

# **Eindverslag project HBO juristen: nieuwe professionals in organisaties**

*Functievorming professionals*

**Onderzoeken bij  
HBO juristen  
en werkgevers**

Auteurs:

Jos Janssen  
Maaïke Keesen

Utrecht, 25 augustus 2012

# Inhoud

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Inleiding.....                                                        | 3  |
| 1    Aanleiding onderzoek: een nieuwe juridische professional.....    | 5  |
| 1.1    Ontstaan HBO opleiding tot jurist .....                        | 5  |
| 1.2    Profiel van de HBO jurist .....                                | 5  |
| 1.3    De HBO jurist in actie.....                                    | 6  |
| 2    Onderzoeksveld, theoretisch kader en vraagstelling .....         | 8  |
| 2.1    Verkenning van het onderzoeksveld.....                         | 8  |
| 2.2    Theoretisch kader .....                                        | 10 |
| 2.2.1    Functievorming .....                                         | 10 |
| 2.2.2    Functiebezetting.....                                        | 11 |
| 2.2.3    Kwaliteit van de arbeid.....                                 | 11 |
| 2.2.4    Doorgroei .....                                              | 12 |
| 2.2.5    Doorgroei vanuit het perspectief van het individu .....      | 12 |
| 2.2.6    Doorgroei vanuit organisatieperspectief.....                 | 13 |
| 2.3    Centrale onderzoeksvraag en onderzoeksmodel.....               | 13 |
| 2.4    Onderzoeksvragen .....                                         | 15 |
| 3    Onderzoeksaanpak .....                                           | 17 |
| 4    Verantwoording HBO juristen onderzoek .....                      | 18 |
| 4.1    Variabelen.....                                                | 18 |
| 4.2    Aanpak onderzoek HBO juristen .....                            | 19 |
| 4.3    Representativiteit onderzoek HBO juristen .....                | 20 |
| 4.4    Methodische verantwoording verwerking onderzoeksgegevens ..... | 21 |
| 5    Bevindingen onderzoek HBO juristen .....                         | 23 |
| 5.1    Achtergrond .....                                              | 23 |
| 5.2    Werk .....                                                     | 24 |
| 5.2.1    Werkzaam .....                                               | 24 |
| 5.2.2    Organisatie en functievorming .....                          | 24 |
| 5.2.3    Functie .....                                                | 25 |
| 5.2.4    Kwaliteit van de arbeid.....                                 | 26 |
| 5.3    Ambitie en doorgroei .....                                     | 38 |
| 5.3.1    Doorgroei .....                                              | 38 |
| 5.3.2    Doorstuderen.....                                            | 39 |
| 5.3.3    Ambities .....                                               | 42 |
| 5.3.4    Totstandkoming ambitie.....                                  | 43 |
| 5.3.5    Bereikbaarheid ambitie .....                                 | 45 |
| 5.3.6    Ambities en de huidige werkgever .....                       | 47 |
| 5.4    Kansen en belemmeringen doorgroei.....                         | 50 |
| 5.4.1    Beeld binnen organisatie .....                               | 50 |
| 5.4.2    Bekendheid opleiding.....                                    | 52 |
| 5.4.3    Arbeidsmarkt .....                                           | 54 |
| 6    Conclusies onderzoek HBO juristen .....                          | 57 |

