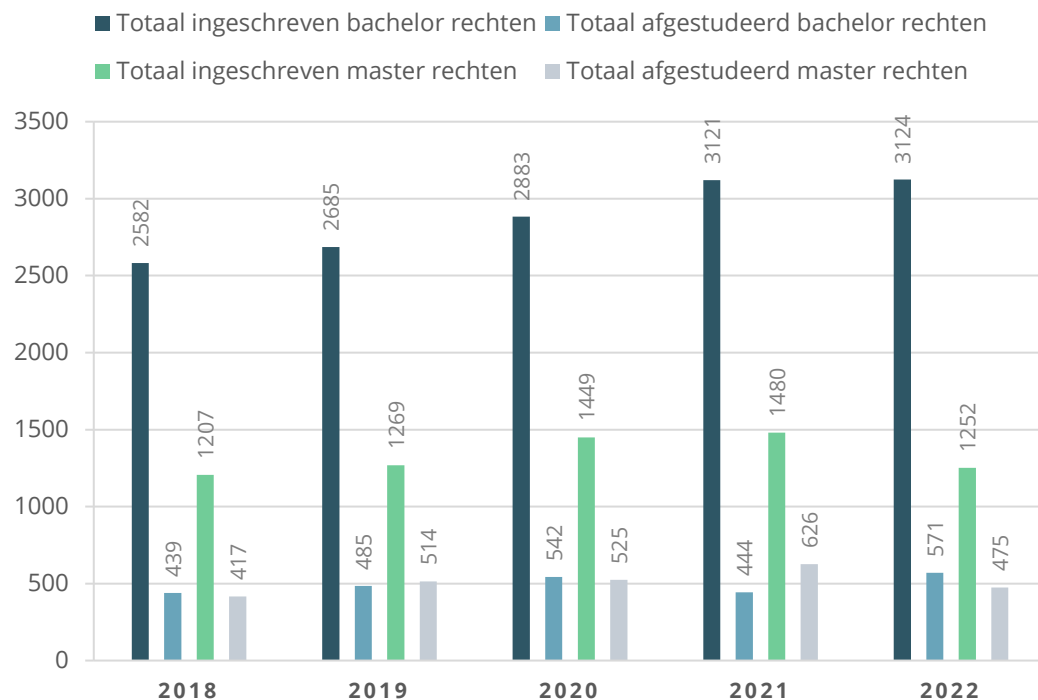


1: Prognose aantal studenten wo | Kerncijfers en indicatoren Hoger Onderwijs | OCW in cijfers

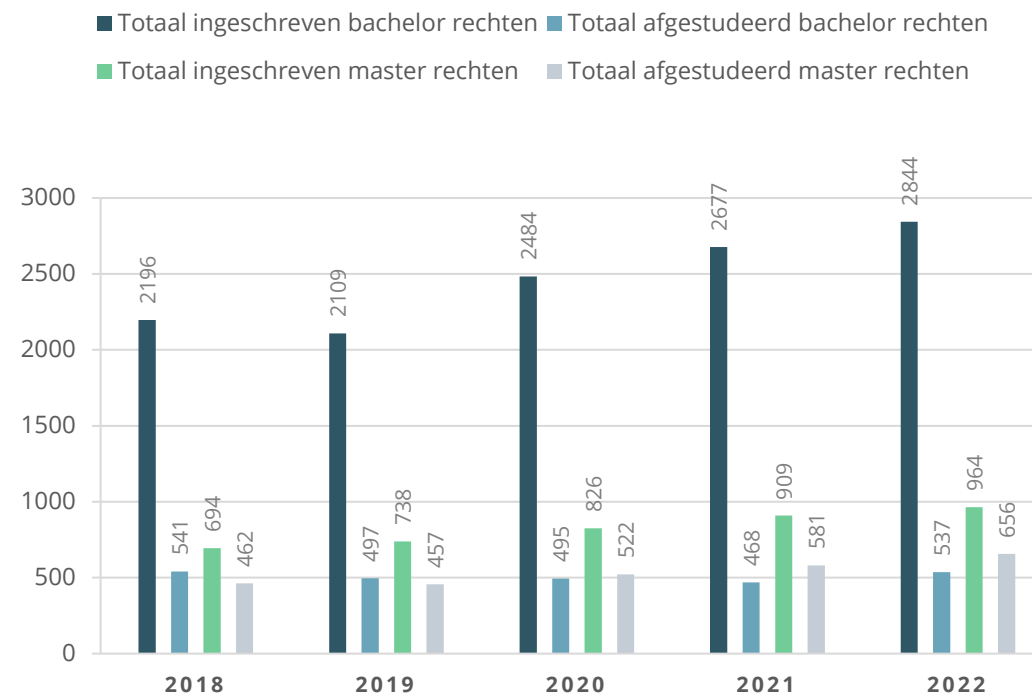
2: Vergrijzing - PBL/CBS Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2022-2050 | CBS

Voor de twee universiteiten waarop we in dit rapport inzoomen, zien we ook dat er in de afgelopen jaren sprake was van groeiende aantallen rechtenstudenten

RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN



UNIVERSITEIT UTRECHT



Er zijn weinig data beschikbaar over de banen waarin afgestudeerde WO-juristen beginnen na hun studie, één van de onderzoeken laat zien dat 8% bij een gemeente komt te werken

Universiteiten hebben weinig zicht op uitstroom van rechtenstudenten

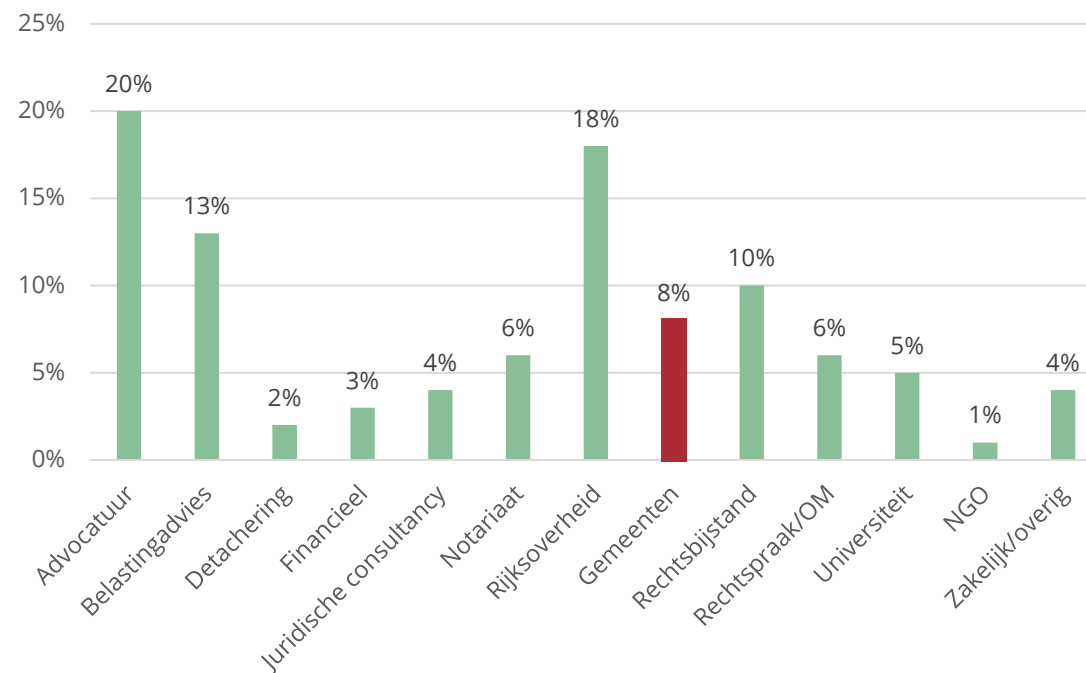
Uit de interviews komt naar voren dat universiteiten beperkt zicht hebben op de banen van afgestudeerde rechtenstudenten. Zodra studenten zijn afgestudeerd, is er immers geen formele relatie meer tussen universiteit en student. Gegevens over het carrièrepad van oud-studenten moeten dus gericht worden verzameld. Ook is een lastigheid hierbij dat dit type onderzoek altijd een momentopname is en enkel inzicht biedt in de functie van alumni op één moment.

Bijvoorbeeld de recente visitatie van de rechtenopleidingen van de Radboud Universiteit Nijmegen ondersteunt het beeld dat rechtenopleidingen geen goed beeld hebben van waar alumni komen te werken. In dit rapport constateert de visitatiecommissie dat “een structureel en systematisch werkveldonderzoek recent niet meer [is] uitgevoerd”. In zo’n onderzoek wordt aan pas afgestudeerde alumni gevraagd in welke functie en bij welke organisaties zij zijn gestart. De commissie benadrukt in dit rapport dat het uitvoeren van een dergelijk onderzoek van belang is voor de rechtenopleiding en het waarborgen van een goede aansluiting op de beroepspraktijk.¹

De Rijksuniversiteit Groningen heeft echter recent wel onderzoek gedaan

Hoewel er dus niet veel gegevens beschikbaar zijn, heeft de RUG relatief recent wel een dergelijk onderzoek uitgevoerd.² De RUG onderzocht welke banen zijn alumni uit 2020 en 2021 hadden. Deze gegevens zijn hiernaast opgenomen. Opvallend genoeg was de ‘overheid’ de belangrijkste werkgever van dit cohort van rechtenalumni.

Mondeling vult de RUG aan dat van deze groep alumni ongeveer 8% bij gemeenten is komen te werken; de andere 18% bij de Rijksoverheid.



1) Onderwijsvisiteer rechtenopleidingen Radboud Universiteit Nijmegen (2024), p. 42, [link](#)

2) [Na je studie | Voorlichting | Rijksuniversiteit Groningen](#)

Uit de interviews komt naar voren dat de aandacht voor bestuurs- en gemeenterecht in de bacheloropleidingen rechten inherent beperkt is

Eisen rondom civiel effect kaderen inhoud van de rechtenopleiding strak in

In de bacheloropleiding rechten wordt een breed scala aan rechtsgebieden behandeld. Dat betekent dat voor al deze gebieden maar beperkt tijd beschikbaar is en in de bachelor veel deelgebieden niet diepgaand kunnen worden behandeld.

Het in 2016 gesloten convenant tussen de juridische faculteiten, Rechtspraak, OM en Orde van Advocaten over de eisen aan opleidingen voor het civiel effect¹ vormt daarbij een belangrijk kader voor de inhoud van de opleidingen rechtsgeleerdheid. Dit zorgt ervoor dat (bachelor)opleidingen maar beperkte speelruimte hebben in het vormgeven van hun curriculum. Een geïnterviewde duidt dit als volgt: “Wij kreunen onder het gebrek aan ruimte in het curriculum.”

Hoe kijken rechtenopleidingen naar de academische jurist die zij afleveren, en de WO-geschoolde gemeentejurist in het bijzonder?

Geïnterviewde universitair docenten benadrukken het unieke karakter van de academisch geschoolde jurist. Wat maakt deze onderscheidend?

Vaak wordt genoemd dat de academisch geschoolde jurist in staat is om juridische kennis en vaardigheden toe te passen op ‘nieuwe’ vraagstukken die hij/zij nog niet eerder bij de hand heeft gehad. Zo is de WO-gemeentejurist in staat om op basis van creativiteit een afweging te maken als hij zich op onontgonnen terrein bevindt, op basis van onderliggende kennis van het (juridische) systeem. Hij of zij kent niet zozeer alle regels, maar is wel in staat om de bedoeling van de regels en de achterliggende logica te doorgronden, en die toe te passen op onbekende casuïstiek.

Vrije ruimte in curriculum gaat beperkt naar bestuurs- en gemeenterecht

Rechtenfaculteiten leggen uiteenlopende accenten in de vrije ruimte die er bestaat in de rechtenopleiding. Volgens geïnterviewden is de aandacht voor aan gemeenten gerelateerde juridische vraagstukken bij verschillende universiteiten echter beperkt. Groningen, Leiden en Nijmegen worden genoemd als universiteiten die van oudsher relatief veel aandacht besteden aan ‘decentralisatierecht’. Andere universiteiten leggen andere accenten. Zo besteedt de UU relatief veel aandacht aan rechtstheorie en –filosofie.

