



Toolbox 'De Gemeente Meester'

Concepten om de aansluiting
tussen rechtenopleidingen,
studenten en de gemeentelijke
juridische praktijk te verbeteren

Inhoudsopgave

routekaart
Opendeurendag

routekaart
Scriptiebank

handreiking
Meer dan wetten

handreiking
Werkstudentschap

inventarisatie
Praktijkcasuïstiek

Leeswijzer

Klik op de blokken hiernaast om elk concept afzonderlijk te bekijken.

Gebruik de knop rechtsboven op iedere pagina om terug te navigeren naar de inhoudsopgave.



Colofon

Auteurs: David Schelfhout, Ianthe van Alkemade, Wouter Verbree, Michiel Ehrismann

Datum: 13 mei 2025

Ons kenmerk: HG109



Introductie

Deze toolbox is het resultaat van een onderzoeks- en ontwerptraject over de aansluiting van WO-rechtenstudies op de praktijk van de gemeentjurist

In opdracht van de VNG-werkgroep 'Next Level gemeentjurist' heeft AEF een traject doorlopen om concepten te ontwikkelen die kunnen helpen om deze aansluiting te verbeteren. In de eerste fase van het traject hebben we vanuit de perspectieven van gemeenten, universitaire rechtenopleidingen en studenten onderzocht hoe de aansluiting er op dit moment uit ziet, welke belemmeringen zich daarin voordoen en welke kansen voor verbetering er zijn. Dat is samengevat in een onderzoeksrapport. Samen met de VNG-werkgroep hebben we vervolgens bepaald wat de drie belangrijkste ontwerpopgaven zijn die hieruit voortvloeien. Daarna zijn in interactieve ontwerp sessies, samen met gemeenten, universiteiten en studenten, de hieronder genoemde concepten ontwikkeld om in te kunnen spelen op de opgaven.

In dit document zijn deze concepten verder uitgewerkt. Daarbij maken we onderscheid tussen 'routekaart'-concepten en 'handreiking'-concepten. De 'routekaart'-concepten beschrijven een plan van aanpak en de te zetten stappen om het concept in de praktijk te brengen. De 'handreiking'-concepten zijn producten die in principe direct toepasbaar zijn in de praktijk. Voor het thema praktijkcasuïstiek zijn kansen geïnventariseerd.

Ontwerp opgaven

Opgave 1: Actiever deelnemen aan wervingsactiviteiten

De eerste opgave is dat gemeenten actiever deelnemen aan bestaande wervingsactiviteiten van universiteiten en studie-/studentenverenigingen, en daar een inzichtelijk, wervend en aansprekend beeld van het vak van gemeentjurist uitdragen.

Opgave 2: Inbrengen van praktijkcasuïstiek in het curriculum

De tweede opgave is dat gemeenten casuïstiek en praktijkopdrachten ontwikkelen die studenten een goed beeld geven van het werk van de gemeentjurist, die in te passen zijn in het curriculum van rechtenopleidingen.

Opgave 3: Bevorderen van stages & traineeships

De derde opgave is dat gemeenten ervoor zorgen dat er meer universitaire rechtenstudenten of net afgestudeerden stage lopen bij de gemeente, of dat studenten op een andere manier tijdens of na hun studie voor langere tijd kennis maken met de (juridische) gemeentelijke praktijk.

Concepten

routekaart
Opendeurendag

handreiking
Meer dan wetten

inventarisatie
Praktijkcasuïstiek

routekaart
Scriptiebank

handreiking
Werkstudentenschap

routekaart **Open Deuren Dag rechtenstudenten**

Aanleiding

Het onderzoeksrapport voor De Gemeente Meester laat zien dat WO-rechtenstudenten weinig beeld hebben bij een gemeente en wat een gemeentjurist precies doet. Gemeenten en studenten zien dit als één van de grootste prioriteiten bij het verbeteren van de aansluiting tussen rechtenopleidingen en gemeenten. Dat vraagt enerzijds een gestructureerde inhoudelijke boodschap over het werk van gemeentjuristen* en anderzijds nieuwe richtingen voor het contact tussen studenten en gemeenten.

Voor dit contact is in samenspraak met studenten, gemeenten en rechtenopleidingen een nieuw concept ontwikkeld: de **Open Deuren Dag rechtenstudenten**. Dit is een evenement waar gemeenten op georganiseerde wijze studenten kennis laten maken met hun werk. Door de Open Deuren Dag krijgen studenten de kans om de gemeente als werkgever te leren kennen en krijgen zij een inkijkje in zowel de inhoudelijke (juridische) vraagstukken als type werkzaamheden van een gemeentjurist.

Deze routekaart geeft aan hoe de Open Deuren Dag kan worden gerealiseerd.

Voor wie is het?

- Rechtenstudenten aan het WO, zowel bachelor als master, in alle studentensteden een rechtenfaculteit. Masterstudenten en studenten in het 2^e of 3^e jaar van de Bachelor zullen vaker dit soort evenementen bezoeken dan eerstejaars studenten. Dit is dan ook de belangrijkste doelgroep om de communicatie op te richten.
- De communicatie richt zich niet alleen op studenten Staats- of Bestuursrecht, maar ook op studenten van andere richtingen zoals privaatrecht, internationale betrekkingen of Europees recht. In het opstellen van de communicatiestrategie is het van belang om binnen de verschillende opleidingen in kaart te brengen welke vakken er gegeven worden die raken aan de gemeentelijke praktijk en te kijken of de communicatie daarop kan worden afgestemd. Zo kan worden aangesloten op onderwerpen waarmee studenten op dat moment bezig zijn.

Fasering

Het opzetten en realiseren van de Open Deuren Dag vraagt procesmatig gezien om een project in twee fasen. De figuur hieronder geeft dit schematisch weer.



In deze routekaart schetsen we voor beide fasen hoe de Open Deuren Dag georganiseerd kan worden en hoe die eruit ziet. Daarbij nemen we als uitgangspunt dat een groep gemeenten de initiatiefnemer is om de Open Deuren Dag werkelijkheid te maken. De gemeenten die vertegenwoordigd zijn in de VNG-werkgroep Next Level Gemeentjuristen zijn wat ons betreft daarvoor de meest voor de hand liggende initiatiefnemers. Mogelijk kan de VNG een rol spelen in communicatie naar gemeenten over dit initiatief.

* Zie hiervoor de handreiking *Meer dan wetten*

Fase 1: Bepalen van organisatorische basis (1/2)

Om de Open Deuren Dag te verwezenlijken, moeten in de eerste fase drie fundamentele keuzes worden gemaakt rond de organisatie van het evenement. Hieronder schetsen we deze keuzes, inclusief hun voor- en nadelen. Dit zijn de eerste keuzes voor de VNG-werkgroep Next level gemeentjuristen om te maken.

I) Opzet en uitrol van het initiatief

De eerste keuze is hoe de Open Deuren Dag in eerste instantie kan worden opgezet en (mogelijk) uitgerold over het land. Hiervoor zijn twee opties mogelijk:

- A. 'Top-down', waarbij vanaf het begin af aan wordt geprobeerd het evenement breed te organiseren
- B. 'Bottom-up': klein beginnen voordat het concept breed wordt uitgerold. Dit kan door te starten in één of enkele pilotregio(s) en het concept dan verder uit te bouwen op basis van geleerde lessen.

Voordelen van optie A (top-down uitrol) zijn:

- Vanaf het begin landelijk organiseren leidt tot een dag met een groot bereik in het hele land. Dat past bij de landelijke aard van het probleem dat het evenement adresseert.
- Top-down uitrol is ambitieus. Juist door een ambitieuze, grootschalige opzet kan de dag de aandacht trekken van studieverenigingen, opleidingen, gemeenten en potentiële subsidieverstrekkers.

Voordelen van optie B (bottom-up uitrol) zijn:

- Kleinschaliger beginnen in één of enkele regio(s) is eenvoudiger te organiseren en daarmee mogelijk op kortere termijn te realiseren.
- Een start in één of enkele regio(s) kan dienen als een pilot. Zo kan de dag zijn waarde bewijzen en daarmee minder gecommiteerde stakeholders over de streep trekken om mee te doen.

II) Regio-indeling

Bij de ontwikkeling van het concept werd al duidelijk dat niet elke gemeente een eigen Open Deuren Dag kan organiseren, want 342 Open Deuren Dagen is niet werkbaar. In plaats daarvan kan de dag beter georganiseerd worden per regio. Daarbij zal elk jaar één gemeente in de regio de dag huisvesten. Andere gemeenten in de regio kunnen zichtbaar zijn en bijdragen door bijvoorbeeld vertegenwoordigers af te vaardigen of inhoudelijke programmaonderdelen te verzorgen. De keuze hierbij is welke regio-indeling wordt gehanteerd. Hiervoor zijn twee opties mogelijk:

- A. Regio's rondom een universiteit. Er zijn 10 universiteiten met een rechtenfaculteit
- B. Regio's van een bestaand samenwerkingsverband, zoals bijvoorbeeld de 25 veiligheids- of RUD-regio's*

Voordelen van optie A (rondom een rechtenfaculteit) zijn:

- Bij deze optie lijkt het logisch dat de gemeente waarin de universiteit ligt, de dag huisvest. Dat maakt de verantwoordelijkheidsverdeling binnen de regio duidelijk en geeft vaart in fase 2.
- De indeling naar universiteitssteden is herkenbaar voor studenten. Een groot deel van de studenten woont in de gemeente waar de dag wordt gehuisvest.
- Gemeenten met een universiteit binnen hun grenzen hebben vaak al op verschillende niveaus contact met deze onderwijsinstellingen. Dat is behulpzaam bij het organiseren en promoten van de dag.

Voordelen van optie B (in een bestaande samenwerkingsregio) zijn:

- Gemeenten in bestaande samenwerkingsregio's zijn vaak al gewend om met elkaar samen te werken. Het is voor elke gemeente direct duidelijk tot welke regio die behoort.
- Bestaande samenwerkingsregio's zijn gelijkmatiger over het land verdeeld. Zo kan het hele land aan bod komen en is er (ook voor de groep thuiswonende studenten) altijd een Open Deuren Dag in de buurt.
- In deze optie is de regio-indeling minder afhankelijk van één stad. Dat maakt het aannemelijker dat verschillende gemeenten in de regio de Open Deuren Dag bij toerbeurt huisvesten.

Bij het bepalen van deze keuze ligt het voor de hand om ook af te stemmen met universiteiten. Voor beide opties geldt dat het niet noodzakelijk is dat alle regio's in het hele land altijd meedoen.

* Nederland kent 25 veiligheidsregio's en 25 regionale uitvoeringsdiensten (omgevingsdiensten). Deze regio's vallen grotendeels samen.

Fase 1: Bepalen van organisatorische basis (2/2)

III) Centrale of afzonderlijke organisatie

De derde keuze is in hoeverre de Open Deuren Dag een landelijk evenement is met enige landelijke programmacoördinatie. Enige landelijk coördinatie lijkt noodzakelijk om te borgen dat de Open Deuren Dag overal in dezelfde week of periode plaatsvindt (wat de communicatie kan vergemakkelijken). Ook hier zijn twee opties mogelijk:

A. Centrale coördinatie, waarbij er enige landelijke programmacoördinatie is op het evenement

B. Afzonderlijke organisatie, waarbij iedere regio zelf besluit *of* en *hoe* het de dag organiseert

Voordelen van optie A (centrale coördinatie) zijn:

- De Open Deuren Dag kan overal op ongeveer hetzelfde moment en met ongeveer hetzelfde inhoudelijk programma plaatsvinden. Dat maakt de dag een 'sterk merk'.*
- Centrale programmacoördinatie kan landelijke marketing van de dag verzorgen. Gemeenten zijn daarvoor dan minder afhankelijk van universiteiten en studieverenigingen.
- Landelijke richtlijnen of hulpmateriaal kan de afzonderlijke regio's en gemeenten ondersteunen bij het lokaal organiseren van de dag en zo werk uit handen nemen.