|            |                                                                  |     |
|------------|------------------------------------------------------------------|-----|
| 7          | Verantwoording werkgeversonderzoek.....                          | 59  |
| 7.1        | Onderzoeksmodel werkgeversonderzoek .....                        | 59  |
| 7.2        | Aanpak werkgeversonderzoek.....                                  | 59  |
| 8          | Bevindingen werkgeversonderzoek .....                            | 61  |
| 8.1        | Inzet HBO jurist.....                                            | 61  |
| 8.2        | Positionering HBO jurist.....                                    | 62  |
| 8.3        | Doorgroeimogelijkheden HBO jurist .....                          | 63  |
| 8.4        | Doorgroeivraagstukken voor werkgevers .....                      | 64  |
| 8.5        | Houding ten opzichte van HBO jurist .....                        | 64  |
| 9          | Conclusies werkgeversonderzoek .....                             | 66  |
| 10         | Conclusies beide onderzoeken .....                               | 68  |
| 10.1       | Functievorming .....                                             | 68  |
| 10.2       | Ervaringen .....                                                 | 69  |
| 10.3       | Kwaliteit van de arbeid .....                                    | 71  |
| 10.4       | Doorgroei .....                                                  | 71  |
| 10.5       | Belemmeringen .....                                              | 73  |
| 10.6       | Verschillen .....                                                | 74  |
| 10.7       | Eindconclusies .....                                             | 76  |
| 11         | Vervolgonderzoek .....                                           | 77  |
| Bijlage 1. | Verslag panelgesprekken HBO juristen .....                       | 79  |
| Bijlage 2. | Vragenlijst Alumni Onderzoek HBO Recht .....                     | 89  |
| Bijlage 3. | Codeboek Onderzoek HBO juristen .....                            | 99  |
| Bijlage 4. | Rechte tellingen Onderzoek HBO juristen .....                    | 109 |
| Bijlage 5. | Open vragen en afgeleide variabelen Onderzoek HBO juristen ..... | 124 |
| Bijlage 6. | Indicatorscores per deelgroep Onderzoek HBO juristen .....       | 130 |
| Bijlage 7. | Vignetten werkgevers HBO juristen .....                          | 133 |
| 1.         | Gerechtsdeurwaarders- en Incassokantoor .....                    | 133 |
| 2.         | Fullservice creditmanagementorganisatie .....                    | 133 |
| 3.         | Juridische afdeling middelgrote gemeente .....                   | 134 |
| 4.         | Rechtsbijstandsverzekeraar (klein) .....                         | 134 |
| 5.         | Rechtbank.....                                                   | 135 |
| 6.         | Notariskantoor .....                                             | 136 |
| 7.         | Rechtsbijstandsverzekeraar (groot) .....                         | 136 |
| Bijlage 8. | Literatuurlijst .....                                            | 138 |

## Inleiding

Sinds 2006 betreden HBO juristen in toenemende aantallen de arbeidsmarkt. Ook de Hogeschool Utrecht levert sinds 2007 HBO juristen af. Nu de eerste HBO juristen een aantal jaren zijn afgestudeerd dient zich een aantal vragen aan.

Deze vragen betreffen het samenspel van onderwijs, arbeidsmarkt, organisatie en HBO jurist, dat resulteert in de functievorming voor de nieuwe professional. Het gaat hier om vragen over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waar de HBO jurist zich beweegt en gevolgen van de komst van de HBO jurist daarop, om vragen rond competentievorming die geboden wordt door danwel gevraagd wordt aan onderwijsinstellingen, om het effect van de ervaringen van werkende HBO juristen op het onderwijsaanbod, om keuzes van organisaties inzake functievorming en om verwachtingen en ervaren kwaliteit van de arbeid en doorgroei van de nieuwe professional zelf.

Om een eerste begin te maken aan het beantwoorden van deze vragen, hebben in zomer, najaar en winter 2011 onderzoeken plaatsgevonden onder de afgestudeerde HBO juristen van de Hogeschool Utrecht en werkgevers die HBO juristen in dienst (willen) nemen.

De onderzoeken zijn oriënterend van aard geweest en hebben zich met name gericht op ervaringen van organisaties met HBO juristen, keuzes die organisaties maken ten aanzien van functievorming, ervaringen van HBO juristen met hun functie en dan met name de kwaliteit van de arbeid en ambitie en doorgroeimogelijkheden.

De onderzoeken zijn uitgevoerd in opdracht van de Lectoraten Rechten en Arbeidsrelaties & Organisatieconfiguraties van de Faculteit Maatschappij en Recht en het opleidingsmanagement van de opleiding HBO Rechten voltijd en deeltijd van dezelfde faculteit.

De stuurgroep van het onderzoek bestond uit prof. dr. Mies Westerveld, lector Rechten, dr. Ben Fruytier, lector Organisatieconfiguraties en Arbeidsrelaties, drs Esther Verboon, opleidingsmanager HBO Rechten voltijd.

Mr. Jos Janssen, docent Recht, en drs. Maaike Keesen, docent Personeel en Arbeid, hebben het onderzoek uitgevoerd. Zij zijn hierbij bijgestaan door mr. Marjolein van Geene, docent Recht. Sharon van Dam en Amélie Bechir, beide student HBO Rechten, hebben als student assistent hand- en spandiensten verricht.