In de gesprekken komt naar voren dat rechtenopleidingen van oudsher vrij sterk georiënteerd zijn op de klassieke togaberoepen en dat dit tot op de dag van vandaag een belangrijke focus van veel rechtenfaculteiten vormt. Daarmee zijn de rechtsgebieden en –vraagstukken die voor gemeentjuristen van belang zijn dus vaak geen belangrijk focuspunt. Een illustratie van de focus op togaberoepen is bijvoorbeeld de ‘oefenrechtbank’ die het sluitstuk vormt van de bachelor in Groningen. Deze focus zorgt er ook voor dat juridische vraagstukken op het niveau van de gemeente beperkt aandacht krijgen.

Ook wordt in de interviews vaak genoemd dat bestuursrecht vaak als een minder ‘sexy’ rechtsgebied wordt gezien door rechtenstudenten. Als universiteiten keuzevakken rondom bestuursrecht of gemeenterecht aanbieden, worden die vaak relatief weinig gekozen door studenten. Uit gesprekken met de RUG blijkt dat het daar ook een bekende uitdaging is om voldoende studenten te interesseren voor de richting juridische bestuurskunde. Dat komt mede omdat die geen civiel effect kent, door de andere samenstelling van het curriculum. Volgens geïnterviewden is het voor studenten belangrijk om dit civiel effect te behouden, zeker als studenten nog niet precies weten welke kant zij beroepsmatig op willen. Dan kiezen zij ervoor om ‘alle opties open te houden’.

1) [Harde afspraak over kwaliteit jurist die togaberoep wil uitoefenen](#) | de Rechtspraak | 2016

De gemeentelijke praktijk komt beperkt aan bod in het curriculum

Op rechtenfaculteiten is beperkt aandacht voor de gemeentelijke praktijk

Aanvullend op de vraag hoeveel van het curriculum van rechten-opleidingen raakt aan het werkveld van gemeenten, is de vraag of er in de vakken die raakvlakken hebben met de gemeentelijke praktijk¹ ook aandacht is voor aan de gemeentelijke praktijk ontleende **casuïstiek**. Of dat er op andere manieren sprake is van **interactie met de gemeentelijke praktijk**, zoals via gastcolleges.

Een deel van de geïnterviewden noemt dat er in specifieke vakken al de nodige ruimte is voor **voorbeelden uit de praktijk** van gemeenten. Zij noemen dat er in bestuursrechtelijke vakken bovengemiddeld vaak voorbeelden uit de gemeentelijke praktijk de revue passeren – vaker dan van andere overheidslagen, omdat er bij gemeenten een breed scala aan juridische vraagstukken speelt, die vaak vrij concreet zijn en direct raken aan de beleavingswereld van studenten.

Hoewel er relatief vaak dit soort casuïstiek aan bod komt, erkennen geïnterviewden dat er maar **beperkt ruimte** is in de rechtenopleiding voor interactie met de beroepspraktijk in bredere zin – via bijvoorbeeld praktijkopdrachten of gastcolleges. Met name in de **bachelor** is hiervoor weinig gelegenheid – in de **master** is hier meer ruimte voor. Ook stellen geïnterviewden dat de oriëntatie op het beroepenveld vooral is belegd bij **studieverenigingen**.

Een recente visitatie van de rechtenopleiding van de Radboud Universiteit onderstreept dit beeld. Dit stelt: “(afgestudeerde) bachelor- en masterstudenten [geven aan] – in de Nationale Studenten Enquête, in de universiteits-brede exit-bevragingen en tijdens het visitatiebezoek – dat de opleidingen **niet zo sterk zijn in het maken van de aansluiting met het beroepenveld**.”

Tot slot komt naar voren dat het sterk **afhangt van een individuele docent** of er in een vak ruimte is voor interactie met de praktijk. Als die er is, wordt dat volgens docenten overigens **sterk gewaardeerd** door studenten.

Uit de interviews komen diverse verklaringen hiervoor naar voren

Een eerste factor gaat over het **karakter van de rechtenopleiding**: docenten schetsen die vooral als een theoretische opleiding. Daarin kunnen praktische illustraties aan de orde komen, maar die staan altijd ten dienste van kennis-overdracht. Geïnterviewden schetsen ook dat zij in de beperkte tijd die er voor bestuursrechtelijke vakken is, al een groot scala aan theorie moeten behandelen, waardoor er weinig ruimte overblijft voor interactie met de praktijk.

Daaraan gerelateerd is dat volgens verschillende geïnterviewden **universiteiten het beperkt als hun rol zien om zich te richten op de beroepspraktijk**. Zo zegt een geïnterviewde universitair docent: “Universiteiten en docenten voelen zich niet verantwoordelijk om studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt. De meeste docenten richten zich vooral op de inhoud van hun vak.” Een andere geïnterviewde vertelt dat de oriëntatie op het beroepenveld van oudsher vooral belegd is bij studieverenigingen.

Een volgend aspect is de vraag dat als opleidingen kiezen voor een praktisch perspectief, er dan **sprake is van concurrentie tussen verschillende ‘praktijken’**. Ook andere beroepsgroepen kijken naar de rechtenopleiding om studenten kennis te laten maken met hun vak. Uit de interviews blijkt dat met name de togaberoepen van oudsher meer toegang tot de collegezaal hebben.

Een derde factor die is dat er vaak **heel beperkt contact is tussen gemeenten en de universiteit**. Als die basis er zou zijn, zou het betrekken van gemeenten makkelijker gaan. Een geïnterviewde zegt: “Ik weet niet wie ik moet bellen.”

Een vierde aspect is dat het **praktijkgericht vormgeven van colleges en opdrachten niet eenvoudig en arbeidsintensief is**. Zo zegt een geïnterviewde: “Een hoorcollege voor 600 studenten geven is echt een kunst, dat kun je niet vragen van de meeste ambtenaren. Maar verplaats je het naar een werkgroep, dan heb je 30 gastdocenten ineens nodig.” Dit maakt dat er voor docenten flinke praktische drempels liggen voor het organiseren van interactie met de praktijk. Ook het ontwikkelen van praktijkcasuïstiek vraagt een forse tijdsinvestering.

1) In elk geval: staats- en bestuursrecht, maar ook sommige privaatrechtelijke vakken of meer theoretische, empirische of filosofische vakken

25 2) Onderwijsvisitatie rechtenopleidingen Radboud Universiteit Nijmegen (2024), p. 42, [link](#)

Het curriculum van de bachelor Rechtsgeleerdheid aan de UU bevat diverse aanknopingspunten voor verbinding met de gemeentelijke praktijk

Hieronder wordt het curriculum van de bacheloropleiding Rechtsgeleerdheid aan de Universiteit Utrecht weergegeven. Markeringen geven aan waar kansen liggen om de gemeentelijke praktijk beter te integreren of meer aandacht te besteden aan de gemeentelijke context. Deze zijn gebaseerd op gesprekken met docenten en input van gemeenten.

	Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4
60 EC Bachelor jaar 1 (basisprogramma)	Grondslagen van recht Inleiding staats- en bestuursrecht	Inleiding verbintenissenrecht Inleiding strafrecht	Inleiding goederenrecht Public International Law	Inleiding Europees recht Perspectieven op recht
60 EC Bachelor jaar 2	Verbintenissenrecht Materieel strafrecht	Goederenrecht Bestuursrecht	Vennootschappen en rechtspersonen Constitutioneel recht (of Notaris, recht en samenleving)	Strafprocesrecht Burgerlijk en bestuursprocesrecht

Bachelor jaar 3 (studenten kiezen halverwege jaar 2 een van de drie onderstaande trajecten)

60 EC	Toga-traject • Privaatrecht in perspectief • Algemene rechtsleer • European Law • Afstudeerwerk (Privaatrecht, Staats- en Bestuursrecht, Strafrecht, Internationaal en Europees recht) • Vrije keuzeruimte* (30 ECTS)	Notarieel-traject • European law • Registergoederenrecht • Personen- en familierecht • Economie en Bedrijfseconomie • Belastingrecht • Relatievermogensrecht • Privaatrecht in perspectief: Insolventierecht • Afstudeerwerk privaatrecht	Multidisciplinair-traject • Keuzeruimte* van 45 (ECTS) die ingevuld moet worden met niet-juridische cursussen. • Afstudeerwerk • Vakken Algemene Rechtsleer
-------	--	---	--

15 EC **Utrecht Law College (ULC):** het honoursprogramma binnen de bachelor Rechtsgeleerdheid aan de Universiteit Utrecht. Het programma overlapt grotendeels met de reguliere opleiding, met uitzondering van zes cursussen die in een honoursvariant worden aangeboden (één cursus in jaar 1, vier in jaar 2 en het afstudeerwerk in jaar 3). Daarnaast omvat het programma ministages, een multidisciplinaire component, praktijksimulaties en community service gericht op maatschappelijke vraagstukken.

*De keuzeruimte kunnen studenten invullen met: losse keuzecursussen, minor, stage of een uitwisseling/studeren in het buitenland

Het curriculum van de bachelor Rechtsgeleerdheid aan de RUG bevat diverse aanknopingspunten voor verbinding met de gemeentelijke praktijk

Hieronder wordt het curriculum van de bacheloropleiding Rechtsgeleerdheid aan de Rijksuniversiteit Groningen weergegeven. Markeringen geven aan waar kansen liggen om de gemeentelijke praktijk beter te integreren of meer aandacht te besteden aan de gemeentelijke context. Deze inzichten zijn gebaseerd op gesprekken met docenten, de opleidingscommissie Opleiding Rechtsgeleerdheid & Nederlands Recht en input van gemeenten.

	Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4
60 EC	Bachelor jaar 1 (basisprogramma)	Algemene Rechtswetenschap	Algemene Rechtswetenschap 2	Bestuursrecht 1
		Rechtsgeschiedenis	Staatsrecht 1	Burgerlijk Recht 1
60 EC	Bachelor jaar 2 (Eind jaar 1 kiezen studenten één van de vier afstudeerrichtingen, hiernaast wordt Nederlands Recht uitgelicht)	Bestuursrecht: Besluitvorming	Burgerlijk Recht 2	Juridische Onderzoeksvaardigheden 2
		Strafrecht 2	Romeins Recht	Rechtseconomie
			Staatsrecht 2	
60 EC	Bachelor jaar 3 (afstudeerrichting Nederlands Recht)	Burgerlijk Procesrecht	Recht van de Europese Unie	Strafrecht 3
		Internationaal Publiekrecht	Studentenrechtbank	Arbeid en zekerheid
		Staatsrecht 3	Inleiding Rechtsfilosofie (facultatief)	Burgerlijk Recht 3
			Inleiding Rechtssociologie (facultatief)	
Extra 30 EC	Bachelor Honoursprogramma: een 2,5 jaar durend extracurriculair avondprogramma dat start in het tweede helft van studiejaar 1. Het bestaat voor 15 EC uit een facultair verdiepend onderdeel en 15 EC uit een verbredend deel (buiten de eigen faculteit). Het verbredende deel omvat vaardigheidstrainingen, een multidisciplinair project over maatschappelijke vraagstukken en een Zomerschool.			

De masters staats- en bestuursrecht aan de UU en RUG bieden relatief veel aanknopingspunten voor verbinding met de gemeentelijke praktijk

Onder het brede aanbod aan masters aan de rechtenfaculteiten van de UU en de RUG zien docenten de meeste inhoudelijke aansluiting met de gemeentelijke context in de master Staats- en Bestuursrecht. Hieronder worden deze masterprogramma's weergegeven. Met **markeringen** is aangegeven waar mogelijkheden liggen om de gemeentelijke praktijk beter te integreren of meer nadruk op gemeentelijke context te leggen.