Voordelen van optie B (afzonderlijke coördinatie) zijn:

- Het organiseren van de dag gaat zonder landelijke coördinatie naar verwachting sneller, omdat regio's waar veel enthousiasme en energie is rond de dag niet hoeven te wachten op landelijke ontwikkelingen die normaliter meer tijd kosten.
- Gemeenten hebben op dit moment nog geen landelijke coördinatie voor andere recruitment evenementen (voor bijvoorbeeld ICT'ers, technici, etc.) maar er zijn voor die groepen wel lokale initiatieven. Bij deze optie is het eenvoudiger om aan te sluiten op deze lokale (onderling sterk verschillende) initiatieven gericht op andere groepen.



* Dit maakt ook de kans groter dat gemeenten erin slagen om subsidie te krijgen voor het (landelijk) organiseren van de dag, bijvoorbeeld via het A&O-fonds gemeenten.

Fase 2: Invulling en dagorganisatie

Nadat de initiatiefnemers voor de Open Deuren Dag de hiervoor beschreven organisatorische keuzes hebben gemaakt, kunnen ze beginnen met het invullen van de dag en de (praktische) organisatie ervan. Hieronder schetsen we een *voorbeeld* van een projectplan voor deze fase.

Wat is er nodig om de dag te organiseren en vervolgens te implementeren?

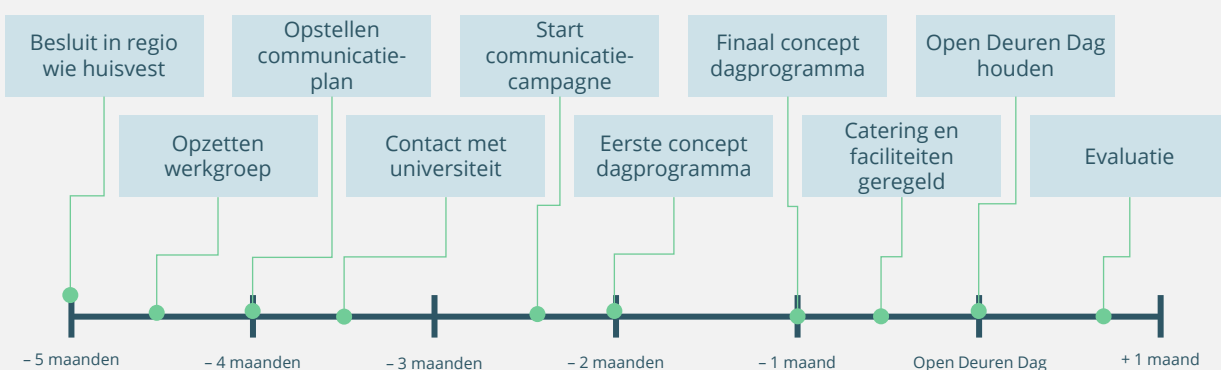
- **Vormen van een werkgroep Open Deuren Dag:** De eerste stap is dat er binnen elke regio een gemeente het voortouw neemt om de dag (dit jaar) te huisvesten. Daar wordt een kleine werkgroep opgezet, zie hiernaast.
- **Opstellen communicatieplan:** Communicatie kan via studieverenigingen en universiteiten. Studieverenigingen zijn bij veel rechten-opleidingen het primaire kanaal voor arbeids-marktorientatie voor studenten. Zij kunnen het evenement onder de aandacht brengen via hun social media en andere kanalen. Ook bij de universiteit kan het evenement worden aangekondigd, via interne platforms zoals Blackboard. Via de *career officers* of docenten kan dit evenement wellicht ook onder de aandacht worden gebracht bij vakken die gegeven worden in de periode dat de Open Deuren Dag gepromoot wordt.
- **Ontwikkelen dagprogramma:** De werkgroep ontwikkelt een eerste concept-dagprogramma en legt deze blauwdruk voor aan gemeente-juristen en, waar mogelijk, studenten (via studieverenigingen) om feedback op te halen.
- **Ontwikkelen casus/werkvorm:** De werkgroep ontwikkelt een eerste product. Mogelijk kan de studievereniging meekijken naar zowel de inhoud als de vorm om te zorgen dat het goed aansluit op de behoeften en het kennisniveau van studenten.

Wie zijn er betrokken bij de invulling en dagorganisatie?

- **Werkgroep** die dient als kernteam voor organisatie van de dag binnen deze regio. Hierin zijn in elk geval 2 á 3 gemeentelijkejuristen en een HR-medewerker van de huisvestende gemeente vertegenwoordigd, en bij voorkeur ook enkele juristen van andere gemeenten in de regio.
- **Afdeling marketing/communicatie** van de organiserende gemeente om mee te denken over aansprekende branding, bijpassende communicatie-uitingen en communicatieplan.
- **Universiteit:** Docenten kunnen een belangrijke rol vervullen in het uitdragen van het nut van de Open Deuren Dag. Daarnaast zijn de *career officers* van belang om af te stemmen over de mogelijkheden voor communicatie en promotie van het evenement.
- **Studieverenigingen:** vragen of zij feedback willen geven op het plan, inclusief de presentatie en casus/werkvorm. Daarnaast mogelijkheden voor promotie en communicatie bespreken. Studieverenigingen brengen hier overigens mogelijk kosten voor in rekening.

Wat is de planning voor het (jaarlijks) organiseren van de dag?

Op welke dag in het jaar de Open Deuren Dag plaatsvindt, moet nog (landelijk of regionaal) worden besloten. De maanden november en maart lijken goed geschikt, omdat er in die maanden op weinig universiteiten tentamenweken zijn.



Aan welke voorwaarden moet zijn voldaan?

- Een goed communicatieplan en plek waar studenten zich kunnen aanmelden
- Een enthousiaste, jonge, representatieve gemeentjurist met een pakkende presentatie
- Een goed uitgedachte en uitgewerkte casus of werkvorm waarin studenten zelf aan het werk worden gezet
- Een aantal gemeentjuristen die beschikbaar zijn om groepjes te begeleiden en studenten rond te leiden
- Een mooie ruimte om de bijeenkomst in te houden en te borrelen na afloop
- Budget voor promotie, gadgets en borrel

Bij het ontwikkelen van dit soort concepten is het verstandig om het concept te *testen en te verbeteren*. Op basis van de geleerde lessen kan het concept worden verbeterd en door andere gemeenten worden opgepakt.

Risico's en aandachtspunten

- Er komen te weinig studenten: het is van belang om het programma aansprekend te maken en dit te vertalen naar een goed communicatieplan.
- Gemeenten rond universiteitssteden slagen er niet in om goed samen te werken in het jaarlijks organiseren van deze dag.
- Doordenk de opvolging van het evenement; hoe houd je de aandacht van geïnteresseerde studenten vast? Bijv. kunnen ze zich inschrijven om juridische vacatures te ontvangen?
- Als het programma jaarlijks georganiseerd wordt, zou ook een omliggende gemeente een keer dit evenement kunnen organiseren. Voor de opkomst van het evenement lijkt het wel verstandig om de locatie zo dicht mogelijk bij waar studenten wonen en studeren te organiseren.
- Gemeenten hebben moeite om (gezamenlijk) budget en of andere middelen (zoals beschikbare collega's) vrij te maken voor de organisatie van deze dag.

Voorbeeld programma

Welkom & introductie (30 min): de studenten worden welkom geheten door een bestuurder (burgemeester of wethouder). Daarna neemt een jonge, representatieve het stokje over. Hij/zij presenteert de gemeente als interessante werkgever en schetst welke maatschappelijke vraagstukken actueel zijn voor de gemeente en hoe je hierin een verschil kunt maken. De gemeentjurist vertelt zijn eigen, authentieke verhaal en waarom hij/zij enthousiast is over de gemeente en de baan als gemeentjurist. Studenten krijgen daarnaast een inkijkje in de sociale kant van het werken bij de gemeente; welke activiteiten, borrels, uitjes, worden er georganiseerd?

Zelf aan de slag (40 min): Studenten gaan zelf aan de slag met een actuele, spannende, uitdagende, betekenisvolle casus. Dit kan in de vorm van een hackathon of een andere werkvorm. Door te werken in kleine groepjes onder begeleiding van een gemeentjurist gebeuren er twee dingen; studenten komen direct in contact met een gemeentjurist en krijgen daardoor enerzijds een beter beeld van wat voor mensen er werken en met wat voor vragen zij zich bezighouden. Anderzijds worden zij ook zelf geactiveerd om na te denken over de maatschappelijke vraagstukken waar de gemeente zich mee bezighoudt en dragen zij bij met waardevolle en out-of-the-box ideeën waar de gemeente van kan profiteren. Door af te sluiten met een plenaire terugkoppeling krijgen studenten ook vanuit andere groepjes inzicht in het werk van een gemeentjurist.

Rondleiding door het gemeentehuis (20 min): Studenten krijgen met hun groepje een rondleiding van een gemeentjurist.

De stad in (optioneel, 60 minuten): Studenten krijgen de keuze om de stad in te gaan met gemeentjuristen en op locatie meer te horen over vraagstukken die spelen, zoals inrichting van openbare ruimte, bezoek aan een jeugdzorginstelling, meelopen met handhaving, etc.

Borrel met juristen (30 min): Studenten borrelen na afloop met gemeentjuristen waar ze de kans krijgen om hen beter te leren kennen en hun vragen te stellen.

* Dit maakt ook de kans groter dat gemeenten erin slagen om subsidie te krijgen voor het (landelijk) organiseren van de dag bij bijvoorbeeld VNG of het Rijk.

routekaart **Scriptiebank**

Aanleiding

Uit het onderzoeksrapport volgt dat veel rechtenstudenten in hun masterfase op zoek zijn naar een interessant scriptieonderwerp met maatschappelijke en praktische relevantie, maar niet per se naar een afstudeerstage – daarvoor is vaak ook geen ruimte in het curriculum. Tegelijkertijd willen gemeenten graag jong juridisch talent betrekken bij actuele vraagstukken. De Scriptiebank biedt een laagdrempelige manier om deze twee werelden met elkaar te verbinden.

Via een digitale Scriptiebank kunnen gemeenten actuele juridische vraagstukken aanbieden als mogelijke scriptieonderwerpen, gekoppeld aan gemeentjuristen die hierbij als aanspreekpunt fungeren. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het aanleveren en up-to-date houden van scriptieonderwerpen in de bank. Daarnaast moet een partij zorgdragen voor het technisch beheer van de bank.

Het doel is om studenten te inspireren voor onderwerpen in de gemeentelijke praktijk en zo op laagdrempelige manier kennis te laten maken met het werk(veld) van gemeentjuristen. Studenten kunnen zelfstandig een onderwerp kiezen en hoeven daarbij geen formele (stage)overeenkomst aan te gaan met de gemeente. De begeleiding van het scriptietraject blijft in handen van de universiteit, waardoor de tijdsinvestering voor gemeenten beperkt blijft. Tijdens het scriptietraject kunnen studenten op laagdrempelige manier met vragen terecht bij gemeentelijke contactpersonen.

Voor wie is het?

Masterstudenten die op zoek zijn naar een scriptieonderwerp, van hen wordt verwacht om bij de start aan te geven dat ze aan de slag gaan met een onderwerp en dat ze hun resultaten presenteren bij de gemeente.