Hannelie Bakker verleende secretariële ondersteuning.

De onderzoeken behelzen een kwantitatief vragenlijst onderzoek onder HBO juristen en een kwalitatief onderzoek onder werkgevers. Ter oriëntatie op de problematiek heeft voorafgaand aan deze onderzoeken in mei 2011 een ronde tafelgesprek met werkgevers en alumni plaatsgevonden. Daaropvolgend zijn in juli twee panelgesprekken gevoerd met alumni. Op basis daarvan is de onderzoeksopzet geformuleerd en uitgevoerd in het najaar/winter van 2011.

In deze rapportage zijn de bevindingen van de onderzoeken te lezen.

In hoofdstuk 1 staat de aanleiding van het onderzoek benoemd, gevolgd in hoofdstuk 2 door een verkenning van het onderzoeksveld, het theoretisch kader en de onderzoeksvragen. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de onderzoeksaanpak beschreven en verantwoord.

Daarna volgt in hoofdstuk 4, 5 en 6 een beschrijving van het onderzoek onder HBO juristen en in hoofdstuk 7, 8 en 9 een beschrijving van het werkgeversonderzoek. Voor beide onderzoeken is een hoofdstuk besteed aan verantwoording, bevindingen en conclusies.

De rapportage wordt afgesloten in hoofdstuk 10 met conclusies getrokken over beide onderzoeken. Dit wordt gevolgd door hoofdstuk 11 met aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

# 1 Aanleiding onderzoek: een nieuwe juridische professional

## 1.1 Ontstaan HBO opleiding tot jurist

De opleiding tot jurist is eeuwenoud en werd tot 2002 in Nederland uitsluitend op academisch niveau aangeboden. Er bestonden weliswaar HBO-opleidingen met een stevige juridische component, zoals HEAO Management Economie en Recht (HEAO-MER) en Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD), maar geen zuiver juridische opleidingen zoals die aan de universiteiten. In 2002 is daar verandering in gekomen met de introductie van de opleiding HBO-Rechten.<sup>1</sup> De Hogeschool 's-Hertogenbosch verkreeg als eerste een licentie en startte in 2002 met de opleiding. Na aanvankelijke terughoudendheid van de Minister van Onderwijs, erkende deze de wenselijkheid van meer differentiatie in de juridische beroepsgroep. Door een juridische opleiding op HBO-niveau aan te bieden zou de doelmatigheid van de juridische opleidingen worden verbeterd omdat zij beter gaan aansluiten bij de wensen van overheid en bedrijfsleven. De minister verwijst hierbij naar de zogenaamde “waaieraanpak” van beroepen en bijbehorende opleidingen op verschillende niveaus zoals die in de zorgsector is ontstaan. Inmiddels bieden 10 hogescholen de opleiding HBO-Rechten aan en kan deze ook gevolgd worden bij particuliere onderwijsinstelling zoals LOI en NTI. Ook de Open Universiteit biedt de opleiding sinds 2011 aan. Aan de introductie van de opleidingen HBO-rechten ligt het idee ten grondslag dat er in de juridische dienstverlening behoefte is aan en ruimte voor een laag tussen de administratieve ondersteuning (MBO+) en de academisch geschoolde juridische professional. Er bestaat als het ware een leemte tussen de juridische academicus en de juridische secretaresse.<sup>2</sup> Door de voortgaande juridisering van de samenleving ontstaat er steeds meer juridisch werk en daarmee ook meer ondersteunend en uitvoerend juridisch werk.<sup>3</sup> De professional die deze werkzaamheden kan uitvoeren zou veelal aangeduid kunnen gaan worden met de functienaam “juridisch medewerker”.

## 1.2 Profiel van de HBO jurist

Sinds de start van de opleiding bestaat er in vakliteratuur onduidelijkheid over de rol en plaats van de HBO jurist in de juridische beroepspraktijk.

Illustratief voor de onduidelijkheid over het profiel van de HBO jurist is de discussie over de toegang van de HBO jurist tot toga-beroepen<sup>4</sup>. Volgens Van Otterlo is het niet wenselijk dat HBO juristen toegang krijgen tot de advocatuur na afronding van een universitaire rechtenstudie. Kort en goed wordt de HBO jurist opgeleid tot toepasser van het recht op een eenduidige manier, terwijl de WO-jurist een kritische wetenschappelijke houding wordt aangeleerd waarmee hij kan “denken over” het recht. De WO-jurist kan volgens hem niet volstaan met het denken in standaardoplossingen voor ogenschijnlijk standaardproblemen. Het *Bildungs*aspect van de universitaire rechtenopleiding is een noodzakelijke voorwaarde om een goede advocaat te kunnen worden.