Master staats- en bestuursrecht UU (1 jaar, 60 EC)				
	Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4
verplicht	Politieke instituties en democratie (7,5EC)	Regulering en handhaving (7,5 EC)	Capita selecta* (10EC)	Scriptie (15EC)
	Onderzoeks- en scriptietraject Staats- en bestuursrecht			
	Rechten honoursprogramma (na selectie)			
keuze	Of: Specialisatie Governance, democratie en grondrechten • Rechtstaat en grondrechten (7,5EC)	Of: Specialisatie Governance, democratie en grondrechten • Burger en overheid (7,5EC)	Of: Practicum procederen Of: Practicum water en klimaat	<i>*Alle masterstudenten volgen capita selecta. Die bestaan uit wisselende modules van 3 weken. Hier komen gast sprekers langs en dompelen studenten zich onder in juridische problemen (uit de praktijk). Studenten kiezen 3 modules, de vierde is verplicht 'Onderzoeksmethoden en technieken'. Voorbeelden van thema's die afgelopen jaren aan de orde kwamen zijn o.a. Openbare ordehandhaving, kiesrecht en verkiezingen, ICT & privacybescherming, Openbaarheid van bestuur, Vreemdelingenrecht en circulaire economie.</i>
	Of: Specialisatie Recht voor een duurzame leefomgeving: • Duurzaamheid en recht (7,5EC)	Of: Specialisatie Recht voor een duurzame leefomgeving: • Omgevingsrecht (7,5EC)		

Master staats- en bestuursrecht RUG (1 jaar, 60 EC)				
	Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4
verplicht	Recht Decentrale Overheden (6EC)	Overheid en Privaatrecht (6 EC)		Staats- en Bestuursr. in Eur. Persp. (6EC)
	Recht in Praktijk (6 EC), verscheidene keuzemogelijkheden: zoals cursussen, onderwijsstage, (externe) stage			
	Masterscriptie (12 EC)			
keuze	Seminaar Nederlands Recht (6 EC), keuze uit: Besluitvorming, Wetgeving, Openbare-orderecht & Veiligheid			
	Parlementaire gesch. en politiek Staatsrecht (6EC)	Sociale Zekerheidsrecht (6EC)	Publiekrecht en duurzaamheid (6EC)	Toezicht en Rechtshandhaving (6EC)
	Omgevingsrecht (6EC)			Vreemdelingenrecht (6EC)

Rechten aan de UU: welke aandacht is er al voor de gemeente, en welke kansen en verbetermogelijkheden zijn er?

Vooraf

In algemene zin stellen docenten dat de ruimte voor publiekrecht beperkt is in de opzet van de bachelor. Privaatrecht komt in meer vakken aan de orde. *

Dat betekent dat de vakken waarin bestuursrecht en het gemeentelijke perspectief aan de orde komen volgens docenten al 'overvol' zijn met uiteenlopende onderwerpen, die allemaal maar heel beknopt behandeld kunnen worden. Zo is er bij het vak 'constitutioneel recht' in jaar 3 aandacht voor decentralisatierecht, maar moet er in dezelfde 7 weken ook onderwerpen op het terrein van grondrechten, rechtsstaat en democratie worden behandeld.

Docenten signaleren dat de bachelor over het algemeen minder ruimte biedt voor interactie met de praktijk. De master is hiervoor geschikter.

Welke aandacht is er al voor de gemeentelijke praktijk?

Docenten geven aan dat er in veel vakken de nodige aandacht is voor 'oefeningen' vanuit het gemeentelijke perspectief in vakken zoals inleiding staats- en bestuursrecht (jaar 1, blok 1) en bestuursrecht (jaar 3, blok 2). Bijvoorbeeld: wat zou jij als adviseur van de burgemeester van Den Haag adviseren over het al dan niet verbieden van demonstraties van XR op de A12?

De rechtenopleiding streeft naar het breed inzetten van *community engaged learning* in het curriculum. Daarbij brengen maatschappelijke organisaties een probleem in en gaan studenten daarmee aan de slag. Een voorbeeld hiervan is dat in het eerste vak van de studie een 'hackaton' wordt georganiseerd, waarin studenten in groepen aan de slag gaan met een maatschappelijk relevante juridische casus. Afgelopen jaar was dit een mogelijke preambule van de Grondwet.

In Utrecht wordt komend collegejaar gestart met een nieuwe minor van de rechtenfaculteit: "Maatschappelijke problemen en de rechtsstaat". Dit zou een mooi haakje kunnen zijn om ook gemeentelijke casuïstiek aan te verbinden.

Hoe kan de aandacht voor de gemeentelijke praktijk worden versterkt?

In de gesprekken met docenten komen verschillende concrete ideeën voorbij om de interactie met gemeenten en de gemeentelijke praktijk te versterken:

- In algemene zin biedt het streven naar *community engaged learning* kansen. In de bestuursrechtvakken in de bachelor worden nieuwe onderwijselementen ingevoegd zoals hackathons en serious games. Daarbij kan de gemeente fungeren als 'opdrachtgever' die een opdracht formuleert en waaraan studenten de resultaten van hun werk presenteren.
- In de master staats- en bestuursrecht wordt er gewerkt met verschillende gastdocenten, zoals staatsraad Janneke Gerards over grondrechten, griffier van de Eerste Kamer Remco Nehmelmann over democratische instituties. Mogelijk zou ook hier een gastcollege vanuit een gemeente in passen.
- In het derde blok van de Master Staats- en Bestuursrecht zit een practicum 'procederen' of een practicum 'water en klimaat'. Dit zou ook voor gemeenten kunnen worden ingezet.
- In het vak 'Capita Selecta' in de master is ruimte voor opdrachten vanuit de praktijk waarmee studenten 3 weken aan de slag gaan.
- In het keuzevak sociale zekerheidsrecht krijgen studenten de opdracht om iemand uit de praktijk te interviewen.
- In Utrecht wordt op sommige onderdelen van het curriculum gewerkt met *collegeclips*, filmpjes die online kunnen worden gekeken door studenten. Als er een interessante invalshoek wordt gekozen zou zo'n filmpje ook kunnen worden opgenomen met iemand vanuit een gemeente.
- In het vak 'Perspectieven op recht' (jaar 1) wordt een bredere blik op het recht (rechtsfilosofisch/rechtssociologisch) geïntroduceerd. Daarin is nu geen aandacht voor casuïstiek vanuit (bv.) gemeenten. Dat zou wel mogelijk zijn.

²⁹ * Ook privaatrechtelijke onderwerpen zijn te linken aan gemeenten, maar omdat alleen bestuursrecht docenten zijn geïnterviewd is dit niet duidelijk naar voren gekomen in het onderzoek.

Rechten aan de RUG: welke aandacht is er al voor de gemeente, en welke kansen en verbetermogelijkheden zijn er?

Vooraf

Gesprekspartners van de rechtenopleiding in Groningen karakteriseren die als relatief 'klassiek', met een focus op het overdragen van theorie. Desondanks is er in de afgelopen jaren meer ruimte ontstaan voor het praktijkperspectief, met name in de master – zie ook hieronder.

Geïnterviewden noemen dat de missie van de Groningse rechtenopleiding is om bij te dragen aan een goed functionerende rechtsstaat, en dat de gemeente een belangrijke actor is voor alumni om daar een bijdrage aan te kunnen leveren.

De aanwezigheid van de specialisatie-/afstudeerrichting juridische bestuurskunde in Groningen biedt een unieke kans voor studenten die geïnteresseerd zijn in de overheid om zich hierop te richten. Zij worden echter geen meester in de rechten.

Welke aandacht is er al voor de (gemeentelijke) praktijk?

De master staats- en bestuursrecht bevat een vak 'Recht Decentrale Overheden', waarin gemeenterecht een belangrijke rol speelt.

In de master is er het verplichte vak '**Recht in de praktijk**'. Daarin moeten studenten praktijkervaring opdoen. Dit kan op verschillende manieren, bv. door een (parttime) stage te lopen. Hiervoor staat ongeveer 170 uur. Deze ruimte kan ook worden ingevuld via zgn. '**masterclasses**'. Daarin gaan studenten in opdracht van een organisatie in groepen aan de slag met vraagstukken uit de praktijk. Gedurende een periode van een aantal weken bezoeken zij een aantal keer deze organisatie. Uiteindelijk presenteren ze hun bevindingen.

De master bevat verder keuzevakken zoals het **seminar Openbare-orde-recht en Veiligheid**, met veel aandacht voor gemeentelijke vraagstukken (demonstraties, hooliganisme en drugsgerelateerde overlast). Daarin is ook een **rollenspel** ingebouwd, dat met gemeenten wordt gespeeld. Een ander seminar is getiteld '**Actualiteiten staats- en bestuursrecht**', en biedt door zijn insteek op actuele vraagstukken bij uitstek ruimte voor interactie met de gemeentelijke praktijk.

Hoe kan de aandacht voor de gemeentelijke praktijk worden versterkt?

Hoofdmoot van de gesprekken in Groningen is dat docenten in Groningen aangeven zeker open staan voor het verstevigen van de interactie met gemeenten. Daarvoor worden de volgende kansen benoemd:

- Voor het Mastervak 'recht in de praktijk' kunnen studenten **stage** lopen. Als gemeenten hiervoor proactief afgebakende stageopdrachten ontwikkelen, dan vergroten ze de kans dat studenten deze stage op die manier invullen. Een geïnterviewde zegt: "Laagdrempeligheid is de sleutel. Studenten willen een leuke en interessante stage, maar je moet ze het wel makkelijk maken."
- Gemeenten zouden een **masterclass** kunnen ontwikkelen (zie linkerkant slide).
- Gemeenten zouden interessante vragen kunnen aandragen voor studenten die op zoek zijn naar een **scriptieonderwerp**, inclusief een contactpersoon. De begeleiding kan primair bij de RUG liggen. Ook hier geldt dat gemeenten periodiek een lijstje van interessante vraagstukken kunnen aanleveren die geschikt zijn voor een scriptie. Dit kan worden opgenomen in de infrastructuur die bestaat om studenten te helpen een onderwerp te kiezen. De RUG kan helpen om een praktische vraag te vertalen naar een wetenschappelijke.
- In de master zijn verschillende **onderzoekseminars** ingebouwd, waarin studenten onderzoeksvaardigheden ontwikkelen. Recent gingen studenten daarin bijvoorbeeld aan de slag met een casus vanuit een gemeente over 'rookvrij beleid'. Gemeenten zouden vaker casus hiervoor kunnen inbrengen.
- Ook in het **vaardighedenonderwijs** liggen er kansen. Daarin gaan studenten o.a. aan de slag met argumentatieve vaardigheden, of presentatievaardigheden. Elk jaar bevat zo'n vak. De casussen die daarin centraal staan, worden nu door docenten bedacht, maar kunnen ook vanuit de praktijk worden ingebracht.
- **Gastcolleges** vinden plaats in verschillende onderdelen van het curriculum. In het eerste jaar wordt af en toe gewerkt met een College Tour-achtige setting, met bijvoorbeeld een bekende advocaat. Daarin is bijvoorbeeld ook wel eens een burgemeester te gast geweest. Dat kan worden herhaald.

Het civiel effect beperkt de mogelijkheden om de verbinding met de gemeentelijke praktijk in het curriculum te versterken

We gaan op deze pagina nader in op de rol die het civiel effect speelt

In gesprekken met universiteiten komt duidelijk naar voren dat de ruimte in het curriculum om aandacht te besteden aan praktijken zoals die van de gemeentejurist wordt beperkt door de eisen die voortvloeien uit civiel effect. Dat is hiervoor ook al benoemd. Op deze slide brengen we extra verdieping aan op dit onderwerp, om drie redenen. Ten eerste omdat het een belangrijke verklaring vormt voor de aandacht die er op rechtenopleidingen is en potentieel kan zijn voor de (gemeentelijke) praktijk. Ten tweede omdat het in gesprekken met gemeenten een onderwerp blijkt te zijn dat veel vragen oproept. En ten derde omdat het een aangrijpingspunt zou kunnen zijn voor verbetering in de toekomst.

Het civiel effect heeft duidelijke invloed op de inhoud van de rechtenstudie

In 2016 hebben de juridische faculteiten, Rechtspraak, OM en Orde van Advocaten een convenant gesloten over de eisen die aan rechtenopleidingen worden gesteld wil er sprake zijn van het zogenaamde civiel effect voor afgestudeerden aan deze opleidingen. Het doel hiervan is te 'garanderen dat degenen die een opleiding hebben voltooid waaraan het civiel effect is verbonden, beschikken over de noodzakelijke kennis en vaardigheden om tot de beroepspraktijk of de daarop gerichte beroepsopleidingen te worden toegelaten'.