Gemeentjurist(en) die een onderwerp indienen op de scriptiebank. Zij dienen zich te committeren aan dit onderwerp door beschikbaar te zijn voor o.a. een verkennend gesprek, eventuele tussentijdse vragen en doorverwijzingen voor de student en het faciliteren van een presentatiemoment bij de gemeente.

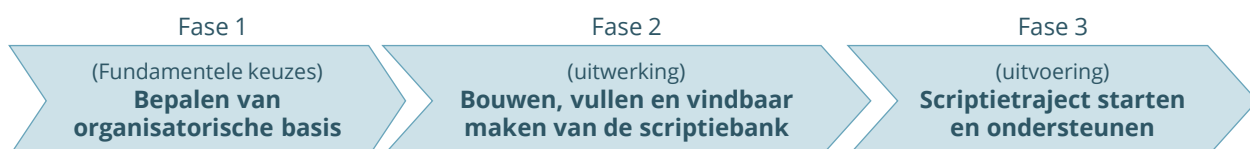
Universiteit die studenten ondersteunen in het vinden van een scriptieonderwerp, hierbij kunnen docenten van mastervakken een rol spelen en specifiek de scriptiecoördinatoren die ook als contactpunt met gemeenten of scriptiebankbeheerders kunnen fungeren.

Wat kan dit opleveren voor gemeenten?

- Toegang tot frisse inzichten en juridische reflectie op actuele vraagstukken
- Versterking van de relatie met universiteiten en rechtenstudenten
- Laagdrempelige kennismaking met jong juridisch talent
- Een positiever beeld bij studenten over het werken als jurist bij de gemeente

Fasering

Het opzetten en draaiende houden van de scriptiebank en begeleiding vraagt procesmatig gezien om een project in drie fasen. De figuur hieronder geeft deze schematisch weer.



In deze routekaart schetsen we de drie fasen hoe de scriptiebank kan worden ontwikkeld en hoe deze gebruikt kan worden gedurende een scriptietraject.

Fase 1: Bepalen van organisatorische basis (1/2)

Om de scriptiebank te realiseren, moeten in deze eerste fase enkele fundamentele keuzes worden gemaakt over de schaal waar het platform een plek kan krijgen en over wie het beheer van de digitale scriptiebank doet. Dit zijn de eerste keuzes die de VNG *Next level* werkgroep moet maken voordat verdere uitwerking kan plaatsvinden. Hieronder worden de opties uitgewerkt, aan de hand van twee kernvragen:

- Keuze I (waar): op welk schaalniveau is de scriptiebank georganiseerd?
- Keuze II (wie): welke organisatie neemt de technische beheerrol van de scriptiebank op zich?

I) Schaalniveau waarop de scriptiebank georganiseerd wordt (waar?)

De eerste keuze is de schaal waarop de scriptiebank wordt georganiseerd.

Let op: deze keuze gaat over waar het platform georganiseerd wordt. De vindbaarheid voor studenten, docenten en andere gebruikers hangt niet direct af van de locatie van het platform, maar vooral van de wijze waarop het onder de aandacht wordt gebracht. Zolang de scriptiebank goed wordt gepromoot via bekende studentkanalen, zoals universiteiten, studieverenigingen of docenten, is het minder van belang op welke website het platform technisch is ondergebracht. Belangrijk is dat er een duidelijke plek is waar de opdrachten technisch worden beheerd en gemeenten gemakkelijk opdrachten op kunnen plaatsen.

Er zijn grofweg twee opties voor de inbedding van het platform:

- A. Centrale schaal** (landelijk platform), waarbij de huidige website van de VNG waarop een nieuwe pagina wordt ondergebracht een voor de hand liggende optie is omdat via dat kanaal alle gemeenten zijn verbonden. Daarnaast kan er ook een nieuw landelijk platform ontwikkeld worden.
- B. Decentrale schaal** (platform per regio of gemeente(n)), waarbij een regio of gemeente zelfstandig een eigen scriptiebank ontwikkelt, bijvoorbeeld als aparte pagina op de gemeentelijke website.

Voordelen van optie A (**centrale schaal**) zijn:

- Eén centrale toegang voor studenten, docenten en gemeenten met een uniforme uitstraling: alle partijen weten waar ze de onderwerpen kunnen vinden of plaatsen. Studenten hoeven niet te zoeken per regio en landelijke promotie is eenvoudiger.
- Efficiënt ontwikkelen: één investering in techniek, vormgeving en beveiliging. Met name als wordt aangesloten op een al bestaand landelijk platform zijn mogelijk de startkosten lager.
- Gelijke kansen voor kleine gemeenten: ook kleinere gemeenten met minder middelen kunnen eenvoudig onderwerpen aanbieden via één platform.

Voordelen van optie B (**decentraal**) zijn:

- Minder noodzaak tot landelijke afstemming: het initiatief kan ook zonder breed landelijk draagvlak worden opgestart, bijvoorbeeld in samenwerking tussen één of twee gemeenten en universiteiten.
- Flexibiliteit en snelheid van bouwen: omdat gemeenten kunnen voortbouwen op bestaande systemen en bestaande lijnen met de universiteit is de ontwikkeltijd mogelijk korter.
- Lokale maatwerk mogelijkheden: de scriptiebank kan afgestemd worden op lokale initiatieven of projecten.



Fase 1: Bepalen van organisatorische basis (2/2)

II) Organisatie die het technisch beheer van de scriptiebank oppakt (wie?)

Technisch beheer betreft het ervoor zorgen dat het platform in de lucht komt en blijft, dat de omgeving technisch blijft functioneren, en aanjagen dat gemeenten hun onderwerpen aanvullen en actualiseren. Ook communicatie richting studenten, universiteiten en gemeenten kan hieronder vallen. De vraag is: wie neemt deze beheerrol op zich? Er zijn drie mogelijke varianten:

A. Beheer bij een centrale organisatie.

B. Beheer bij een (groep) gemeente(n).

C. Beheer bij de universiteit (eventueel met subsidie vanuit gemeente).

Voordelen van optie A (**beheer bij een centrale organisatie**) zijn:

- Een centrale organisatie is robuust en kan terugvallen op ondersteunende processen.
- Een centrale organisatie heeft een bestaande bekostigingsstructuur.
- Past goed bij een landelijke schaal van de scriptiebank (keuze I).

Voordelen van optie B (**beheer bij een (groep) gemeente(n)**) zijn:

- Gemeenten voelen eigenaarschap en urgentie.
- Gemeenten met een universiteit in hun stad zijn goed gepositioneerd.
- Zeker grotere gemeente hebben een schaal die het ontplooiën van dit soort initiatieven mogelijk maakt.
- Sluit goed aan bij decentrale schaal (keuze I) (bijv. één gemeente of regio per universiteit).

Voordelen van optie C (**beheer bij de universiteit**) zijn:

- Universiteiten hebben een direct belang bij een actueel scriptieaanbod met oog op hun onderwijs wat een sterke incentive biedt om het platform goed te onderhouden.
- Snel uit te breiden naar andere vakken of opleidingen.
- Past goed bij een decentrale aanpak waarbij de universiteit als spil fungeert.

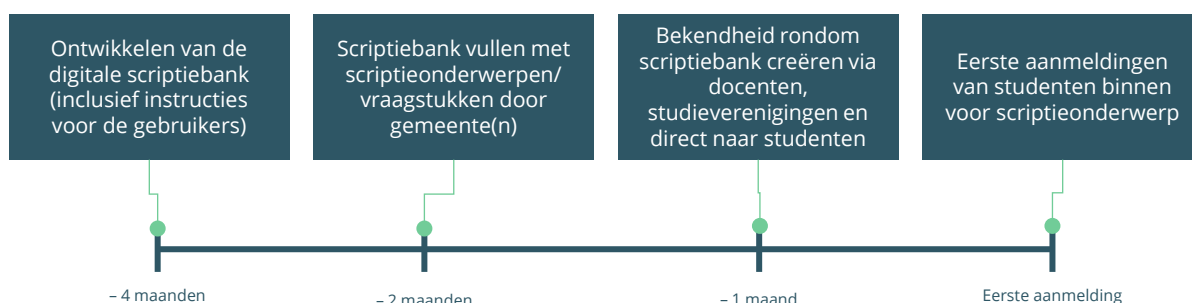
Let op: voor het inhoudelijk beheer van het platform, zoals het plaatsen en actualiseren van scriptieonderwerpen, is elke gemeente zelf verantwoordelijk. De schaal waarop het platform wordt ontwikkeld of technisch wordt beheerd, staat hier los van en heeft hierop geen directe invloed.

Fase 2: Bouwen, vullen en vindbaar maken van de scriptiebank

Nadat de initiatiefnemers voor de scriptiebank basale organisatorische keuzes hebben gemaakt, kunnen ze beginnen met het bouwen, vullen en verspreiden van de scriptiebank. Hieronder volgt een voorbeeld van een projectplan voor deze fase. En schetsen we wat belangrijk is voor het vullen van de scriptiebank en het vindbaar maken ervan.

Wat is de projectplanning van ontwikkeling tot aanmelding van eerste afstudeerstudent?

Hoe lang het duurt om de scriptiebank te ontwikkelen hangt af van de organisatorische keuzes die worden gemaakt, bijvoorbeeld of de ontwikkeling wordt uitbesteed of via een huidige team en al bestaande website wordt gemaakt.



Scriptieonderwerpen opstellen

Gemeenten dragen onderwerpen aan die in de scriptiebank verschijnen als vraagstuk waarmee een student aan de slag kan voor diens scriptieonderzoek. De verantwoordelijk om dit inhoudelijk uit te werken tot een scriptiewaardige vraagstelling, met de juiste academische inbedding, ligt bij de student en universiteit. Gemeenten zorgen ervoor dat de vraagstelling van het onderwerp voldoende richting geeft en er sprake is van heldere en actuele maatschappelijke of juridische vraagstukken, bij voorkeur in de vorm van een hoofdvraag of thema. Bijvoorbeeld: *“Hoe maken we toekomstbestendig parkeerbeleid dat bijdraagt aan de mobiliteitstransitie?”*

- Het is wenselijk dat er een gestandaardiseerd template of formulier komt waarmee gemeenten opdrachten eenduidig kunnen aanleveren, afgestemd op eisen vanuit de universiteit.
- Ook is het handig om een vast contactpunt bij de masteropleiding te hebben, zoals de scriptiecoördinatoren of, waarmee opdrachten zo nodig kunnen worden afgestemd op inhoud, verwachtingen en formele vereisten.
- Zorg dat de onderwerpen aansluiten bij huidige interesse van de doelgroep, de rechtenstudenten (stem hiervoor regelmatig af met studieverenigingen of stage-/scriptiecoördinatoren van de universiteit)
- Gemeenten kunnen individueel of gezamenlijk een scriptieonderwerp indienen.

Vindbaar maken van de onderwerpen

- Het is wenselijk om de huidige platforms of communicatielijnen naar studenten te benutten om de scriptiebank te introduceren onder studenten, zoals: vakken binnen de opleiding die gericht zijn op scriptieoriëntatie, webpagina's van universiteiten of communicatiekanalen tussen docent en student, communicatiekanalen van studieverenigingen.
- Via persoonlijk contact met de mastercoördinator of via Career Services kunnen opdrachten door het jaar heen verspreid worden via interne kanalen (bijv. een Blackboard-omgeving of een campusbord).
- Voor de UU kan aansluiting worden gezocht bij externe platforms, zoals dat van de JSVU of Young Talent Group.
- Maak een doorlopende, algemene vacature met als titel 'Diverse scriptie-onderwerpen beschikbaar op site x' die geplaatst wordt op kanalen van universiteiten en studieverenigingen. Vermeld daarin dat gemeenten voortdurend op zoek zijn naar studenten die hun scriptie willen schrijven over maatschappelijke of juridische vraagstukken binnen de gemeentelijke praktijk. Noem enkele voorbeeldonderwerpen (bijvoorbeeld uit eerder uitgevoerde scripties) en verwijs via een link naar de scriptiebank met actuele onderwerpen per regio of gemeente.
- Let op: dit vraagt om een actieve en herhaalde inzet door het jaar heen.