Hupperetz meent dat de opleiding HBO-rechten niet is gestart om een andere route te creëren naar de universitaire master met civiel effect (lees: toegang tot togaberoepen), maar vindt uitdrukkelijk dat goede studenten moeten kunnen doorstuderen en dus ook toegang hebben tot de advocatuur. HBO'ers

---

<sup>1</sup> Zie uitgebreid over het ontstaan van deze opleiding, Suzanne de Rooij, De HBO jurist, in: Hupperetz, Susskind, De Rooij, Van de Luytgaarden, HBO-Rechten in het werkveld, Juridische Hogeschool Avans Fontys i.s.m. Wolf Legal Publishers, Nijmegen 2010.

<sup>2</sup> Gerard Hupperetz, HBO juristen en de togaberoepen, *Ars Aequi* oktober 2008, p. 754-756.

<sup>3</sup> De Rooij, p. 28, verwijzend naar een oriënterend onderzoek van de UvA en HvA uit 2000.

<sup>4</sup> Zie de discussie tussen Van Otterlo, Hupperetz, Kinneging en Van de Luytgaarden in opeenvolgende artikelen in *Ars Aequi* 2008,

met een Master onderscheiden zich juist door een stevige kennis van het recht “met een koffer vol met sociale, communicatieve en ICT-vaardigheden”. Naar zijn mening is er in de advocatuur sprake van koudwatervrees, onbekendheid met de HBO-opleiding, angst voor verlies aan status en heimwee naar de oude academische opleiding.

In zijn bijdrage aan de discussie schetst Kinneging een treffend beeld van de juridische dienstverlening. Deze kan worden weergegeven als een piramide waarin aan de basis veel beslissingen worden genomen die geen of weinig praktische wijsheid vereisen. Ze zijn technisch van karakter en daarvoor is een technische opleiding in het recht voldoende. Deze plaatsen in het rechtsbestel zijn volgens hem bij uitstek geschikt voor voor HBO juristen. Naarmate men hoger in de piramide van het recht komt, worden beslissingen anders van aard (groter belang, meer beslisruimte, meer verantwoordelijkheid) en is praktische wijsheid vereist. Daarvoor is een academisch juridische opleiding nodig die verder af staat van de alledaagse, steeds veranderende details van de rechtspraktijk. Kinneging pleit voor een academisch juridische opleiding die zich concentreert op het opleiden van (een beperkt aantal) juristen die in de top van de piramide zullen gaan werken. Voor het overige kunnen juristen in het HBO worden opgeleid. Zijn visie is in lijn met Susskind's toekomstvisie, die ondermeer stelt dat de evolutie van juridische dienstverlening van unieke, hoog gekwalificeerde via standaardisatie, systematisering en automatisering naar commoditisering gaat. Voor deze vervolgstappen is niet meer de hoog gekwalificeerde kennis nodig.<sup>5</sup>

Van de Luytgaarden besluit de discussie met een pleidooi voor de eigenstandige positie van de HBO jurist als basisjurist die voorziet in een maatschappelijke behoefte. Volgens hem bestaat er steeds meer behoefte aan een praktijkgerichte HBO jurist die kan bestaan naast de gespecialiseerde academische jurist. Bovendien meent Van de Luytgaarden dat de HBO jurist zich kan onderscheiden door preventieve juridische dienstverlening in plaats van de traditionele reactieve werkwijze van veel juristen. Dit vraagt om meer proactieve, adviseringsgerichte, ondernemende en creatieve vaardigheden. Hoewel deze discussie in de literatuur vooral gaat over de toegang tot de toegaberoepen, ontstaat hieruit toch een onderscheidend beeld van de HBO jurist die een (nieuwe) rol kan vervullen naast de universitaire jurist.