In dit convenant is vastgelegd voor welke rechtsgebieden er in de rechtenopleiding aandacht moet zijn. Ook is (op hoofdlijnen) afgesproken *op welke wijze* dat moet gebeuren. Daarbij valt op dat er veel aandacht is voor een casuïstische benadering: studenten moeten in staat zijn om begrippen toe te passen op een 'probleemsituatie' en op basis daarvan 'een beargumenteerd standpunt in te nemen en verdedigen'. Dit zijn in sterke mate vaardigheden die passen bij de togaberoepen. Daarmee draagt het civiel effect bij aan een specifiek beeld van rechtenstudenten van de ideaaltypische jurist en de werkzaamheden en vaardigheden die daaraan verbonden zijn. Dit wordt nog eens versterkt door culturele factoren aan rechtenopleidingen, waarin grote advocatenkantoren de meeste prestige genieten.

Een minderheid van de afgestudeerden gaat werken in een togaberoep

Het convenant geeft dus in belangrijke mate richting aan de inhoud van de rechtenopleiding. Opvallend in dat kader is dat uit cijfers blijkt dat de meerderheid van de afgestudeerde rechtenstudenten **niet** in een togaberoep gaat werken. Zoals op pagina 22 te lezen is, ging het bijvoorbeeld aan de RUG enkele jaren geleden om ongeveer een kwart van de studenten. Het is op zijn minst opmerkelijk dat de eisen aan een opleiding in zulke grote mate worden ingekaderd door beroepsgroepen die weliswaar van oudsher in belangrijke mate met die opleiding zijn verbonden, maar waar op dit moment maar een minderheid van de afgestudeerden naar uitstroomt.

Gemeenten zien kansen om het convenant te verbreden of aan te vullen

Het convenant is gesloten in 2016. Daarmee zou het in de komende jaren rijp kunnen zijn voor herziening. Uit gesprekken met gemeenten blijkt dat zij kansen zien om het paradigma dat uit het convenant naar voren komt te verbreden, door aandacht te vragen voor een bredere set aan kennis en vaardigheden, zoals het betrekken van de politieke/bestuurlijke en maatschappelijke werkelijkheid bij de juridische beroepspraktijk. Ook zou door de betrokkenheid van andere beroepsgroepen bij het opstellen van het convenant blij kunnen geven van de bredere waaier aan beroepsmogelijkheden voor afgestudeerde juristen.

Een alternatief voor het op deze manier herzien c.q. verbreden van het convenant zou zijn om tegenover het civiel effect een 'publiek effect' te stellen, waarin overheidsjuristen op een rij zetten voor welke kennis en vaardigheden in de rechtenopleiding aandacht moet zijn om een goede overheidsjurist te zijn. Daarvoor lijkt het wenselijk dat gemeentjuristen optrekken met juristen van andere bestuurslagen, zoals Rijk, provincies en waterschappen. Dit hoeft niet de vorm van een convenant te krijgen, maar kan bijvoorbeeld ook bestaan uit het aanreiken van ideeën om binnen de bestaande rechtenopleidingen en daarin te volgen specialisaties meer ruimte te bieden voor de overheidspraktijk.

Career officers van universiteiten zien verschillende kansen voor het versterken van de aansluiting met gemeenten

RUG meets Rijksoverheid

Sinds 2024 organiseert Career Service van de RUG Rechtenfaculteit, studievereniging Dorknoper en Samenwerking Rijk Noord (SRN) dit evenement met Rijksdiensten die in het Noorden gevestigd zijn. Op dit moment sluiten daar geen gemeenten bij aan, maar in theorie zou dat goed kunnen. De bijeenkomst in 2025 wordt georganiseerd in het kader van de Rechten Carrièreweken onder het motto “VerRijk je carrière”.

Korte verplichte stage in de masterfase (RUG)

Een deel van de RUG-masters kent een korte verplichte stage (in het kader van ‘recht in de praktijk’) van 160 uur. Studenten moeten die stageplek zelf vinden; dat lukt vaak goed. Niettemin ervaren zowel studenten als stage-organisaties een stage van ongeveer een maand als vrij kort. Een deel van de studenten kiest er dan ook voor om vrijwillig langer (of een andere) stage te lopen. Daarbij valt wel op dat de studierichting Staats- en bestuursrecht of juridische bestuurskunde juist geen verplichte stage hebben. Wellicht is het een mogelijkheid voor gemeenten om stages te ontwerpen die aansluiten op deze verplichte korte stage.

RUG connect

RUGconnect verbindt studenten, alumni, docenten, studieverenigingen en bedrijven binnen de academische gemeenschap. De platform gaat live in februari 2025 en biedt de mogelijkheid om vacatures of stageplekken te plaatsen, evenementen aan te kondigen en in contact te komen met studenten.

Zoek als gemeenten contact met de studieverenigingen

In Utrecht is arbeidsmarktoriëntatie grotendeels uitbesteed aan de studieverenigingen. De afdeling *career services* bestaat nu zo’n 8 jaar op de rechtenfaculteit. Deze werkt vanaf het begin veel samen met de verenigingen. Daarmee zijn de verenigingen nog altijd de belangrijkste ingang voor het contact tussen rechtenstudenten en potentiële werkgevers.

Als kans komt naar voren dat gemeenten hun krachten meer kunnen bundelen

Op de UU Carrièredag zijn vaak al mensen aanwezig van de Rijksoverheid, maar gemeenten zijn daar vaak niet vertegenwoordigd. Er zijn vaak wel mensen aanwezig van WerkenbijdeEU¹. Deze organisatie zorgt namens de Rijksoverheid voor een goede instroom van Nederlanders bij de EU. Voor gemeenten zou een zelfde gecoördineerde aanpak goed kunnen werken om zo meer zichtbaar te zijn op Carrièredagen en evenementen rond beroepsoriëntatie. Denk bijvoorbeeld aan het evenement ‘*Working @ the Ministries*’, georganiseerd door de JSVU waar verschillende overheidsdiensten en ambtenaren van verschillende ministeries aanwezig zijn. Ook daar waren gemeenten afgelopen jaren niet vertegenwoordigd.

Kanalen voor vacatures en stageplaatsen

De Universiteit Utrecht maakt gebruik van het platform Jobteaser² om vacatures te promoten onder studenten. Op dit platform kan je als werkgever een account aanmaken en eenvoudig zelf vacatures plaatsen.

Ook heeft de rechtenfaculteit een stagebank waarop stagevacatures worden geplaatst.³ Daarop staan op dit moment nauwelijks stages bij gemeenten.

Bij beide kanalen geldt dat voor een optimaal bereik ook naar de kanalen van studieverenigingen gekeken moet worden.

1: [Over WerkenbijdeEU | Werken bij de EU](#)

2: [Vacancies & Job board - Students UU - Students UU](#)

3: [Stage - Rechtsgeleerdheid - Students UU](#)

Rechtenopleidingen zien ruimte om interactie met de gemeentelijke praktijk te versterken, maar niet om het curriculum te veranderen

Uit de gesprekken met universitair docenten komt de volgende kern naar voren.

Ten eerste benadrukken docenten dat **WO-rechtenopleidingen geen beroepsopleiding zijn**. Ze zijn theoretisch van karakter en willen studenten primair een goede basis bieden in de breedte van het recht. De opleidingen stellen zich primair ten doel om gedegen, breed onderlegde juristen te scholen met een goed begrip van de beginselen van het recht. In dit kader wordt ook de analogie gemaakt met bijvoorbeeld de opleiding tot rechter. De masteropleiding rechten geeft een basis om te kunnen beginnen met de beroepsopleiding tot rechter. Ook voor gemeentjuristen geldt dat volgens geïnterviewden in beginsel – ook dit vak vraagt nog bijscholing (in de praktijk). Dat betekent ook dat universiteiten aangeven dat sommige van de competenties die gemeenten belangrijk vinden, zoals communicatieve vaardigheden of onderhandelings-skills, daarom niet veel (meer) aandacht kunnen krijgen in de opleiding. Zo zegt een geïnterviewde hoogleraar: “wij hebben de tijd in onze opleidingen hard nodig om goede juristen af te leveren.”

Ten tweede geven geïnterviewden duidelijk aan dat er **geen ruimte is om het curriculum van de rechtenopleidingen substantieel aan te passen**. Zoals hiervoor ook al bleek is dit curriculum al sterk ingekaderd en is er weinig speelruimte, ook omdat er veel tijd nodig is om de theoretische basis te bieden.

Uit de gesprekken komt echter ook naar voren dat docenten **wél ruimte zien om binnen het bestaande curriculum meer aandacht te besteden aan de gemeentelijke praktijk en gemeentelijke casuïstiek**, en zo de gemeente als potentiële werkgever voor afgestudeerde juristen over het voetlicht te brengen.

Universiteiten staan dus zeker open voor het versterken van de interactie met gemeenten, maar benoemen wel dat gemeenten daarvoor ook **proactiever** toenadering met concrete ideeën, initiatieven en ‘producten’ zouden kunnen zoeken. Daarvoor worden verschillende **mogelijkheden** genoemd, en ook de **randvoorwaarden** waarvoor aandacht moet zijn. Die beschrijven we hiernaast.

Samengevat komen de volgende concrete kansen naar voren

1. Het **vergroten van de contacten** tussen rechtenopleidingen en gemeenten: als universiteiten en gemeentjuristen elkaar beter kennen, zijn de linkjes sneller gelegd voor praktijkopdrachten, gastcolleges, etc. Een van de geïnterviewden zegt: “Uiteindelijk gaat het om relaties. Als een bekende mij belt met een verzoek om samen te werken dan ga ik daar veel eerder op in dan wanneer iets ‘koud’ mij bij belandt.” In dit kader wordt ook specifiek genoemd dat opleidingen de contacten met **alumni** (in dit geval bij gemeenten) kunnen versterken, omdat dit zorgt voor meer ‘warme’ contacten. Ook zouden gemeenten hierdoor mogelijk vaker activiteiten, zoals werkbezoeken of kortdurende projecten te verspreiden via docenten, ook breder dan enkel via staats-en bestuursrecht master en vakken. Rechtendocenten informeren hun studenten momenteel over interessante congressen via online leerplatforms of over mail.
2. Het vaker kiezen van het **perspectief van gemeenten** (/bestuursorganen) in de **casuïstiek** die in opleidingen wordt besproken. Een geïnterviewde noemt bijvoorbeeld een casus over de vraag over een ambtenaar die een hoofddoek mag dragen. Die casus wordt nu in het onderwijs als een casus voor de rechter behandeld, terwijl het ook goed mogelijk zou zijn om de casus te beschrijven vanuit het bestuursorgaan (/de gemeente) die zich voor deze vraag ziet gesteld.
3. Het **ontwikkelen van in (werk)colleges in te zetten casuïstiek, gastcolleges en praktijkopdrachten** door gemeenten, die door universiteiten in te zetten zijn in de opleiding. Universiteiten zien de meerwaarde van het inbrengen van dit soort praktijkmateriaal. Maar het ontwikkelen ervan kost de nodige tijd. Als gemeenten dit type materiaal ‘op de plank’ hebben liggen en actief kunnen aanbieden bij rechtenopleidingen, dan nemen ze al veel belemmeringen weg. Daarmee ontstaat er ook veel meer een *level playing field* met bijvoorbeeld de commerciële advocatuur, die veel meer in dit soort middelen investeert. Onderdeel hiervan is ook bijvoorbeeld het beschikbaar stellen van een *pool* van enthousiaste gemeentjuristen die in te zetten zijn voor gastcolleges.
4. Gemeenten zouden proactiever vraagstukken die geschikt zijn voor **afstudeerscripties** kunnen formuleren en aanbieden aan rechtenopleidingen. Ook door relevante praktijkcasussen aandragen voor de studentenrechtbank aan de RUG.

De ruimte binnen de rechtenopleiding om stage te lopen (bij een gemeente) is beperkt

Een belangrijk instrument voor beroepsoriëntatie is het lopen van een stage door studenten. Welke mogelijkheden zijn er op dat vlak, in hoeverre maken studenten daar gebruik van en welke kansen zijn er om op dit instrument in te zetten voor het verstevigen van de relatie tussen universiteiten en gemeenten?

Uit onze interviewronde komt het beeld naar voren dat er in het curriculum van de WO-bachelor rechten weinig tot geen ruimte is om stage te lopen. Anders dan bij hbo-opleidingen is een stage geen verplicht onderdeel van de opleiding. In de masteropleiding is er (in principe) meer mogelijk. Met name aan de RUG via het vak 'Recht in de praktijk', dat op meer manieren kan worden ingevuld.