Fase 3: Aangaan van een scriptietraject en ondersteunen

Zodra de scriptiebank goed functioneert en actuele onderwerpen bevat, kunnen rechtenstudenten op zoek naar een relevant onderwerp en een scriptietraject starten. Een scriptietraject bestaat grofweg uit drie fasen: voorbereiding, uitvoering en afronding.

- Via de scriptiebank **kiezen** studenten zelfstandig een onderwerp en nemen contact op met de betreffende gemeente. In een verkennend (online of fysiek) gesprek kunnen zij vragen stellen over de context en juridische aspecten van het vraagstuk. Vervolgens is het aan de student, in overleg met de universiteit, om het praktijkprobleem te vertalen naar een wetenschappelijk onderbouwde scriptievraag.
- **Gedurende** het scriptietraject blijven gemeentelijke contactpersonen beschikbaar als sparringpartner en als toegangspoort tot relevante informatie of collega's binnen de organisatie.
- Bij **afronding** van de scriptie wordt de student uitgenodigd om de bevindingen terug te koppelen aan de gemeente. In een korte presentatie vertaalt de student de conclusies naar concrete aanbevelingen voor de praktijk.

Onderstaand schema visualiseert dit proces, het traject dat de student daarin doorloopt en de benodigde ondersteuning vanuit de universiteit en gemeente.*



* Dit overzicht is gebaseerd op de scriptietrajecten van verschillende Nederlandse universiteiten. Let op: de precieze procedure, ondersteuning vanuit universiteit, duur en omvang van het scriptietraject kunnen per universiteit verschillen. Het aantal ECTS varieert doorgaans tussen de 10EC en 18EC, en de looptijd bestrijkt meestal een periode van een half jaar tot een jaar.

Aandachtspunten, risico's en aanbevelingen voor de scriptiebank en ondersteuning

Bij het aangaan van een scriptietraject:

Geen formele contractering

Het aangaan van een scriptietraject via de scriptiebank vereist geen formele contractering tussen student en gemeente, maar afhankelijk van het onderwerp mogelijk wel een geheimhoudingsverklaring. Wel is het belangrijk dat studenten actief contact leggen met de betrokken gemeentjurist(en) zodra zij aan de slag gaan met een onderwerp. Dit biedt ruimte voor ondersteuning en maakt het mogelijk om de scriptie af te sluiten met een praktijkgerichte terugkoppeling, zoals een eindpresentatie bij de gemeente. Zo kan ook op de scriptiebank gecommuniceerd worden dat bepaalde onderwerpen al worden opgepakt en uiteindelijk zijn afgerond.

Ondersteunen van afstudeerders

Gemeentjuristen kunnen studenten begeleiden tijdens hun scriptietraject, bijvoorbeeld via een vast aanspreekpunt of een kleine groep juristen met inhoudelijke affiniteit met het onderwerp. Zij kunnen vragen beantwoorden en studenten doorverwijzen binnen de organisatie.

Belangrijk: maak vooraf duidelijk wat de student kan verwachten qua ondersteuning (bijv. inhoudelijke input bij opstart, contactmoment halverwege, mogelijkheid tot interview).

Let op: Dit vraagt om beschikbaarheid en commitment, bij voorkeur vooraf vastgelegd bij het aanleveren van het onderwerp.

Mogelijkheden tot opschaling:

Gemeentebrede scriptiebank

De scriptiebank kan in eerste instantie worden opgezet voor juridische afstudeeropdrachten, maar biedt op termijn ook kansen om uit te breiden naar andere vakgebieden binnen de gemeentelijke organisatie. Zo kan het waardevol zijn om de scriptiebank door te ontwikkelen tot een gemeentebreed platform. Op dat moment kunnen gemeenten overwegen of zij per gemeente (of regio) een eigen platform willen organiseren met hulp van hun webbouwteams, of juist kiezen voor een centrale aanpak. Bij een centrale aanpak (landelijke schaal) met een bredere, gemeentebrede toepassing ligt het voor de hand om een partij als de VNG te betrekken voor de ontwikkeling van het platform en het technische beheer.

Algemene risico's en aandachtspunten

Bij het opzetten en beheren van een scriptiebank is het belangrijk om rekening te houden met een aantal risico's die het bereik en de werking van het platform kunnen beperken. Hieronder staan de belangrijkste aandachtspunten, telkens gevolgd door een maatregel om het risico te beperken.

Beperkte zichtbaarheid onder studenten

Studenten weten de scriptiebank mogelijk niet te vinden of herkennen deze niet als relevant kanaal. *Maatregel:* zorg voor actieve en herhaalde promotie via universiteiten, studieverenigingen en loopbaanservices.

Onvoldoende capaciteit of commitment binnen gemeenten

Gemeenten hebben mogelijk onvoldoende tijd of betrokkenheid beschikbaar om studenten tijdens het scriptietraject te begeleiden.

Maatregel: leg het commitment voor begeleiding al vast bij het indienen van een onderwerp en maak vooraf helder wat studenten wél en niet kunnen verwachten van de gemeente.

Onduidelijkheid over interne verantwoordelijkheden

Binnen gemeenten kan onduidelijkheid bestaan over wie verantwoordelijk is voor het aanleveren, afstemmen en begeleiden van onderwerpen.

Maatregel: wijs per deelnemende gemeente een vaste contactpersoon aan voor de scriptiebank en werk met een heldere interne taakverdeling.

Verouderde of niet-actuele onderwerpen op het platform

Wanneer onderwerpen niet worden bijgewerkt of verwijderd, vermindert de relevantie en betrouwbaarheid van het platform.

Maatregel: zorg voor periodieke opschoning en actualisatie van de scriptiebank. Hier kan bijvoorbeeld het beheer gemeenten in aanjagen of dit zelf periodiek inrichten.

Aanbevelingen voor versterking van de scriptiebank en scriptiebegeleiding

- Overweeg het opzetten van laagdrempelige **inlooppreekuren** of een digitaal **vraagpunt** bij de gemeente waar studenten tijdens hun traject terecht kunnen.
- Maak gebruik van een **template of format** voor het aanleveren van onderwerpen, waarin ook het begeleidingsaanbod kan worden aangegeven.
- **Monitor** jaarlijks het gebruik en de ervaringen van studenten én gemeenten om de aanpak bij te sturen.

handreiking **Meer dan Wetten**

Aanleiding

Veel gemeentjuristen geven aan dat hun werk leuk, afwisselend, inhoudelijk uitdagend en maatschappelijk relevant is. Werken bij de gemeente biedt volgens velen een combinatie van inhoud, impact en een prettige werkomgeving, en kent duidelijke voordelen ten opzichte van 'klassieke' juridische (toga)beroepen, zoals de mogelijkheid om langjarig bij dezelfde publieke organisatie betrokken te zijn en de kans om dichtbij politiek en bestuur te opereren.

Toch blijkt uit het onderzoeksrapport dat dit positieve beeld onder rechtenstudenten lang niet altijd bekend is. Studenten geven aan weinig zicht te hebben op wat een gemeentjurist precies doet, of associëren het werk met termen als "saai", "stoffig" of "minder ambitieus". Daarbij speelt mee dat de advocatuur veel zichtbaarder is op sociale media, studentenevenementen en in de rechtenopleiding, mede dankzij de sterke wervingsinspanningen van commerciële kantoren. De competitieve sfeer onder studenten en het prestige van bepaalde stages of banen beïnvloeden hun voorkeuren.

Tegelijkertijd groeit bij veel studenten de belangstelling voor maatschappelijke thema's, impactvol werk en een gezonde werk-privébalans. Om het beeld van de gemeente als werkgever te versterken, is het concept *Meer dan Wetten* ontwikkeld. Dit concept biedt een inhoudelijke basis en handvatten voor gemeenten om een communicatiestrategie te ontwikkelen voor de werving van toekomstige gemeentjuristen. Het bevat richtinggevende boodschappen en doelgroepen om het verhaal over het werken als gemeentjurist effectief over te brengen op rechtenstudenten.

Deze handreiking is bedoeld voor HR-afdelingen, *recruiters* en gemeentjuristen die betrokken zijn bij de werving van nieuwe juristen namens hun gemeente. Zij krijgen hiermee concrete handvatten om de gemeente aantrekkelijk en overtuigend te positioneren richting rechtenstudenten.

De handreiking beschrijft welke unieke kenmerken van het werk als gemeentjurist aansluiten bij wat studenten belangrijk vinden in een eerste baan. Daarnaast bevat het suggesties voor communicatiestrategieën per doelgroep, en biedt het inzicht in hoe en door wie de boodschap overgebracht kan worden.

Kernboodschap van de gemeente en informatiebehoefte van studenten

Om de beeldvorming over de gemeente als werkgever te verbeteren, is het belangrijk om duidelijk te communiceren over wat het werk van een gemeenteburgervoorzitter aantrekkelijk maakt. Wat maakt dit werk relevant, uitdagend en onderscheidend van andere juridische functies, zoals in de advocatuur of het bedrijfsleven? Tegelijkertijd is het essentieel om aan te sluiten bij de vragen en verwachtingen die onder studenten leven. Zij vinden onder andere een fijn team, goede arbeidsvoorwaarden, salaris, doorgroeimogelijkheden en een goede werk-privébalans belangrijk. In hun zoektocht naar een eerste baan willen ze vooral een eerlijk en concreet beeld: wat doe je écht als gemeenteburgervoorzitter, hoe ziet een werkdag eruit en wat zijn je ontwikkelperspectieven?

Onderstaand overzicht combineert de informatie waar studenten naar op zoek zijn en de boodschap die gemeenten willen overbrengen.

In communicatie-uitingen of gesprekken met studenten op carrière-evenementen staan vaak de volgende vragen centraal:

Hoe ziet een werkdag/week eruit als gemeenteburgervoorzitter?

Studenten willen weten wat het werk precies inhoudt, waar je dagelijks mee bezig bent, welke soorten casussen je tegenkomt en hoe een gemiddelde werkdag of werkweek eruitziet.

Welke rechtsgebieden kom je tegen?

Is het alleen bestuursrecht, of ook strafrecht, burgerlijk recht of notarieel recht? Welke juridische richtingen zijn mogelijk binnen de gemeente en welke vraagstukken leven er?

Is het werk afwisselend en inhoudelijk uitdagend?

Of is het vaak hetzelfde, met herhaalde vraagstukken en handelingen? Biedt het genoeg actualiteit en variatie?

Hoe ziet de werkomgeving eruit?

Werk je met jonge collega's? Is er veel samenwerking of werk je vooral individueel?

Wat zijn de arbeidsvoorwaarden?

Studenten zijn benieuwd naar salaris, contractvormen, werktijden, bonussen en andere randvoorwaarden.

Welke doorgroeimogelijkheden zijn er?

Hoe snel kun je doorgroeien, en welke richtingen zijn er mogelijk? Kun je wisselen van opdracht of functie?

Welke functies zijn er voor juristen bij een gemeente?

Wat voor juridische rollen kun je vervullen, in welke secties werk je, en doe je dat zelfstandig of in teamverband?

Deze elementen vormen de kern van het verhaal dat gemeente kunnen overbrengen aan rechtenstudenten.