Geïnterviewden schetsen het beeld dat maar weinig studenten kiezen voor een stage binnen het kader van de rechtenopleiding. Een van de geïnterviewde hoogleraren stelt: *"Ik krijg elke week wel een paar vragen van organisaties of ik nog stagiaires weet. Maar ik kan nauwelijks studenten vinden die dit willen doen."* Cijfers over het aantal rechtenstudenten dat stage loopt, ontbreken.

Uit de gesprekken blijkt dat een aantal ontwikkelingen de ruimte om stage te lopen niet bevorderen. Zo is er sprake van toenemende druk op studenten om nominaal te studeren en hun studie binnen de voorgeschreven termijn af te ronden. En bij de RUG wordt de afstudeerscriptie de afgelopen jaren steeds meer aangepakt als een regulier 'vak', waarbij studenten gezamenlijk de verschillende stappen van het onderzoeksproces doorlopen. Dit beperkt de ruimte om een scriptie te combineren met een meeloopstage (bij een gemeente).

Studenten die gemotiveerd zijn om stage te lopen kunnen hier echter wel voor kiezen. Voor een belangrijk deel zullen zij dat echter in hun 'eigen tijd' moeten doen, bijvoorbeeld door bewust te kiezen voor studievertraging. Volgens studieverenigingen lopen studenten daarom ook vaak stage in de zomerperiode. Deze kortdurende stages worden voornamelijk aangeboden door advocatenkantoren.

We zien desondanks de volgende kansen

In het licht van de hiernaast beschreven bevindingen zijn de kansen voor het op grote schaal bereiken van studenten via het instrument van stages beperkt. Desalniettemin komen er uit het onderzoek toch een aantal kansen naar voren:

1. Gemeenten zouden vaker kunnen kiezen voor het aanbieden **van stages van kortere duur**, in de zomerperiode of **korte snuffelstages** door het jaar heen. Dit sluit beter aan bij de mogelijkheden van studenten.
2. Gemeenten zouden meer **proactief stagevacatures kunnen aanbieden** bij studenten via studieverenigingen en rechtenopleidingen. Op dit moment zijn er nog maar weinig gemeenten die dit doen – veel gemeenten vullen dit nog vrij reactief in (zie ook slide 12) .
 - Daarbij moet verder worden uitgezocht wat de meest geschikte manier is voor gemeenten om stagevacatures onder de aandacht van studenten te brengen. Geïnterviewden benoemen hier het spanningsveld tussen opleidingen en studieverenigingen. Behalve opleidingen hebben met name studieverenigingen vaak een stagebank. Opleidingen willen niet in het vaarwater van de studievereniging komen, voor wie die stagebank een belangrijke bron van inkomsten is. Tegelijkertijd is het niet onlogisch dat bij een vak zoals 'Recht in de praktijk' in Groningen dat stages als een belangrijk instrument ziet, ook de opleiding zelf mogelijkheden schetst.
3. Gemeenten zouden de **beschikbare stagevergoedingen** kritisch tegen het licht kunnen houden. Verschillende geïnterviewden noemen dat studenten veel vaker dan vroeger afhankelijk zijn van neveninkomsten om hun studietoelagen te bekostigen. Als studenten ervoor kiezen om toch een stage te lopen, moet dat in elk geval financieel 'rond' te maken zijn voor studenten.
4. Naast stages zou de gemeente praktijkopdrachten kunnen ontwikkelen, bijvoorbeeld als onderdeel van de Capita Selecta (UU) of Recht in de Praktijk (RUG). Hierbij kan gedacht worden aan het voorleggen van concreet vraagstuk aan een groep studenten, die in een relatief korte periode (bijvoorbeeld een maand) een antwoord hierop formuleren, met een paar momenten van interactie en begeleiding vanuit de gemeente. Dit vraagt een (tijds)investering van gemeenten.



Bevindingen

4. Perspectief van rechtenstudenten



Eerder onderzoek naar wat rechtenstudenten van belang vinden in hun eerste baan als jurist

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar wat (rechten)studenten belangrijk vinden bij het maken van een keuze voor hun eerste baan.

In vragenlijstonderzoek onder 404 studenten en starters uit 2021¹ werd hen gevraagd op welke aspecten zij in vacatureteksten het meest letten. De **inhoud van het werk**, het **salaris**, **doorgroeimogelijkheden**, de aandacht voor **persoonlijke ontwikkeling** en het **aantal uren/werkdruk** kwamen in dit onderzoek naar voren als de factoren die voor werkzoekenden het belangrijkste zijn bij het lezen van vacatureteksten.

Het onderzoek liet verder zien dat wo-studenten en hbo-studenten van elkaar verschilden in de aspecten die voor hen het meest van belang zijn: door hbo-studenten werd het salaris als belangrijkste factor genoemd (door 50% van de respondenten genoemd), De inhoud van het werk eindigde met 45% op plek twee. Voor wo-studenten was dit andersom: daar noemde 65% van de respondenten de inhoud van het werk het belangrijkste, en 50% het salaris.

Onderzoek onder 330 rechtenstudenten (WO en HBO) uit 2021 liet zien dat bijna alle ondervraagde studenten aangaven een aangename 'werksfeer' een belangrijk aspect van een eerste baan te vinden. De top-5 van relevante aspecten bestond verder uit salaris en arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden, 'interessante werkzaamheden' en de werk-privébalans.²

In dit onderzoek werd studenten ook gevraagd naar hun voorkeur voor een eerste werkgever. Na de advocatuur was de overheid de meest genoemde potentiële werkgever. Andere klassieke juridische werkgevers, zoals Rechtspraak, OM en Notariaat werden veel minder vaak genoemd.

In een enquête onder 100 rechtenstudenten, waarvan 81 WO-studenten, komen de volgende aspecten bij het kiezen van een eerste baan naar voren als het belangrijkste:³

- **Inhoud van het werk:** De aard van de werkzaamheden is voor veel studenten een doorslaggevende factor.
- **Werksfeer en collega's:** Een goede werkomgeving met fijne collega's weegt zwaar mee.
- **Salaris en arbeidsvoorwaarden:** Een aantrekkelijk salaris is van groot belang voor studenten. Studenten die overwegen om in de sociale advocatuur te gaan werken geven aan dat een vergelijkbaar salaris met dat in de commerciële sector hen zou motiveren om een carrière in de sociale advocatuur te overwegen.

Een rapport van het CPB uit februari 2024⁴ laat zien dat studiekeuzes niet aantoonbaar meebewegen met verschuivingen in de arbeidsmarkt. Met andere woorden: **scholieren laten hun studiekeuze niet of nauwelijks beïnvloeden door baankansen**, of ontwikkelingen zoals de krapte op de arbeidsmarkt (en de daardoor veroorzaakte veranderingen in salarissen, arbeidsvoorwaarden, etc.). Dit sluit volgens het CPB aan bij eerdere bevindingen die suggereren dat "aansluiting bij eigen interesses en capaciteiten belangrijker wordt gevonden" door studiekeuzers. Daarnaast noemt het CPB dat het "niet zeker [is] of alle studiekeuzers een correct beeld hebben van de arbeidsmarktperspectieven van verschillende studierichtingen." Een beperking van dit onderzoek is dat bestaand onderzoek zich voornamelijk richt op het (v)mbo.

1) Qompas BV, Arbeidsvoorwaarden: wat vinden studenten en starters belangrijk?, [link](#)

2) [Eerste baan? Fijne werksfeer voor rechtenstudent het belangrijkste](#)

3) Creativity Pools, Doorstroom van studenten naar de sociale advocatuur (2023), onderzoek in opdracht van het ministerie van JenV, [link](#). Dit onderzoek richtte zich op de doorstroom van studenten naar de sociale advocatuur, maar bevatte ook algemene vragen over beroepsoriëntatie onder studenten die niet specifiek geïnteresseerd zijn in een carrière als sociaal advocaat.

4) CPB (2024), [De relatie tussen de arbeidsmarkt en studie inschrijvingen](#)

Een door ons uitgezette vragenlijst onder 138 rechtenstudenten uit Groningen en Utrecht geeft inzicht in de beelden van studenten over het werken bij de gemeente

34% van de respondenten overweegt de overheid voor de start van hun carrière

Van deze 47 respondenten die interesse hebben in het werken bij de overheid heeft 35% niet overwogen om bij een gemeente te gaan werken. Eén van deze respondenten verwoordde:

Het trekt me niet heel erg aan omdat ik het best onduidelijk vindt wat je er allemaal kunt doen als beginnend jurist. Daarnaast hoor je ook veel vaker verhalen van mensen die beginnen bij een advocatenkantoor oid en niet echt over de gemeente. Voor mij is het een vrij vage werkplek

59% van de respondenten heeft de gemeenten niet eerder overwogen als mogelijke werkgever.

10% noemt het een 'serieuze optie'. Twee respondenten verwoordden waarom:

Ik heb in mijn eerste jaar op het HBO 1 dag meegelopen met een SJD'er die werkzaam was binnen de gemeente en dit is mij nog steeds bijgebleven. De gemeente is een werkgever die dichtbij de burgers ligt en veel impact op de gemeenschap heeft.

Ik studeer juridische bestuurskunde. Dit vanuit de wens om betekenisvol werk te doen. De gemeente is een van deze plekken waar je m.i. echt een bijdrage kan leveren aan de samenleving

Het grootste deel van de studenten geeft aan geen goed beeld te hebben van het werken als jurist bij een gemeente (59% geeft cijfer 5 of lager)

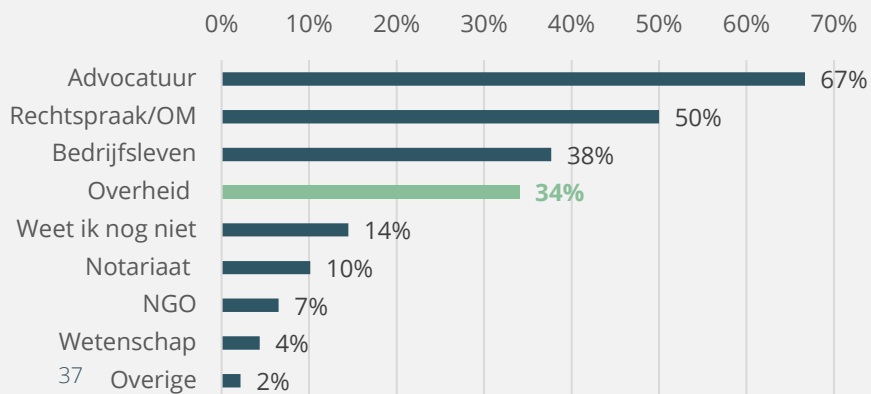
Het werk lijkt mij niet divers en uitdagend genoeg

Lijkt mij een beetje saai en je hebt wat ik weet niet veel doorgroeimogelijkheden

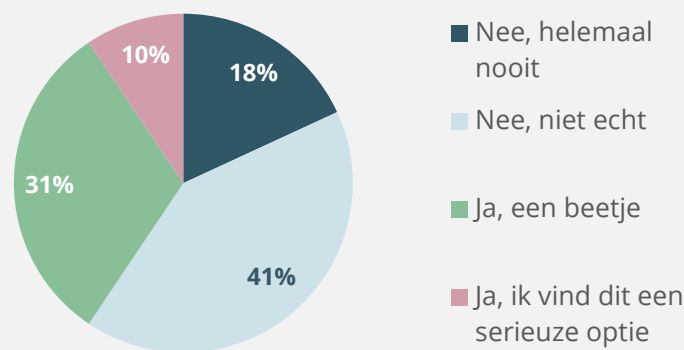
Omdat niet duidelijk is wat voor functies of werkzaamheden er verricht worden als jurist bij een gemeente.

Lijkt mij niet uitdagend genoeg in de zin van afwisseling en actualiteit, mogelijk te vaak hetzelfde en daarmee snel verveeld. Wel goeie werkgever in de zin van arbeidsvoorwaarden, en werk voor en met de lokale bevolking; betrokkenheid.

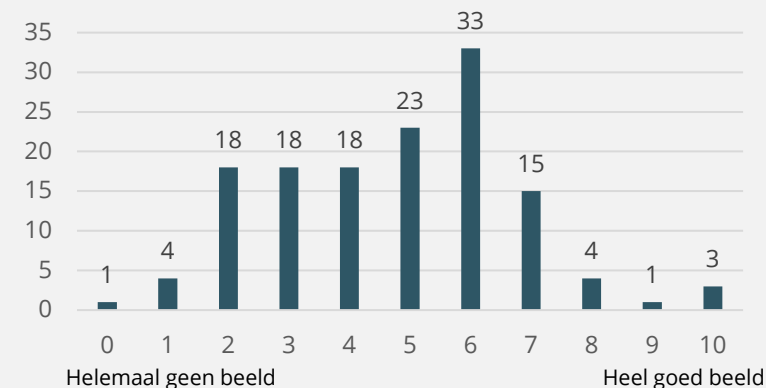
Welke sectoren overweeg jij om in te beginnen met werken na je studie? (max 3 keuzes)



Heb je de gemeente als mogelijke werkgever al eens overwogen?



Heb jij een beeld van wat het werken als jurist bij de gemeente inhoudt?



Studenten vinden in een toekomstige baan vooral collega's, salaris en kansen van belang

Studenten zijn op zoek naar een **fijn team/collega's**, goede **arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden** en een goede **werk-privé balans**. Deze aspecten wegen zwaarder dan bijvoorbeeld het ontvangen van training, maatschappelijke impact of secundaire arbeidsvoorwaarden. Met name de behoefte aan een fijn team en collega's en goede arbeidsvoorwaarden sluiten aan bij eerder onderzoek naar wat studenten belangrijk vinden (zie ook pagina 33).

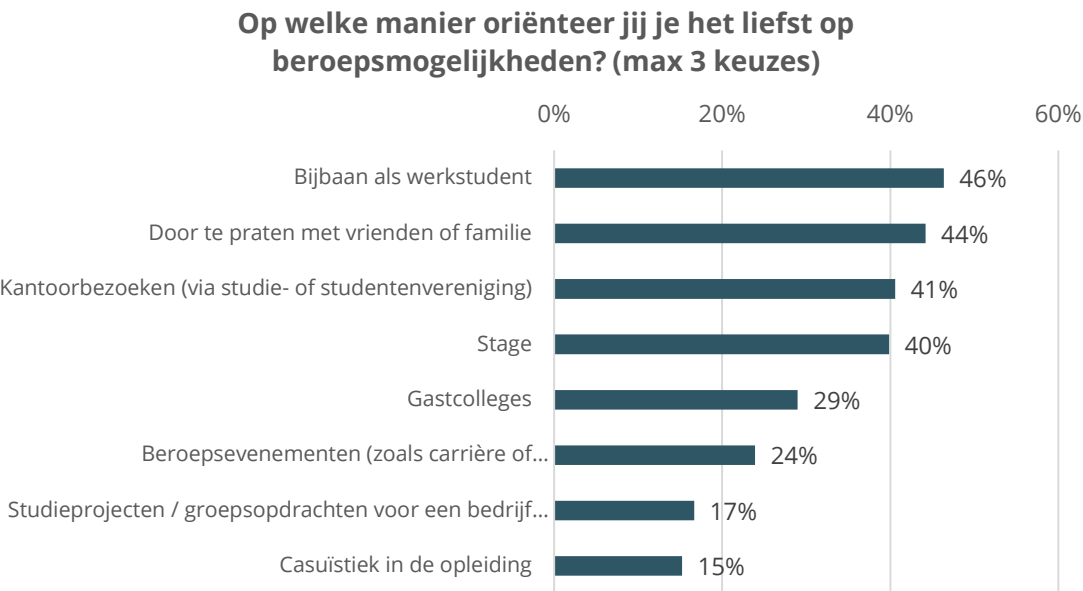
Van de ruim 40 studenten die eerder aangaven dat zij overwegen dat zij de gemeente overwegen als toekomstige werkgever, valt op dat zij in verhouding tot de totale onderzoeksgroep, maatschappelijke impact en secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijker achten.



Studenten hebben verschillende manieren waarop zij zich oriënteren op een toekomstige baan

Studenten oriënteren zich vooral door een **bijbaan**, hun netwerk van **vrienden of familie**, het **bezoeken van kantoren** of het doen van een **stage**. Het valt op dat er niet één manier van beroepsoriëntatie bovenuit springt. De behoeften van studenten lopen uiteen in wat zij nodig hebben om na te denken over hun eerste baan.

Daarnaast valt op dat studenten zich vooral oriënteren buiten de opleiding om. Slechts een klein deel van de studenten geeft aan een voorkeur te hebben voor oriëntatie via casuïstiek in de opleidingen, studieprojecten of gastcolleges.



1) Deze vraag is door 100 van de 138 respondenten volledig ingevuld. Respondenten konden de aspecten scoren op een schaal van 1 tot 7. De tabel geeft de gemiddelde scores weer.

In de vragenlijst is studenten gevraagd waar ze graag meer over zouden willen weten als het gaat over werken als jurist bij een gemeente – met de onderstaande antwoorden als resultaat

Taken/werkzaamheden

- Waar dagelijkse werkzaamheden uit bestaan.
- Over alles wat een jurist doet bij de gemeente.
- Misschien nog concreet hoe een werkdag eruit ziet voor de verschillende type juristen.
- Is het afwisselend werk, of krijg je steeds klagende mensen met allemaal dezelfde vragen.
- Wat het inhoudt, wij hebben als student wel enig beeld van wat een advocaat doet, een rechtswetenschapper en andere verwante beroepen maar wij hebben eigenlijk geen beeld van wat een jurist doet bij de gemeente. Denk hier voornamelijk aan het takenpakket, wat je werkt inhoudt, etc.
- Werkzaamheden, taakverdeling onder collega's en welke partijen ertegenover je komen te zitten.
- Dagelijkse werkzaamheden. Verhouding tussen wethouders en juristen.
- Wat de taken zijn die je moet doen, wat er van je verwacht wordt en wat de eisen zijn waar je aan moet voldoen om bij de gemeente aan de slag te mogen.
- Wat zijn mijn taken, waar houd ik mij bezig en waar ben ik voor nodig.

Inhoud van het werk / rechtsgebieden

- Waar je je precies mee bezig houdt en hoe de praktijk zich verhoudt tot de geleerde theorie.
- Welke specifieke rechtsgebieden er allemaal zijn voor een jurist.
- Welke richtingen/opties heb je? (Is het vooral bestuursrecht of ook een beetje notarieel of burgerlijk).
- Wat voor verschillende functies je bekleed als jurist bij de gemeente.
- Welke functies er zijn, in welke secties van de gemeente.
- Welke gebieden recht je kan doen. Is het alleen bestuursrecht of bijv ook strafrecht.
- Ik zou willen weten met wat voor rechtsgebieden je te maken krijgt en of je hierbij veel of weinig contact hebt met mensen en op welke manier dit dan is.
- Soorten casussen die je als jurist dient op te lossen.

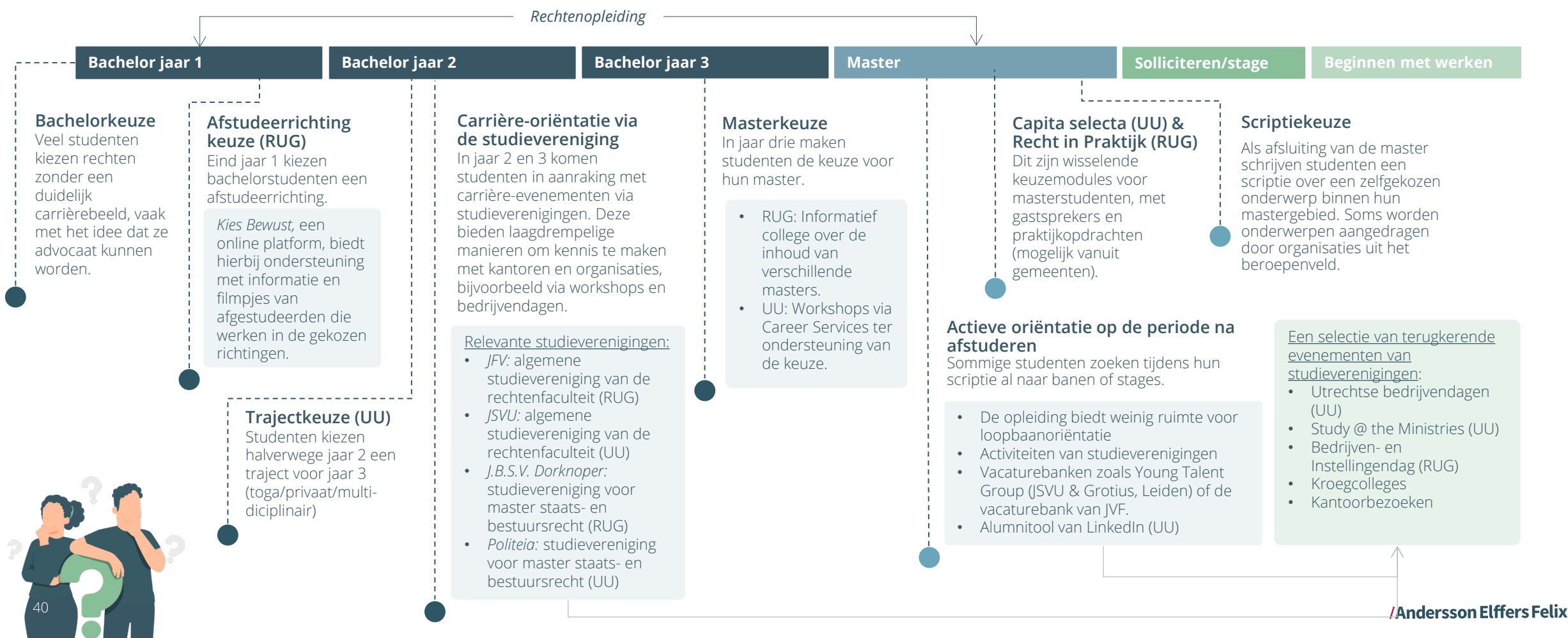


Randvoorwaarden

- Of je veel vrijheid/creativiteit hebt in je werk.
- Hoe je werkomgeving eruit ziet (veel of weinig teamverband? Onafhankelijk of meer in team van juristen?).
- Over de tijden, contract, bonussen, invullingen doorstroommogelijkheden.
- Wat verdien je een beetje en heb je doorgroei mogelijkheden.
- Of het een toekomst stabiele baan is.
- Hoe snel kan je doorgroeien? Hoe is dit geregeld? Wat zijn de mogelijke opties tot eventueel wisselen van baan of opdracht?

Voor studenten zijn de volgende momenten belangrijk in hun beroepsoriëntatie

Samen met studieverenigingen en de opleidingscommissie hebben we besproken wanneer rechtenstudenten keuzes maken over hun opleiding en het vervolg daarop en hoe beroepsoriëntatie daarbij een rol speelt. Ook hebben we gekeken naar kansen om de zichtbaarheid van gemeenten te vergroten en beter aan te sluiten op bestaande initiatieven. Het schema hieronder geeft een overzicht van belangrijke keuzemomenten en oriëntatiemomenten van studenten, met kansen om de gemeentelijke praktijk onder de aandacht te brengen. Onder elk moment zijn de huidige ondersteuningsvormen opgenomen. Deze worden op de volgende pagina's verder toegelicht.



Studenten ervaren de volgende ondersteuning in het oriënteren op en maken van keuzes met betrekking tot hun loopbaan

Uit de interviews, het groepsgesprek en de enquête blijkt dat studenten beperkte aandacht ervaren voor loopbaanoriëntatie vanuit de opleiding. In de **online vragenlijst gaf 71% van de respondenten aan dat er (veel) te weinig verbinding met het werkveld wordt gelegd in de rechtenopleiding.**

Studenten verwachten dat de universiteit hen in de basis ondersteunt bij het maken van keuzes voor afstudeerrichtingen, masters en carrières. Tegelijkertijd zien zij studieverenigingen als een logische route om meer diepgang en praktijkervaring te bieden via werkbezoeken, workshops en beroepsevenementen.

Aan de RUG is enige ondersteuning beschikbaar, zoals de online omgeving *Kies Bewust*, waarin informatie over afstudeerrichtingen wordt gecombineerd met praktijkvoorbeelden van afgestudeerden via filmpjes. Daarnaast is er een college over masterkeuzes, maar dit blijft beperkt; bedrijven of organisaties worden hierin niet betrokken. Studenten missen hierdoor diepgang en praktische oriëntatie. Bezuinigingen worden genoemd als oorzaak van de beperkte ruimte voor loopbaanondersteuning, met een focus op het inhoudelijke "broodnodige."