• **Dynamische context**

Door de breedte van taken en verantwoordelijkheden van gemeenten, decentralisaties en politieke besluitvorming in de raad en het college, werk je in een voortdurend veranderende omgeving. Je schakelt tussen verschillende rechtsgebieden, beleidsterreinen en afdelingen. Het werk is inhoudelijk afwisselend.

• **Maatschappelijke relevantie**

Werken bij de gemeente is betekenisvol: je dient het algemeen belang, beschermt kwetsbare burgers en draagt bij aan een goed functionerende overheid.

• **Actuele context en politieke invloed**

Wat vandaag in de gemeenteraad wordt besproken, kan morgen al op jouw bureau liggen (en omgekeerd). Je reageert snel op nieuwe maatschappelijke en juridische ontwikkelingen. Daarbij kan jouw advies direct van invloed zijn op politiek en bestuur.

• **Samenwerken binnen en buiten de organisatie**

Je hebt contact met inwoners, werkt samen met collega's uit andere domeinen en schakelt tussen inhoud, beleid en uitvoering. Je werkt aan oplossingen waarin je belangen moet afwegen.

• **Arbeidsvoorwaarden en werk-privébalans**

Gemeenten bieden goede arbeidsvoorwaarden, waaronder flexibele werktijden, vaste contracten en een gezonde balans.

• **Doorgroeien en ontwikkelen**

Er is ruimte om te verdiepen in rechtsgebieden of door te groeien naar bredere of meer strategische functies binnen de organisatie. Veel gemeenten hebben functies voor 2^e- of zelfs 3^e-lijnsjuristen, waarvoor uitstekende juridische en academische vaardigheden nodig zijn.

Communicatiestrategie per doelgroep

We onderscheiden we twee doelgroepen, namelijk startende studenten (eerste- en tweedejaars bachelorstudenten) en gevorderde studenten (derdejaars bachelor- en masterstudenten). Voor startende studenten ligt de nadruk op naamsbekendheid. Bij ouderejaarsstudenten draait het juist meer om inhoudelijke communicatie die hen helpt een onderbouwde keuze te maken voor een baan, stage of scriptieonderwerp.

Deze doelgroepen vragen elk om een eigen communicatiestijl, toon en middelen. Hieronder volgen suggesties voor deze twee strategieën.

Doelgroep A: Eerste- en tweedejaars bachelorstudenten

Doel van communicatie:

Zorgen dat de gemeente überhaupt in beeld komt als mogelijke werkgever. In deze fase zijn studenten nog niet actief bezig met specifieke baanoriëntatie, maar zijn ze wél gevoelig voor beelden, verhalen en herkenbare rolmodellen.

Communicatiestrategie:

- Focus op visuele, herkenbare en luchtige communicatie
- Wees laagdrempelig en prikkelend, nog zonder te veel inhoudelijke verdieping
- Richt je op bekendheid en nieuwsgierigheid wekken
- Gebruik de introductieweken van een universiteit en studieverenigingen als eerste moment om te communiceren naar rechtenstudenten

Middelen en voorbeelden:

- Fysieke gadgets met een knipoog, zoals sokken, notitieboekjes, pennen of stickers met korte slogans (uit te delen via studieverenigingen of bij gastcolleges)
- Korte *testimonials* van jonge gemeentjuristen op posters of flyers
- Zichtbare aanwezigheid op studieverenigingsevenementen (met stand, *goodiebag*, etc.)
- Sociale media-campagnes met korte *stories*, quizjes of *reels* over het werk
- Slogans die intrigeren of verrassen (zoals de voorbeelden onderaan deze pagina).

Communicatietoon:

Vlot, herkenbaar en vriendelijk. Waarmee wordt gewekt dat de gemeente ook een optie voor jou is, en misschien wel leuker dan je denkt.

Doelgroep B: Derdejaars bachelor- en masterstudenten

Doel van communicatie:

Informatie bieden die helpt bij een bewuste oriëntatie op het eerste juridische werk of een scriptieonderwerp. Deze studenten zijn actiever aan het vergelijken en zoeken naar inhoudelijke aansluiting met hun ambities.

Tegelijkertijd spelen in deze fase ook verwachtingen en onderlinge competitie een rol: studenten spiegelen zich aan elkaar, aan prestigieuze kantoren en aan dominante beroepsbeelden zoals de advocatuur. Daarom is het van belang dat gemeenten zich overtuigend positioneren als inhoudelijk uitdagende, maatschappelijk relevante werkgever.

Communicatiestrategie:

- Versterk inhoudelijke profilering van het werk als gemeentjurist
- Focus op maatschappelijke impact, dynamische, politieke en actuele context, doorgroeimogelijkheden en werk-privébalans (zie vorige pagina voor het hele overzicht van de kernelementen)
- Beantwoord vragen over dagelijkse praktijk, voorwaarden en ontwikkelperspectief
- Carrière-events en banenmarkten zijn een kansrijke plek om te communiceren

Middelen en voorbeelden:

- Video's of portretten van jonge gemeentjuristen met inhoudelijke verhalen
- Panels of gastcolleges op carrière-events
- Online Q&A's, LinkedIn-campagnes of Instagram carroussels met antwoord op vragen van de vorige pagina

Communicatietoon:

Enthousiasmerend, eerlijk, inhoudelijk sterk. Laat zien dat werken bij de gemeente naast maatschappelijk waardevol, ook juridisch complex, strategisch en carrièrewaardig is.



Opties om de inhoudelijke boodschap van gemeenten te verspreiden

In de voorgaande pagina's is de inhoudelijke boodschap geschetst die gemeenten richting rechtenstudenten kunnen uitdragen. Op deze pagina worden opties verkend om die boodschap daadwerkelijk onder de aandacht te brengen.

Een eerste stap is het verspreiden van deze handreiking onder HR-afdelingen van de gemeenten, recruiters en gemeentjuristen die betrokken zijn bij werving. Op die manier kunnen zij de boodschap zelfstandig gaan uitdragen, afgestemd op de behoeften van verschillende groepen rechtenstudenten.

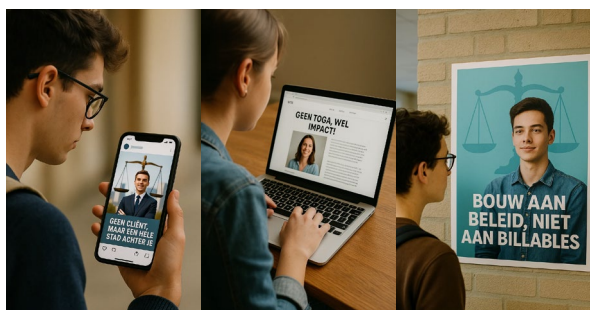
Daarnaast is er de mogelijkheid om deze inzet te versterken via een gezamenlijke communicatiecampagne om het werkgeversbeeld van de gemeente te versterken. Hieronder worden suggesties geschetst voor hoe zo'n campagne opgezet zou kunnen worden.

Een campagne raagt om **bestuurlijk en organisatorisch draagvlak**, bijvoorbeeld via de VNG of een groep gemeenten die het initiatief neemt. De VNG-werkgroep Next Level Gemeentjuristen zou hierin een coördinerende rol kunnen spelen.

Belangrijk is dat er **afspraken** worden gemaakt over opdrachtgeverschap, inhoudelijke regie en terugkoppeling met een eventueel communicatiebureau. Financiering kan worden gezocht via o.a. het A&O-fonds of bijdragen van deelnemende gemeenten.

Het is aan te raden om **communicatiemiddelen te ontwikkelen die breed inzetbaar zijn**, met ruimte voor lokale aanpassing. Denk aan posters, blogs of korte video's die gemeenten onderling kunnen delen. De stijl en toon moeten passen bij het publieke karakter van gemeenten en zich onderscheiden van commerciële wervingscampagnes, bijvoorbeeld via verhalen uit de praktijk, een toegankelijke tone-of-voice en herkenbare visuele elementen.

De campagne kan worden **verspreid** via social media, gemeentelijke websites of portals, en op fysieke plekken waar studenten aanwezig zijn, zoals universiteiten, studieverenigingen en bibliotheken.



Wie kunnen bijdragen aan het uitdragen van de boodschap en een mogelijke campagne?

- **HR-afdelingen en recruiters** kunnen een sleutelrol spelen in het intern uitdragen van de boodschap binnen gemeenten en het integreren van campagne-uitingen in bestaande wervingskanalen.
- **VNG** zou een rol kunnen spelen in het organiseren van bestuurlijk draagvlak, het beschikbaar stellen van middelen en het verspreiden van content via landelijke netwerken.
- **Werkgroep** (bijv. Next Level Gemeentjuristen) kan optreden als opdrachtgever of inhoudelijke sparringpartner van een communicatiebureau. Ook kan deze groep input leveren op de boodschap en toon van de campagne.
- **Marketing- en communicatiebureau** met ervaring in het bereiken van studenten zou kunnen worden ingeschakeld voor de ontwikkeling van campagne-uitingen en een strategie die zowel landelijk als lokaal toepasbaar is.
- **Gemeentjuristen en communicatieadviseurs** zouden kunnen meedenken over de inhoud van de boodschap en bijdragen aan zichtbaarheid, bijvoorbeeld via blogs, quotes of korte video's over hun werk.

Risico's en aandachtspunten

- De *content* sluit niet aan op de beleving van studenten. Door tussentijds feedback op de content te vragen aan studenten van bijvoorbeeld studieverenigingen verkleinen we dit risico.
- De *content* bereikt studenten onvoldoende. Er zijn veel kanalen waar de content over moet worden verspreid. Denk alleen al aan de tientallen studieverenigingen verspreid over de universiteitssteden.
- Gemeentjuristen zijn niet bereid genoeg om een frequente bijdrage te leveren in het ontwikkelen van blogs, inhoudelijke artikelen of interviews.
- Een campagne voor gemeentjuristen kan uiteindelijk 'te smal' blijken. Een bredere campagne gericht op het aantrekken van gemeenteambtenaren zou mogelijk beter kunnen werken.

handreiking Juridisch werkstudentschap

1. Inleiding

In Nederland werken naar schatting 5.000 tot 6.000 juristen bij gemeenten. De druk op deze gemeentjuristen neemt toe. Gemeenten hebben steeds vaker te maken met steeds complexere juridische vragen. Tegelijkertijd hebben gemeenten moeite om voldoende gekwalificeerde juristen op academisch niveau te werven, zeker recent afgestudeerde juristen.

Eén van de oplossingen om meer WO-rechtenstudenten te interesseren voor de gemeente als werkgever, kan de inzet van juridisch werkstudenten zijn. Juridisch werkstudenten zijn studenten die naast hun rechtenstudie als bijbaan meehelpen bij juridische afdelingen van gemeenten. Hierbij is sprake van een arbeidsrelatie. Dat zullen relatief vaak studenten met een interesse in het bestuursrecht zijn, maar ook rechtenstudenten met andere studierichtingen hebben regelmatig interesse in het publieke domein.

Deze inzet kan voordelig zijn voor zowel de gemeenten als de studenten: voor rechtenstudenten biedt werkstudentschap de kans om hun kennis direct in de praktijk te brengen en te leren over de vraagstukken waarmee overheidsjuristen in de praktijk bezig zijn. Ook vormt deze praktijkervaring een waardevolle aanvulling op het geconstateerde gebrek aan praktische vaardigheden in universitaire rechtenopleidingen.

Gemeenten profiteren op hun beurt van gemotiveerde jonge mensen die actuele academische kennis meebrengen. Traditioneel waren werkstudenten vooral te vinden bij advocatenkantoren, maar ook steeds meer andere organisaties zien de voordelen van deze constructie.

Veel gemeenten zoeken echter nog naar de beste manier om (juridisch) werkstudenten effectief in te zetten. Daarom is het aantal gemeenten dat juridische werkstudenten inzet nu nog beperkt. In het voorjaar van 2025 waren er in Nederland nauwelijks vacatures voor werkstudenten openbaar gepubliceerd, al waren er wel veel vacatures voor aanpalende functies zoals stages en traineeships. Zoals we zullen zien, zijn er echter verschillen tussen stages, traineeships en werkstudentschap.

Deze handreiking belicht daarom de kansen, de aandachtspunten en een aantal praktische zaken bij de inzet van werkstudenten. Doel is om de juridische afdelingen en HR-afdelingen van gemeenten te informeren over de mogelijkheden. Zo biedt de handreiking handvatten om de inzet van werkstudenten te overwegen. Daarbij ligt de focus met name op universitaire rechtenstudenten.

2. Werkzaamheden van werkstudenten

Juridisch werkstudenten kunnen op verschillende manieren bijdragen aan gemeentelijke organisaties, zowel bij de centrale juridische afdeling als bij beleidsafdelingen met specifieke juridische taken.

De aard van de werkzaamheden hangt af van hun studieachtergrond. Verschillende betrokkenen zien een onderscheid waarbij hbo-studenten vaker werken in terugkerende processen zoals afhandeling van Woo-verzoeken of vergunningverlening, en universitaire studenten vaker meewerken met maatwerkzaken. In de praktijk is het onderscheid niet zo zwart-wit, en is de precieze inzet ook afhankelijk van de specifieke omstandigheden bij de student, de werkzaamheden en de gemeenten.

Uit analyse komt naar voren dat er verschillende taken zijn die gemeenten kunnen beleggen bij juridisch werkstudenten van de universiteit:

- **Ondersteunen bij juridische dossiers**
Juridische dossiers voorbereiden, bijvoorbeeld in bezwaar- of beroepszaken. Denk aan het opstellen van procesoverzichten, het analyseren van relevante jurisprudentie of het voorbereiden van standaardbrieven en besluiten. In overleg kunnen werkstudenten bijdragen aan het opstellen van juridische paragrafen in beleidsstukken. Als de gemeente met lopende rechtszaken te maken heeft, kunnen werkstudenten ondersteunende taken verrichten, zoals aantekeningen maken bij zittingen, contact met rechtbanken en stukken verwerken.
- **Jurisprudentie- en wetgevingsonderzoek**
Werkstudenten kunnen zelfstandig onderzoek doen naar recente uitspraken, wetswijzigingen of beleidsontwikkelingen. Deze informatie kunnen zij verwerken in notities of memo's die collega's ondersteunen bij beleidsvorming of juridische advisering.
- **Toetsing van aanvragen**
Onder begeleiding kunnen studenten eenvoudige vergunning- of subsidieaanvragen controleren op juridische criteria. Dit gebeurt vaak op basis van vaste werkinstructies, onder verantwoordelijkheid van een senior medewerker.
- **Ondersteunen bij Woo-afhandeling**
Werkstudenten kunnen bijdragen aan het verzamelen, beoordelen en redigeren van documenten in het kader van de Wet open overheid (Woo). Ze ondersteunen bij controle van informatie op vertrouwelijkheid, anonimiseren persoonsgegevens en structureren stukken voor publicatie. Ook kunnen ze een uitvoerende rol vervullen bij interne actieve openbaarmaking.
- **Archiveren of structureren documentatie**
In sommige gevallen kan een werkstudent bijdragen aan het op orde brengen van juridische archieven, het structureren van modeldocumenten of het herzien van standaardteksten. Dit is een dankbare klus die tegelijk inzicht geeft in de werkwijze van de organisatie.

Deze werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd rondom structurele, staande processen van de gemeente, maar ook in projectteams rond bijvoorbeeld de energietransitie, digitalisering of de aanpak van ondermijning.

De werkzaamheden zijn grotendeels gelijk aan de werkzaamheden die juridisch stagiairs en trainees vaak vervullen binnen gemeentelijke organisaties, maar er zijn ook verschillen. De volgende paragrafen gaan daarop in.

3. Meerwaarde en aandachtspunten

Inzet van juridisch werkstudenten kan meerwaarde bieden voor zowel de gemeente als de werkstudent zelf. Hieronder staan beide perspectieven beschreven. Voor beide perspectieven geldt dat er ook aandachtspunten zijn.

3.1 Voor gemeenten

Voor gemeenten kan de inzet van werkstudenten verschillende voordelen hebben.

- **Reguliere medewerkers ontlasten:** Veel juridisch medewerkers hebben een hoge werklast. Gemeenten hebben behoefte aan gekwalificeerde juristen, maar hun budget is beperkt en ze opereren in een krappe arbeidsmarkt. Werkstudenten kunnen de reguliere juristen ontlasten van repeterende of ondersteunende werkzaamheden. Dat speelt capaciteit bij de reguliere juristen vrijspelen en kan ook hun werkplezier helpen. Daarbij geldt in het bijzonder dat werkstudenten vaak flexibel zijn, en dus extra kunnen worden ingezet op tijdens bijvoorbeeld vakanties, juist wanneer het ontlasten van reguliere medewerkers het meest dringend is.
- **Strategisch personeelsbeleid:** Het onderzoek liet zien dat gemeenten weinig zichtbaar zijn voor (bijna) afgestudeerde rechtenstudenten. Die hebben vrijwel geen beeld van het interessante werk dat gemeenteturisten verrichten. Werkstudenten kan daarin helpen. Rechtenstudenten hebben veel onderling contact, dus via één werkstudent kunnen tientallen studiegenoten meer te weten komen over gemeenten. Werkstudenten kunnen later doorstromen naar een traineeship of vaste functie. Doorstromende studenten worden bovengemiddeld vaak effectieve young professionals die weinig inwerktijd nodig hebben en de cultuur van de organisatie al kennen.
- **Kansrijkere route dan stages:** Het onderzoek liet zien dat rechtenopleidingen minder vaak (afstudeer)stages kennen dan andere universitaire opleidingen. Daar waar er wel stages zijn, duren die vaak korter dan bij andere vakken. Gemeenten die hun juristen willen ontlasten en/of zichtbaarder willen zijn, kunnen met stages dus maar beperkt hierin voorzien. Echter, juridische bijbanen zijn wel heel gebruikelijk. Rechtenstudenten zien daar relatief veel belang in en hebben daar ook relatief veel ruimte en flexibiliteit voor omdat rechtenstudies relatief weinig contacturen kennen. Het aandeel studenten met een substantiële bijbaan is in de afgelopen jaren dan ook gegroeid: studenten hebben in het huidige tijdsgewricht vaak aanvullende inkomsten nodig en kiezen er vaak voor om daarvoor een studiegerelateerde bijbaan te zoeken. In zulke bijbanen, bijvoorbeeld als werkstudent, gelden geen eisen die wil voor stages gelden, zoals strikte verbinding met specifieke vakken aan de universiteit.

Inzet van werkstudenten kan dus zeker waardevol zijn voor gemeenten. Toch zijn er ook aandachtspunten. Werkstudenten kunnen (nog) niet op hetzelfde niveau functioneren als professionals, dus er moeten duidelijke grenzen worden gesteld aan hun verantwoordelijkheden en zelfstandigheid. De studenten zijn parttime beschikbaar, in sommige gevallen minder vaak dan voor gemeenten comfortabel is.

Begeleiding is cruciaal om hen effectief in te zetten. Dat vraagt tijd en betrokkenheid van de organisatie. Wel is het beeld dat inzet van werkstudenten medewerkers per saldo meer tijd bespaart dan dat het hen kost.

3.2 Voor studenten

Ook voor rechtenstudenten kan het erg waardevol zijn om juridisch werkstudent aan de slag te gaan:

- **Inhoudelijke bijbaan:** De meerderheid van de studenten zoekt een bijbaan, en werkstudent zijn bij een gemeente is een aantrekkelijke optie. Studenten zien het als een inhoudelijke bijbaan en relatief interessant werk. Hoewel juridische werkstudenten relatief veel repeterende werkzaamheden zullen verrichten, zijn het nog steeds werkzaamheden die inhoudelijke kennis vergen. Daarom worden ze door studenten als interessanter gezien dan werkzaamheden bij sommige andere, minder inhoudelijke, bijbanen. Ook de arbeidsvoorwaarden kunnen interessant zijn ten opzichte van andere bijbanen van studenten, zie paragraaf 4.1.
- **Aanvulling op rechtenstudie:** Als werkstudent bij een gemeente kunnen rechtenstudenten de juridische theorie uit hun colleges koppelen aan concrete dossiers en processen binnen een gemeentelijke organisatie. Ze leren hoe regels in het publieke domein in de praktijk functioneren en doen praktijkvaardigheden op die in de rechtenstudie niet aan bod komen.
- **Versterking van de arbeidsmarktpositie:** Zowel gemeenten (in hun rol als werkgever) als studenten zien werkstudentschap als een waardevolle aanvulling op het CV van studenten. Dit versterkt hun positie op de arbeidsmarkt. Dat komt deels door de hierboven beschreven versterking van hun inhoudelijke kennis, maar ook doordat werkstudenten praktische professionele vaardigheden opdoen: ze leren samenwerken, plannen, communiceren en omgaan met verantwoordelijkheid. Bovendien bouwen ze aan hun netwerk en ontwikkelen beroepsvaardigheden die in de academische wereld minder aan bod komen.

Het belangrijkste aandachtspunt voor studenten is dat werkstudentschap belastend kan zijn, zeker in drukke onderwijsperiodes. Gemeenten zullen vragen om het werk te doen op werkdagen; dezelfde dagen dat (voltijds)studenten colleges volgen. Een werkstudentschap van 12–16 uur per week is dan niet eenvoudig te combineren met een voltijd studie. Dit is een nadeel t.o.v. bijbanen in het weekend. Gemeenten die flexibele werktijden toestaan, deels buiten kantooruren, hebben daarmee een voordeel.

4. Praktische punten en aandachtspunten

4.1 Dienstverband

Het dienstverband van werkstudenten is arbeidsrechtelijk vergelijkbaar met dat van andere werknemers. Paragraaf 5.1 gaat daar verder op in. Bij het vormgeven van het dienstverband zijn er een paar tips voor gemeenten om op te letten:

Salaris

Het gemiddelde salaris voor (juridisch) werkstudenten lag in het voorjaar van 2025 op ca. € 14,40 - dat is € 2.340 op maandbasis voor een fulltime dienstverband (NL Talent, 2025). Dit salaris is lager dan dat van afgestudeerde fulltime medewerkers, maar vergelijkbaar met WO-werkstudenten bij andere beroepen. Verschillende advocatenkantoren betalen hogere salarissen voor werkstudenten, maar gemeenten hoeven deze salarissen niet te evenaren om toch aantrekkelijk te zijn, zolang werktijden en werkzaamheden goed passen bij de behoeften van studenten.

Werktijden:

Het meest praktische model lijkt dat werkstudenten ca. 12 - 16 uur voor de gemeente werken, zo blijkt uit interviews met studenten en HR-medewerkers en analyse van bestaande werkstudentbanen. Dit is voor studenten genoeg om bij te verdienen en is nog in te passen in een voltijds studie. Voor de gemeenten is dit genoeg werktijd om gemeentelijke professionals serieus te ontlasten. Meer of minder inzet door de werkstudenten is ook mogelijk, vooral als de werktijden veel flexibiliteit kennen om de ene week wat meer te werken en de andere week wat minder (bijvoorbeeld tijdens tentamenperiodes). In zulke gevallen kunnen gemeenten werken met min-max contracten. Of die flexibiliteit haalbaar is, is afhankelijk van de werkzaamheden die de werkstudent uitvoert, zie paragraaf 2.