Hoewel docenten in het eerste jaar studenten aanmoedigen om zich buiten de studie te oriënteren, maakt de intensiteit van het programma dit lastig. De opleidingscommissie van de RUG benadrukt de wens van studenten voor meer flexibiliteit om stages, commissiewerk of andere activiteiten beter te kunnen combineren met hun studie.

Studieverenigingen organiseren diverse carrière-events, waar de gemeente vooralsnog niet zichtbaar is. zoals kantoerbezoeken, workshops, bedrijvendiners, het evenement Working @ the Ministeries (UU), bedrijvendagen in Utrecht of de Bedrijven- en Instellingsdag in Groningen. Daarnaast beheren zij vacaturebanken, zoals Young Talent Group (UU), waar organisaties tegen betaling stages en vacatures kunnen plaatsen.

Studieverenigingen zien het belang van het schetsen van een breed beroepsbeeld en besteden graag aandacht aan non-toga beroepen. Zij zijn echter sterk afhankelijk van sponsoring door commerciële partijen zoals advocatenkantoren voor het organiseren van evenementen. Dit wordt deels verklaard door de financiële slagkracht en actieve werving van advocatenkantoren, die dergelijke initiatieven ruimer kunnen ondersteunen. Op die manier ontstaat er in de praktijk toch vaak een *bias* richting de meer commerciële sectoren.



Foto: Utrechtse Bedrijvendag 2019, JSVU

Uit een **groepsgesprek** met rechtenstudenten volgt dat studenten over het algemeen weinig concreet beeld van de dagelijkse werkzaamheden bij hun toekomstige werkgever. Toch zijn advocatenkantoren het meest zichtbaar door kantoerbezoeken, gadgets, lezingen en wervingsactiviteiten, waardoor studenten hier sneller associaties mee hebben. *"Ondanks dat we niet precies weten wat voor werk je daar zou doen, lijken ze heel dichtbij en zichtbaar."* Daarnaast lijkt het werk in de advocatuur, OM en rechtspraak heel tastbaar door (geromantiseerde) beeldvorming in series en het nieuws, wat de perceptie verder beïnvloedt.

De gemeente is relatief weinig zichtbaar en moeilijk te benaderen voor carrière-evenementen

Ondanks de grote hoeveelheid carrière-evenementen is de gemeente daar nauwelijks zichtbaar, wat de onbekendheid met het beroep van gemeenteburgemeester versterkt. Studieverenigingen geven aan dat gemeenten in de afgelopen jaren nauwelijks deelnamen aan carrièrebeurzen, bedrijvendiners en andere wervingsevenementen, terwijl de advocatuur prominent aanwezig is, het OM goed zichtbaar is en ministeries af en toe deelnemen. Een concreet voorbeeld is 'Working @ the Ministries', een jaarlijks evenement van JSVU (studievereniging Utrecht) over werken bij de overheid. Studenten maakten hier kennis met ministeries en het Rijkstraining, maar gemeenten ontbraken.

De wervingsinzet van gemeenten wordt door studenten als minimaal ervaren. De gemeente lijkt moeilijker te benaderen voor carrière-evenementen dan advocatenkantoren. Twee studenten die dergelijke evenementen organiseren, geven in het groeps gesprek aan dat een centraal aanspreekpunt bij de gemeente ontbreekt, zoals een duidelijke HR-contactpersoon.

"Ze verkopen zichzelf niet."

"Ik organiseerde een event, maar kon niet zomaar de HR-afdeling van de gemeente vinden. Dat gaat bij advocatenkantoren veel makkelijker."

Het beeld bestaat dat gemeenten weinig budget hebben voor werving. Commerciële kantoren investeren hier zeer sterk in, hebben toegankelijke HR-contacten en hanteren geen restricties voor deelnamekosten. Organisatoren van carrière-evenementen verwachten bovendien dat vooral grote gemeenten, zoals Amsterdam, te druk zijn om deel te nemen. Dit kan hen ervan weerhouden om gemeenten überhaupt te benaderen.

Studenten ervaren een competitieve sfeer op en na de opleiding wat sturend is in carrièrekeuzes

De status van een kantoor speelt mee in carrièrekeuzes, "De Zuidas en De Brauw zijn wauw." Uit het groeps gesprek volgt dat voor veel studenten de (commerciële) advocatuur de maat der dingen is als het gaat om het kiezen van hun carrièrepad. Dat de Zuidas als het hoogst haalbare wordt gezien, wordt versterkt door het feit dat veel docenten uit de advocatuur komen. Tegelijkertijd wordt er enigszins neergekeken op studenten die bij een klein bureau gaan werken.

"Hoe moeilijker het is om ergens binnen te komen, hoe aantrekkelijker het wordt, zo zou ik niet snel een zomerstage bij de gemeente doen, omdat ik het gevoel heb dat je daar makkelijk binnenkomt. Daar wil ik mijn vakantie niet voor opgeven."

Dit werkt ook door in de keuzes die studenten maken in hun beroepsoriëntatie. Niet zomaar alle instrumenten die door commerciële kantoren worden ingezet zijn dus te vertalen naar de publieke sector en de gemeente.

Het doen van de beroepsopleiding lijkt een belangrijke factor voor studenten om te kiezen voor grote advocatenkantoren. Zo hebben, volgens de deelnemers aan het groeps gesprek, veel studenten niet direct de ambitie om de advocatuur in te gaan, maar willen wel beginnen bij een kantoor om als advocaat-stagiair te worden opgeleid tot advocaat. Dit wordt gezien als een manier om in korte tijd veel te leren in een breed spectrum van (rechts)gebieden en een titel te behalen waarmee arbeidsmarktkansen stijgen.

Volgens de JSVU heerst er binnen de rechtenstudie een prestatiecultuur met een sterke focus op cv-opbouw, waarbij stages en nevenactiviteiten essentieel worden geacht. Tegelijkertijd ervaren studenten een hoge druk om goede cijfers te halen, wat deelname aan extracurriculaire activiteiten bemoeilijkt. Kantoren verwachten vaak dat studenten al relevante ervaring hebben opgedaan. Voor studenten die hun bachelor binnen drie jaar willen afronden, blijven stages vaak beperkt tot de zomer. Zij moeten die zelf organiseren.

Studenten geven aan het volgende beeld te hebben van de gemeente als potentiële werkgever

De gemeente heeft als werkgever een negatief imago en dit wordt versterkt door de onbekendheid rondom het beroep van een gemeentjurist. Als studenten aan de gemeente denken dan komen woorden zoals 'saai, stoffig, minder ambitieus' voorbij in de gesprekken, net als het stereotype beeld van een ambtenaar die een 8-tot-16-uur-mentaliteit heeft. Daarbij geven studenten wel aan dat wanneer ze in contact komen met mensen van de gemeente, bijvoorbeeld op een carrière-evenement in Groningen, dat dit beeld niet direct klopt.

Ministeries hebben meer aanzien onder studenten, en grote gemeenten worden aantrekkelijker gevonden dan kleinere. De meeste studenten denken aan beroepen zoals advocaat of officier van justitie. Echter, studenten die betrokken zijn bij de organisatie van carrière-evenementen zien dat er veel meer mogelijkheden zijn: ambassades, gemeenten, provincies – je kunt met een rechtenstudie eigenlijk overal terecht. Publiekrechtelijke functies worden tijdens de opleiding wel geschetst.

Er is een verschuiving zichtbaar in de interesse van studenten, evenementen over non-toga beroepen, zoals Working @ the Ministries, worden populairder. Studenten zien het advocatenwereldje, met zijn hoge werkdruk, minder als vanzelfsprekende keuze en tonen meer belangstelling voor maatschappelijke vraagstukken. Toch blijft de advocatuur domineren in studentenevenementen, mede door de financiële slagkracht van commerciële kantoren.

Naast een negatief imago over werken bij de gemeente, ontbreekt bij studenten het beeld van wat een gemeentjurist doet

"In het curriculum merk ik wel een breed beeld aan beroepen. Maar ik vind het vak van een advocaat wel meer tot de verbeelding spreken en weet eigenlijk niet wat een gemeentjurist doet."

Werken bij een gemeente wordt vaak geassocieerd met bestuursrechtelijke richtingen in het onderwijs

Hierdoor kunnen studenten met een focus op privaatrecht of strafrecht zich minder aangesproken voelen. Zoals een masterstudent strafrecht opmerkte:

"Het klinkt heel bestuursrechtelijk; ik denk, de gemeente, wat moet ik daar?"

Hoewel veel onderwerpen in de rechtenopleiding overlappen met gemeentelijke werkzaamheden, wordt de link met de praktijk volgens studenten zelden gelegd. Studenten staats- en bestuursrecht herkennen dat gemeenten in casuïstiek of vakken over bezwaarprocedures aan bod komen, maar dit blijft oppervlakkig en voelt "tussen neus en lippen door."

Hbo-rechtenopleidingen besteden meer aandacht voor de gemeentelijke praktijk in met vergelijking met WO

Uit gesprek met een student die eerst Hbo rechten heeft gedaan en vervolgens WO, gaf aan dat er in die opleidingen meer aandacht is voor gemeentelijke werkzaamheden. Bijna alle casussen zijn daar gericht op de gemeente, terwijl dat in het WO nauwelijks het geval is. Dit vergroot de onbekendheid met de mogelijkheden bij gemeenten voor WO-studenten. Ook kregen hbo-studenten meermaals van docenten te horen 'straks als jullie werken, dan kom je bij de gemeente terecht'. Ook dat is op universiteiten heel anders.

"Op het hbo werd de gemeente vaak genoemd als een logische optie, maar nu ik WO doe, heb ik het idee dat gemeenten geen WO-studenten zoeken."

We zien de volgende kansen om het imago te verbeteren en meer bekendheid te creëren over werken bij de gemeente onder studenten

We zien dat de onbekendheid met het werk van een gemeentjurist bijdraagt aan het negatieve imago. Veel studenten richten zich op beroepen als advocatuur omdat deze bekender en makkelijker in te beelden zijn. Tegelijkertijd geven geïnterviewden aan dat studenten ook interesse hebben om andere werkvelden, zoals bij de gemeente, te verkennen. Hieronder volgen kansen die uit de gesprekken met studenten naar voren kwamen om de bekendheid van gemeentelijke carrièremogelijkheden te vergroten.

VIA STUDIEVERENIGINGEN

Aanwezigheid op carrière-evenementen vergroten

Gemeenten kunnen zich zichtbaarder profileren als werkgever door actiever deel te nemen aan carrièrebeurzen, bedrijvendiners en evenementen zoals Working @ the Ministries (UU) en congressen van studieverenigingen zoals De Doorknoper (RUG, studievereniging staats- en bestuursrecht). Momenteel zijn vooral commerciële partijen goed vertegenwoordigd. Door bijvoorbeeld wervingsbudget te reserveren, zichtbare contactpersonen aan te wijzen en tijdig in te spelen op de planning van studieverenigingen, kunnen gemeenten hun aanwezigheid vergroten en structureler maken.

Alert zijn op georganiseerde kroegcolleges

Studieverenigingen organiseren regelmatig kroegcolleges waarin vakdeskundigen praktijkgerichte juridische vraagstukken bespreken in een informele borrelsetting. Gemeenten kunnen dit benutten door een kroegcollege vorm te geven en een gemeentjurist in te zetten als spreker, om studenten op een laagdrempelige manier kennis laten te maken met de gemeentelijke praktijk.

Gebruik maken van vacaturebanken en sociale media

Gemeenten kunnen vacatures en activiteiten plaatsen op de vacaturebanken en sociale mediakanalen van studieverenigingen om hun zichtbaarheid vergroten en zich beter positioneren als aantrekkelijk alternatief naast commerciële kantoren.