Organisatorische inbedding

De ervaring leert dat werkstudenten het best functioneren als ze gepositioneerd zijn binnen de afdeling waar ze werken – de juridische afdeling (of een beleidsafdeling). Er zijn ook organisaties die kiezen voor een organisatiestructuur waar alle werkstudenten van alle disciplines samen in een aparte afdeling zijn en van daaruit 'gedetacheerd' worden naar de inhoudelijke afdelingen, maar dat leidt tot minder 'sense of belonging' bij de werkstudent en minder eigenaarschap bij de beleidsafdeling. Werkstudenten functioneren het beste wanneer ze deel uitmaken van een team en betrokken worden bij overleggen en informele momenten.

Ook hun begeleider werkt idealiter bij deze afdeling. De rol van deze begeleider is cruciaal. Een goede introductie, toegang tot systemen en het benoemen van een vast aanspreekpunt of mentor zijn noodzakelijk voor een soepele start. In het vervolg van het werkstudentenschap is deze begeleider er om zicht te houden op het werkpakket van de werkstudent, en op diens functioneren en welbevinden.

4.2 Werving

De werving van juridisch werkstudenten vraagt om een gerichte aanpak. Het onderzoek laat zien dat rechtenstudenten niet erg bekend zijn met het werk van gemeenten, dus enkel vacatures plaatsen via de gemeentelijke website is niet effectief.

Voor gemeenten kan het lonen om actief samen te werken met studieverenigingen en/of juridische faculteiten. Deze samenwerking kent in de praktijk ook aandachtspunten:

- Studieverenigingen zijn vaak voor stages het primaire kanaal, zo laat het onderzoek zien. Ze hebben vaak verschillende (social media) kanalen beschikbaar, maar plaatsen vacatures vaak in principe alleen tegen betaling.
- De tien universiteiten met een rechtenopleiding gaan verschillend om met het plaatsen van vacatures voor werkstudenten. Sommige universiteiten plaatsen graag dit soort vacatures en hebben daar eigen portals voor. Andere universiteiten plaatsen alleen vacatures voor stages die rechtstreeks met de studie verbonden zijn en/of hebben nauwelijks kanalen voor het verspreiden van zulke vacatures.

Gemeenten kunnen ook andere routes van werving volgen. Effectief is werving via de netwerken van hun eigen personeelsleden, met name juristen. Ook laat het onderzoek zien dat er ruimte is voor gemeenten om effectiever gebruik te maken van wervingsactiviteiten zoals bedrijvendagen, carrièrebeurzen of stagemarkten.

Gemeenten doen er goed aan om in vacatureteksten duidelijk te zijn over de aard van het werk, de gewenste beschikbaarheid, het leerniveau (hbo/wo/beide) en de begeleiding die geboden wordt. Transparantie over wat een werkstudentenschap inhoudt, voorkomt mismatches en verhoogt de kans op gemotiveerde kandidaten.

Bij voorkeur wordt het wervingsproces afgestemd op het academisch jaar, zodat de werkstudent op een logisch moment kan instromen (bijvoorbeeld aan het begin van een semester of na tentamens). Ook voor de gemeente helpt het om vaste momenten in het jaar aan te houden waarop nieuwe werkstudenten worden aangenomen, zodat de organisatie ervaring opbouwt in het begeleiden en inwerken van deze groep, en er mogelijk meerdere studenten tegelijk kunnen worden ingewerkt, waardoor zij ook direct *peers* hebben.

Er zijn gemeenten die werkstudenten inhuren via detacheringsbureaus. Dit vereenvoudigt met name de werving van studenten. Aan de diensten van deze bureaus zijn echter ook kosten verbonden, en de meerwaarde voor het strategisch personeelsbeleid is kleiner. Het kan een oplossing zijn voor gemeenten die moeite hebben met werving bijvoorbeeld omdat ze ver weg van de studentensteden zijn gelegen. Ook kan het een oplossing zijn voor (kleine) gemeenten die tijdelijk extra capaciteit zoeken maar niet genoeg taken hebben voor structurele eigen werkstudenten.

4.3 Contact en evaluatie

Een korte, regelmatige evaluatie – bijvoorbeeld na de eerste maand en vervolgens elk kwartaal – helpt om verwachtingen bij te stellen, feedback te geven en leerdoelen te bespreken. Dit versterkt de motivatie van de werkstudent én geeft de gemeente inzicht in het rendement van de samenwerking. Bij het afsluiten van het dienstverband kan een eindgesprek bijdragen aan structurele verbetering van het werkstudentenschap.

5. Juridische & fiscale randvoorwaarden

5.1 Arbeidsrechtelijke kader

Een overeenkomst met een werkstudent is vergelijkbaar met een arbeidsovereenkomst met elke andere werknemer. Doorgaans gaat het om een tijdelijke overeenkomst (vaak voor zes tot twaalf maanden), een part-time contract en vaak flexibele voorwaarden (zie hieronder). Een werkstudentovereenkomst is nadrukkelijk niet hetzelfde als een stageovereenkomst of contract voor een stagiair.

Afhankelijk van de behoefte van de gemeente en de beschikbaarheid van de student, kan gekozen worden voor een oproepcontract of een min-max-constructie. Het is belangrijk om hierbij rekening te houden met de wettelijke randvoorwaarden. Zo mag er bij een tijdelijk contract van minder dan zes maanden geen proeftijd worden opgenomen. Daarnaast moet in de arbeidsovereenkomst duidelijk worden vastgelegd welke opzegtermijnen gelden en wat de wederzijdse verplichtingen zijn.

Juridisch werkstudenten vallen in de meeste gevallen onder de Cao Gemeenten, tenzij zij onder een specifieke regeling vallen, zoals de CAR-UWO voor veiligheidsregio's. De cao bepaalt mede de hoogte van het loon, de verlofregeling en de overige arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn.

Juridisch werkstudenten hebben in beginsel recht op dezelfde bescherming als andere werknemers. Zij hebben recht op het wettelijk minimumloon (leeftijdsafhankelijk), opbouw van vakantiedagen, vakantiegeld, loondoorbetaling bij ziekte en bescherming tegen onrechtmatig ontslag. Ook geldt het recht op een veilige werkomgeving en duidelijke informatie over hun rechten en plichten.

Vaak krijgen werkstudenten toegang tot vertrouwelijke informatie, bijvoorbeeld in dossiers over bezwaarprocedures, vergunningverlening of handhaving. In zulke gevallen is een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) verplicht om met de informatie te mogen werken.

Werkstudenten moeten goed geïnformeerd worden over de omgang met vertrouwelijke (persoons)gegevens en de geldende regels binnen de organisatie. Het is raadzaam om hen expliciet te wijzen op geheimhouding en, indien nodig, een aparte verklaring te laten ondertekenen. Dit versterkt de bewustwording en draagt bij aan een zorgvuldige omgang met privacygevoelige gegevens.

5.2 Fiscale kaders

Net als bij andere werknemers moeten gemeenten loonheffingen inhouden en afdragen voor juridisch werkstudenten. Dit betreft zowel loonbelasting als premies voor de volksverzekeringen en werknemersverzekeringen. Werkstudenten zijn in de meeste gevallen verzekerd voor de WW, de WIA en Ziektewet. Alleen als er sprake is van een stageovereenkomst zonder arbeidsprestatie of zonder loon, kan hiervan worden afgeweken. Bij aanvang van het dienstverband moet worden nagegaan of de student de loonheffingskorting al elders toepast. Deze korting mag slechts bij één werkgever tegelijk gebruikt worden, dubbele toepassing kan leiden tot naheffingen door de Belastingdienst.

6. Tot slot

De inzet van juridisch werkstudenten biedt gemeenten een kans om op een laagdrempelige en flexibele manier jonge academische denkkraft in huis te halen. Het is een vorm van personeelsbeleid die niet alleen bijdraagt aan de juridische kwaliteit van beleid en uitvoering, maar ook aan de ontwikkeling van nieuwe generaties juristen binnen de publieke sector. In een tijd van arbeidsmarktkrapte en toenemende juridisering van maatschappelijke opgaven, is dit geen overbodige luxe.

Tegelijkertijd is het werkstudenten geen wondermiddel. Zonder duidelijke afspraken, goede begeleiding en interne afstemming blijft het risico bestaan dat de inzet van werkstudenten meer tijd kost dan het oplevert. Alleen door bewust beleid, zorgvuldige uitvoering en evaluatie kan het werkstudenten uitroeien tot een waardevol en structureel onderdeel van het personeelsinstrumentarium.

Gemeenten die nu beginnen met het opzetten van een werkstudentenprogramma doen er goed aan klein te starten, ervaringen op te bouwen en deze periodiek te delen binnen de organisatie en met collega-gemeenten. Zo ontstaat niet alleen kennisopbouw, maar ook een cultuur waarin het normaal is om studenten te betrekken bij juridische taken en zo bij te dragen aan de ontwikkeling van toekomstig talent.

Tips

Om juridisch werkstudentenschap effectief te integreren in de gemeentelijke organisatie is het belangrijk dat de inzet van studenten niet wordt benaderd als een incidentele oplossing, maar als onderdeel van een bredere HR- en opleidingsstrategie. Dit vraagt om structurele keuzes en heldere kaders, waarbij zowel de organisatie als de student gebaat is bij continuïteit, begeleiding en wederzijdse verwachtingen.

Een eerste aanbeveling is om werkstudentenschappen expliciet op te nemen in het strategisch personeelsbeleid. Dat betekent: vooraf bepalen voor welke afdelingen werkstudenten geschikt zijn, welke werkzaamheden in aanmerking komen, en hoeveel begeleiding beschikbaar is. Gemeenten kunnen er baat bij hebben om jaarlijks een beperkt aantal werkstudentplaatsen te creëren, bij voorkeur gekoppeld aan de juridische afdelingen of beleidsclusters met een belangrijke juridische component.

Daarnaast is het van belang dat de organisatie intern voldoende draagvlak ontwikkelt. Werkstudenten hebben recht op begeleiding en duidelijkheid over hun rol. Afdelingen moeten zich bewust zijn van de tijdsinvestering die dit vraagt, zeker in de eerste weken. Het benoemen van een vaste contactpersoon of mentor binnen het team vergroot niet alleen de effectiviteit, maar versterkt ook het leerklimaat. Begeleiders kunnen bovendien profiteren van de frisse blik en vragen die studenten meebrengen, en zo zelf reflecteren op hun manier van werken.

Ook loont het om regionaal of intergemeentelijk samen te werken. Gemeenten die onderling kennis en ervaring uitwisselen — bijvoorbeeld via een regionaal HR-netwerk of samenwerkingsverband — kunnen werkstudenten efficiënter werven, begeleiden en mogelijk zelfs gezamenlijk inzetten op thematische opgaven. Denk aan juridische ondersteuning bij omgevingsrecht, energietransitie of sociale vraagstukken die gemeenten overstijgen.

inventarisatie **Praktijkcasuïstiek**

Aanvullend op de hiervoor uitgewerkte concepten gaan we in deze toolbox ook nog beknopt in op het thema 'praktijkcasuïstiek'. Op de volgende pagina's **inventariseren** we welke kansen er liggen om gemeentelijke casuïstiek steviger naar voren te laten komen in het curriculum van de rechtenopleidingen, en wat daarvoor nodig is. Deze beschrijving is verkennend van aard – dit hoofdstuk van de toolbox heeft niet het karakter van een uitgewerkt plan van aanpak, maar zet vooral de kansen op een rij die het meeste potentie lijken te hebben op basis van ons onderzoek.