VIA DE OPLEIDING

Gemeente zichtbaar maken via keuzemomenten in het curriculum

Actieve deelname aan platforms zoals *Kies Bewust* (een vak om een afstudeerrichting te kiezen in de bachelor Rechtsgeleerdheid aan de RUG) kan gemeenten meer zichtbaarheid geven en een positief imago. Bijvoorbeeld door video's toe te voegen van alumni die als jurist bij een gemeente werken. Zo zou de gemeente ook actiever masterkeuzemomenten kunnen benutten door onderdeel te worden van informatief college over de inhoud van verschillende masters. Of deel kunnen nemen aan carrière workshops via Career Services ter ondersteuning van de keuze.

INTERN BIJ DE GEMEENTE

Vindbaarheid van een gemeentelijk aanspreekpunt vergroten

Zodat evenementorganisatoren de gemeenten makkelijk kunnen contacten om deelname van wervingsactiviteiten te bespreken en dat studenten met vragen weten waar ze die kunnen stellen. Denk hierbij aan zichtbaarheid van een HR contactpersoon op de website van de gemeente.

Als gemeente faciliteren dat studenten wat bij kunnen verdienen naast hun studie

Zo zou een stagevergoeding of tegemoetkoming op een studentenlening zou studenten kunnen activeren om bij de gemeente stage te lopen, een bijbaan te nemen of werkstudentenschap te starten.

Gemeenten kunnen gezamenlijk optrekken in het naar buiten treden

Bijvoorbeeld vanuit VNG-verband, om het imago te verbeteren en studenten een beter inzicht te geven in werken bij een gemeente. Door samen budget te investeren, kunnen zij actiever deelnemen aan carrière-evenementen en standaard formats ontwikkelen, zoals kroegcolleges over "bezwaren tijdens woningbouw," die studieverenigingen en opleidingen kunnen gebruiken. Dit creëert een eenduidig beeld van werken bij de gemeente en biedt meer mogelijkheden om studenten te bereiken en aan het positieve imago te werken. Studenten uit Utrecht gaven aan sneller geïnteresseerd te zijn in gemeente Utrecht, vanwege de logische link met hun studentenstad.



Bevindingen

5. Ontwerpopgaven als basis voor het vervolg van het ontwerptraject



Inhoud van de rechtenopleiding	Aandacht voor de praktijk in de rechtenopleiding	Werving van juristen	Binden en behouden van juristen
Kans om... meer gemeentelijke casuïstiek in vakken in te brengen Er is ruimte om bestaande gemeentelijke casuïstiek in het curriculum te versterken door actiever de link te leggen met wat je als jurist bij een gemeente kunt doen. Daarnaast kunnen kansen worden verkend om gemeentelijke casuïstiek bij vakken buiten staats- en bestuursrecht uit te breiden, met aandacht voor de beperkte aanpassingsruimte die docenten ervaren. bestuurs- en gemeenterecht aantrekkelijker te maken voor studenten Omdat in bestuursrecht relatief veel aandacht is voor de gemeentelijke context, biedt dit een kans om meer studenten voor deze studierichting te interesseren. Zo zijn er weinig aanpassingen in het curriculum nodig.	'uni-aanbod' proactief te ontwikkelen Er liggen de nodige kansen voor gemeenten om proactiever aanbod richting universiteiten te ontwikkelen, zoals formats van praktijk-casussen, stage-opdrachten, gastcolleges en kroegcollege's. Dit kan het werk van docenten ontlasten. Dit kan mogelijk in samenwerking tussen gemeenten, zoals via de VNG. in te spelen op de wens van universiteiten om een gebalanceerd perspectief op het beroepenveld te geven Daarbij willen universiteiten ook niet langer alles overlaten aan studieverenigingen. Wel varieert de focus op de praktijk en beroepenveld in de rechtenopleiding varieert sterk per universiteit, studierichting en per docent. in te spelen op de toenemende ruimte voor praktijkopdrachten Er is groeiende ruimte binnen universiteiten voor praktijkopdrachten, zoals via het vak 'Recht in praktijk' of community engaged learning. De UU en RUG bieden diverse kansen voor praktijk-(groeps)opdrachten: capita selecta, masterclasses, etc.	vaker onderwerpen voor afstudeerscripties aan te bieden Met een focus op masterscripties, want daar staat de keuze voor een onderwerp vaak vrij aan de student. het vak van gemeentejurist bekender te maken Studenten weten niet goed wat het vak van gemeentejurist behelst – dit is een kans voor gemeenten om op in te spelen, door interactie met studenten op te zoeken bij keuzemomenten in studie en bij loopbaanoriëntatie. Bijvoorbeeld via praktijkopdrachten binnen opleidingen, gastlessen door alumni of andere vormen van voorlichting op keuzemomenten. meer wo-studenten stage te laten lopen bij gemeenten. Dit zou op verschillende manieren kunnen: door bijvoorbeeld meer kortdurende (zomer)stages te bieden, maar ook de mogelijkheden voor stages bij gemeenten beter te ontwikkelen en proactiever onder de aandacht te brengen. het 'verhaal van de gemeentejurist' te ontwikkelen Met aandacht voor <i>unique selling points</i> van het vak. Die sluiten goed aan bij veranderende waarden van jongere generatie zichtbaarder te worden in wervingsactiviteiten Gemeenten zijn zelden aanwezig bij wervingskanalen of activiteiten, in tegenstelling tot commerciële kantoren. Dit biedt kansen om evenementen en kanalen van studieverenigingen actiever te benutten, zoals workshops, bedrijvendiners en vacaturebanken. Hierbij is het van belang dat ze goed vindbaar worden voor organisatoren van de evenementen (zichtbaar contactpunt op de website bijv.) de onderlinge bekendheid en contacten tussen gemeenten en universiteiten te vergroten zodat zij elkaar makkelijker kunnen vinden Voor het opzetten casussen, uitnodigen van gastsprekers en begeleiden stages, etc.. Door bijvoorbeeld contactpersonen aan te wijzen aan beide kanten en een interne structuur voor contact met studenten op te zetten.	inzicht in behoeften van starters te vergroten Gemeenten hebben weinig inzicht in wat rechtenstudenten en starters belangrijk vinden in hun eerste baan, terwijl dat behulpzaam kan zijn bij wervingsactiviteiten. meer ruimte te bieden voor starters bij jur. Vacatures Door bijv. werkervaringseisen te verlagen in vacatures. talent beter te behouden Het uitstroompercentage is relatief hoog bij jonge ambtenaren. Gemeenten kunnen investeren in jong behouden van (juridisch) talent. met studieverenigingen in gesprek te gaan over het schetsen van een breed beroepsbeeld, ook voorbij togaberoepen Dit biedt de kans voor de gemeente om actiever te zijn bij carrière-evenementen van studieverenigingen. de aantrekkelijkheid van gemeente voor jong talent te vergroten O.a. door knelpunten in de werk-context voor jongeren te beperken, door-groeimogelijkheden te vergroten, (gezamenlijke) traineeships op te zetten en andere instrumenten. Zo kan gemeente zich ook meer meten met het Rijk als werkgever. Bij de selectie van de omcirkelde kansen is dubbeling voorkomen en de focus gelegd op mogelijkheden die binnen de invloedsfeer van gemeenten en de scope van dit onderzoek vallen. Dit is gebaseerd op de gesprekken en bureaustudie, met het oog op de praktische toepasbaarheid van de oplossingen door gemeenten.

Bij de selectie van de omcirkelde kansen is dubbeling voorkomen en de focus gelegd op mogelijkheden die binnen de invloedssfeer van gemeenten en de scope van dit onderzoek vallen. Dit is gebaseerd op de gesprekken en bureaustudie, met het oog op de praktische toepasbaarheid van de oplossingen door gemeenten.

Van kansen via ontwerpopgaven tot concepten

Met de VNG-werkgroep Next Level Gemeentjuristen zijn de omcirkelde acht kansen op de vorige pagina geprioriteerd op basis van haalbaarheid, uitvoerbaarheid en bereik.

- **Haalbaarheid & Uitvoerbaarheid:** *zijn er praktische barrières die dit moeilijk maken voor gemeenten om de kans op te pakken, zoals gebrek aan capaciteit, afhankelijkheid van externe partijen, of beperkte toegang tot universiteiten?*
- **Bereik:** *hoeveel studenten kunnen we met deze kans bereiken?*

Hieruit zijn vier kansen geselecteerd (zie hieronder). Vervolgens zijn deze kansen geherformuleerd tot ontwerpopgaven (zie rechterkant van de slide).

KANS OM...

- ... zichtbaarder te worden in wervingsactiviteiten
- ... het vak van gemeentjurist bekender te maken
- ... meer wo-studenten stage te laten lopen bij gemeenten
- ... meer gemeentelijke casuïstiek in vakken in te brengen

Resultaat: Toolbox met concepten

In fasen 3 en 4 van het traject zijn, toegespitst op de hierboven genoemde ontwerpopgaven, oplossingen ontwikkeld in co-creatie met rechtenstudenten, gemeentjuristen, en vertegenwoordigers van universiteiten. Deze oplossingen zijn gevat in een aantal **concepten** die verder zijn uitgewerkt en beschreven in een **toolbox**. Deze toolbox is separaat van dit onderzoeksrapport opgeleverd. Hiernaast staat een overzicht van de concepten die in de toolbox zijn beschreven.

ONTWERPOPAGAVEN

Opgave 1: Actiever deelnemen aan wervingsactiviteiten

Hoe kunnen gemeenten actiever deelnemen aan bestaande wervingsactiviteiten van universiteiten en studie-/studentenverenigingen, en hoe kunnen gemeenten daar een inzichtelijk en aantrekkelijk beeld van het vak van gemeentjurist uitdragen?

Opgave 2: Inbrengen praktijkcasuïstiek in het curriculum

Hoe kunnen gemeenten relevante casuïstiek en praktijkopdrachten ontwikkelen die studenten een goed beeld geven van het werk van de gemeentjurist, en op welke manier kunnen gemeenten en universiteiten samenwerken om deze casuïstiek een plek te geven in het curriculum van rechtenopleidingen?

Opgave 3: Bevorderen van stages & traineeships

Hoe kunnen gemeenten ervoor zorgen dat er meer universitaire rechtenstudenten of net afgestudeerden praktijkervaring opdoen binnen de gemeentelijke organisatie, bijvoorbeeld via stages of traineeships? Wat is er nodig om deze leertrajecten aantrekkelijk en toegankelijk te maken?



Lijst van geïnterviewden

Gemeenten	
Delft	Senior juridisch adviseur
Enschede	Senior strategisch adviseur Concernstaf
Etten-Leur	Advocaat in loondienst
Groningen	- Senior juridisch adviseur + pre-master Juridische Bestuurskunde - Jurist Concern Control en Juridische Zaken, tevens ex-stagiair
Haarlem	- Afdelingsmanager Juridische Zaken - Werving- en selectieadviseur
Midden-Delfland	Masterstudent en Juridisch adviseur (ZZP)
Tilburg	Afdelingshoofd Juridische Zaken
Utrecht	- Directeur Juridische Zaken - HR-manager, recruitment
Valkenburg	- Concernjurist - Adviseur HR
Vlaardingen	- Senior adviseur Juridische Zaken - Tweedelijns functie Juridische Zaken - HR-manager
Westland	- Jurist + teammanager - Senior recruiter - Senior medewerker ontwikkeling ruimte

Rechtenopleidingen*
Universiteit Utrecht (UU)
mr. dr. Viola Bex-Reimert
prof. dr. Anoeska Buijze
mr. dr. Jeroen Kiewiet
mr. dr. Wubbo Wierenga
dr. Paulien de Winter
Therese Albers (career office)

Rijksuniversiteit Groningen (RUG)
prof.dr. Solke Munneke
prof. dr. Kars de Graaf
dr. Michelle Bruijn
mr. dr. Jaap Dijkstra (onderwijsdirecteur)
Hanny Bultema (career office)

Law Hub Limburg	Projectleider
VJK	Voorzitter
CPO	Opleidingsmanager

Rechtenstudenten
Universiteit Utrecht (UU)
JSVU: algemene studievereniging rechtsgeleerdheid

Rijksuniversiteit Groningen (RUG)
JFV: algemene studievereniging rechtsgeleerdheid
Leden van de opleidingscommissie: opleiding Rechtsgeleerdheid (bachelor, richting Nederlands Recht) en de masteropleiding Nederlands Recht

Groepsinterview
6 studenten rechtsgeleerdheid



Meer weten?

☎ (030) 236 30 30

🌐 Andersson Elffers Felix

💻 www.aef.nl

✉ Mail@aef.nl