Achtergrond: de meerwaarde van gemeentelijke casuïstiek in de rechtenopleiding

Het verwerken van gemeentelijke praktijkcasuïstiek in vakken van universitaire rechtenopleidingen kan op een aantal manieren meerwaarde hebben. Het kan ervoor zorgen dat rechtenstudenten:

- een bredere beroepsoriëntatie krijgen dan de klassieke togaberoepen;
- een beeld krijgen van de vraagstukken waarmee gemeenten te maken hebben;
- een beeld krijgen van de werkzaamheden van gemeentjuristen;
- geïnspireerd raken om bij de gemeente te werken.

Welke aandacht is er al voor gemeentelijke casuïstiek?

- Uit gesprekken met universiteiten blijkt dat er met name in bestuursrechtelijke vakken al de nodige gemeentelijke casuïstiek aan bod komt. Volgens docenten is de gemeente de actor die het vaakst aan bod komt, vaker dan bijvoorbeeld bestuursorganen op Rijksniveau of de provincie. Vaak is dit in de vorm van casussen die in hoorcolleges of werkgroepen worden gebruikt om stof te illustreren en concreet te maken.
- Daarnaast zijn er een aantal specifieke voorbeelden van vakken of opleidingen waarin er sprake is van meer intensieve uitwisseling tussen studies en de gemeentelijke praktijk. Een voorbeeld is de masteropleiding Law & Technology van de EUR, waarin studenten gedurende een half jaar met een concreet vraagstuk van de gemeente Rotterdam aan de slag gaan en hiervoor een oplossing ontwerpen.

Wat kan er nog meer of beter?

Uit de gesprekken blijkt tegelijk ook dat:

- De casuïstiek die aan bod komt niet altijd het **perspectief** hanteert van de gemeentjurist, maar bijvoorbeeld die van de rechter of een advocaat namens de gemeente. Volgens geïnterviewden worden casussen vaak vanuit het perspectief van de juridische procedure bij de rechter gepresenteerd, en niet zo vaak vanuit het uitvoeringsperspectief van het bestuursorgaan.
- Er bij deze casuïstiek maar heel beperkt sprake is van daadwerkelijke interactie met de gemeentelijke praktijk, bv. in de vorm van praktijkopdrachten of werkbezoeken – meestal gaat het bij casussen om 'papierene' casusposities die in colleges worden gebruikt. De keuze voor en invulling van deze casussen vindt plaats door docenten, zonder interactie met de praktijk.

Welke kansen komen het meest duidelijk naar voren?

In onze verkenning is een aantal kansen het meest duidelijk naar voren gekomen. Dit zijn de volgende:

Inzetten op praktijkopdrachten in het kader van mastervakken

Zowel aan de UU als aan de RUG zijn er mastervakken waarin studenten voor maatschappelijke organisaties met een opdracht aan de slag gaan.

- Bij de UU is in het vak 'Capita Selecta' in de master ruimte voor opdrachten vanuit de praktijk waarmee studenten 3 weken aan de slag gaan.
- De RUG kent in de master het verplichte vak 'Recht in de praktijk'. Deze ruimte kan worden ingevuld via 'masterclasses'. Daarin gaan studenten in opdracht van een organisatie in groepen aan de slag met vraagstukken uit de praktijk. In een periode van een aantal weken bezoeken zij deze organisatie verschillende keren en presenteren ze hun bevindingen.

Om zicht te krijgen op de mogelijkheden die hiervoor bestaan bij andere universiteiten, bevelen we gemeenten aan om een **uitvraag** te doen bij rechtenopleidingen om in beeld te brengen bij welke vakken er ruimte is voor dit soort opdrachten.

Ontwikkelen van breder inzetbare praktijkopdrachten

Los van dit model van praktijkopdrachten op masterniveau, waar studenten gedurende een langere tijd aan werken, kunnen gemeenten er ook voor kiezen om een aantal meer generieke casussen/opdrachten te ontwikkelen die kunnen worden aangeboden aan universiteiten als materiaal voor studenten en in verschillende contexten zouden kunnen worden ingezet. Daarmee zou bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) kunnen worden aangesloten op de volgende initiatieven:

- Aan de UU is het model van *Community engaged learning* (CEL) in opkomst, waarbij er in meerdere (bestuursrecht)vakken naar wordt gestreefd om de interactie met de praktijk te vergroten. Dit zou in verschillende vakken kansen kunnen bieden om de gemeente te laten fungeren als 'opdrachtgever' voor praktijkopdrachten.
- Zo is recent het Honoursvak Constitutioneel recht herzien a.d.h.v. de principes van CEL, waarbij studenten een democratische innovatie presenteren aan de provincie Utrecht (link).
- Ook wordt aan het begin van jaar 1 een grootschalige 'hackaton' georganiseerd, die kansen biedt om een gemeentelijke casus centraal te stellen.
- Aan de RUG wordt in de master gewerkt met onderzoeksseminars waarin studenten onderzoeksvaardigheden ontwikkelen. De RUG geeft aan dat daarin bij uitstek ruimte is voor casus vanuit de gemeentelijke praktijk.

- Aan de EUR bestaat het bachelorvak Juridisch Academische Vaardigheden (JAV), waarin studenten praktijkvaardigheden opdoen. In het kader van privaatrecht stellen zij bijvoorbeeld een dagvaarding op, en een bezwaarschrift voor bestuursrecht. Ook hierin zou het gemeentelijke perspectief duidelijker naar voren kunnen komen, ook in interactie met gemeentjuristen, bijvoorbeeld door studenten de beslissing op bezwaar te laten schrijven. Dan nemen zij de positie in van de overheidsjurist.

Meewerken aan een oefenrechtbank

Bijna alle universitaire rechtenopleidingen hebben een oefenrechtbank of *moot court*. Daarin gaan studenten aan de slag met een juridische casus in de setting van een rechterlijke procedure. De ene groep studenten neemt de positie in van de eiser, de andere die van de gedaagde (bij privaatrecht); bij bestuursrecht vertegenwoordigt de ene groep het bestuursorgaan en de andere groep de betrokken partij (burger, bedrijf of organisatie).

Uit de verkenning komt naar voren dat er bij deze oefenrechtbanken kansen zijn om het gemeentelijke perspectief duidelijker over het voetlicht te brengen. Dat kan bijvoorbeeld door als gemeenten interessante casussen voor de oefenrechtbanken te suggereren bij opleidingen. Ook kunnen gemeenten aanbieden om met studenten in gesprek te gaan rondom de oefenrechtbank, om hen van praktijkinformatie te voorzien om de casus zo goed mogelijk te behandelen. Tot slot wordt genoemd dat studenten in een dergelijke oefenrechtbank vaak optreden als advocaat van de gemeente, terwijl nou juist uniek aan het bestuursrecht is dat ook juristen in dienst van de gemeente de gemeente mogen vertegenwoordigen in bestuursrechtelijke procedures bij de rechtbank. Door ook deze rol te verweven in oefenrechtbanken zouden studenten bekender kunnen raken met deze unieke mogelijkheid.

Extracurriculair programma aanbieden aansluitend op de inhoud van vakken

Als laatste kans komt naar voren dat, omdat de ruimte in het curriculum voor gastlessen en andere vormen van praktijkinteractie beperkt is, gemeenten vaker in samenspraak met opleidingen en studieverenigingen thematische extracurriculaire activiteiten zouden kunnen opzetten die aansluiten bij de inhoud van opleidingen. Bijvoorbeeld in de week dat het thema grondrechten wordt georganiseerd, kunnen gemeenten samen met een studievereniging een gastles of interactieve activiteit opzetten rondom de vrijheid van demonstratie. Dit is vaak gemakkelijker te organiseren dan een gastcollege *tijdens* een college.

Wat is er voor nodig om hiermee aan de slag te gaan?

We zien twee centrale lijnen waarlangs gemeenten aan de slag kunnen gaan om ervoor te zorgen dat er in het curriculum meer gemeentelijke casuïstiek een plek vindt.

De 'aanbod'-kant (gemeenten)

- Om te komen tot casuïstiek die aan universiteiten kan worden aangeboden is het nodig dat gemeenten (gezamenlijk) casussen ontwikkelen die kunnen worden ingezet op de hiervoor genoemde gebieden. Criteria die centraal zouden moeten staan bij het ontwikkelen van deze casus zijn in elk geval:
 - Casussen moeten een goed beeld geven van het werkveld van de gemeente en het werk van de gemeentelijke jurist;
 - Casussen moeten aansluiten bij de inhoud van het curriculum en een goede illustratie of uitwerking vormen van de behandelde theorie;
 - Casussen moeten enthousiasmerend werken, onder ander door prikkelend en uitdagend te zijn, en door zo goed mogelijk aan te sluiten bij de belevingswereld van studenten.
- Bij het ontwikkelen van deze casuïstiek kan het een strategie zijn om 'modulair' te werk te gaan, door casussen en materialen te ontwikkelen die breed inzetbaar zijn en goed zijn uit te breiden of aan te passen voor de verschillende contexten waarin ze kunnen worden aangeboden. Bijvoorbeeld een aantal 'kern'-opdrachten en een aantal verdiepende, optionele opdrachten bij een casus.
- Een laatste punt is meer organisatorisch van aard. Net als bij een aantal van de eerder beschreven concepten zullen gemeenten moeten kiezen of, en in welke mate, ze gezamenlijk aan de slag willen met het uitdenken, uitwerken en uitdragen van casuïstiek. Willen ze hiermee landelijk aan de slag? Op individueel niveau? Of georganiseerd in werkgroepjes per universiteit? De afwegingen die hiervoor zijn beschreven bij de concepten 'Opendeurendag' en 'Scriptiebank' gaan in belangrijke mate ook op voor dit thema. Mogelijk kan de infrastructuur die wordt opgebouwd voor het uitvoeren van (een van) deze concepten ook worden benut voor het ontwikkelen van en inbrengen van praktijkcasuïstiek.

De 'vraag'-kant (universiteiten)

- Om casussen succesvol een plek te geven in het curriculum is goed contact en nauwe samenwerking tussen gemeenten en universiteiten nodig. Gemeenten en universiteiten moeten in overleg gaan om te identificeren op welke onderdelen van het curriculum er ruimte is om casuïstiek aan te leveren, en waaraan die casussen moeten voldoen om goed aan te sluiten op de behandelde stof.
- Dit vraagt om een 'levende' samenwerking: gemeenten zijn niet klaar door één keer een set casussen te ontwikkelen. Waarschijnlijk zijn er ieder studiejaar weer nieuwe kansen of (on)mogelijkheden waarop moet worden ingespeeld.
- Ook vraagt het om maatwerk per rechtenopleiding. Zoals ook blijkt uit de hiervoor beschreven kansen, verschillen die per opleiding. Het lijkt daarom ook niet heel productief om één landelijke werkgroep voor overleg met universiteiten over casuïstiek op te starten. Eén-op-één contact tussen een universitair docent en een vertegenwoordiger van gemeente lijkt een betere vorm.

Gezamenlijk

Een terugkerende behoefte van zowel gemeenten als universiteiten is om te werken met vaste aanspreekpunten. Universiteiten geven aan dat ze vaak niet goed weten bij wie van de gemeente ze terecht kunnen met vragen over samenwerking of uitwisseling, maar vice versa is dat precies zo. Een eerste randvoorwaarde om te gaan werken aan het ontwikkelen van bovenstaande voorbeelden van casuïstiek is dan ook om een werkend mechanisme voor samenwerking of uitwisseling op gang te krijgen.