Het Landelijk Opleidingsoverleg HBO-rechten definieert de HBO jurist als: “(..) een brede en praktisch ingestelde juridische professional op bachelor-niveau. Hij functioneert vooral als toepasser van het recht en combineert zijn juridische competenties met competenties die hem in staat stellen in organisaties de rechtstoepassing te faciliteren.”<sup>6</sup> Daarbij worden 10 competenties beschreven: diagnosticeren, beslissen, adviseren, belangen behartigen, bemiddelen, regulering, juridische audit, juridisch dossier, informatie en kwaliteit. Vanuit de opleidingen bestond de verwachting dat deze nieuwe professionals op de arbeidsmarkt hun eigen weg zullen vinden, en nieuwe taken en functies zullen opzoeken.

### 1.3 De HBO jurist in actie

Tegen de achtergrond van deze (theoretische) discussie voltrekt zich de introductie van de HBO juristen in organisaties. Tegelijkertijd betreden namelijk jaarlijks honderden afgestudeerde HBO juristen de arbeidsmarkt en vindt een aanzienlijk deel van hen emplooi. Veel organisaties zetten HBO juristen in om werkzaamheden te verrichten. Werkzaamheden die voorheen door andere HBO-ers of door WO geschoolde juristen werden uitgevoerd.

---

<sup>5</sup> Susskind R., *The end of Lawyers, Rethinking the Nature of Legal Services*, Oxford University Press, 2008

<sup>6</sup> De HBO jurist. Landelijk beroeps- en opleidingsprofiel HBO-Rechten, Landelijk overleg HBO-Rechten, 2005.

Tot op heden is er echter nauwelijks onderzoek gedaan naar de inpassing van de HBO jurist in de organisaties.

Een uitzondering vormt het lopende promotie-onderzoek van Suzanne de Rooij naar de positie van de HBO jurist in de wereld van klassieke juridische beroepen.<sup>7</sup> Op basis van een alumnionderzoek concludeerde zij in 2009 dat:

- de opleiding populair is bij studenten en door alumni wordt gewaardeerd
- werkende alumni veelal buiten het klassieke juridische beroepenveld werkzaam zijn
- zeer veel alumni doorstuderen aan de universiteit (via schakelprogramma naar Master)
- er een discrepantie bestaat tussen het beroepsbeeld van HBO juristen bij de opleiding en de alumni.

Mede gelet op het grote aantal “doorstudeerders” is volgens haar een duidelijker profiel van de HBO jurist op de arbeidsmarkt gewenst.

Ook is door de opleiding HBO-rechten van de Hogeschool Utrecht in samenwerking met DAS Rechtsbijstand een eerste aanzet gedaan tot een beschrijving van de inpassing van de HBO jurist in een organisatie. Uit een case study bij DAS werd de conclusie getrokken dat de HBO jurist een praktisch ingestelde professional is “die zich meer laat leiden door de behoeften van de klant dan door de intellectuele uitdagingen die het recht biedt.”<sup>8</sup>

Uit het voorgaande mag blijken dat er nog maar weinig bekend is over het reilen en zeilen van de HBO jurist in de juridisch beroepspraktijk. Mede gelet op het grote aantal HBO juristen dat in Nederland wordt opgeleid, afstudeert en inmiddels werkzaam is in bedrijven en organisaties, rechtvaardigt dit een verdergaand onderzoek naar de functievorming van HBO juristen.

Het onderzoek zoals in dit rapport beschreven, dient gezien te worden als een eerste inventarisatie van aspecten van de functievorming, waarbij ervaringen van HBO juristen en organisaties en hun ervaringen op het gebied van **functievorming, kwaliteit van de arbeid en doorgroei** centraal staan.

In het volgende hoofdstuk zal dieper worden ingegaan op de onderzoekscontext en worden de keuzes, die aan het uitgevoerde onderzoek ten grondslag liggen, verder uitgediept. Ook komen het theoretisch kader en de centrale onderzoeksvraag aan de orde.

---

<sup>7</sup> Suzanne de Rooij, De HBO jurist, in: Hupperetz, Susskind, De Rooij, Van de Luytgaarden, HBO-Rechten in het werkveld, Juridische Hogeschool Avans Fontys i.s.m. Wolf Legal Publishers, Nijmegen 2010

<sup>8</sup> Joost Welten, Talien van der Dussen, Esther Verboon, Het beroep van de HBO jurist: een case study, NJB 2011, afl. 35, p.2374-2375.

## 2 Onderzoeksveld, theoretisch kader en vraagstelling

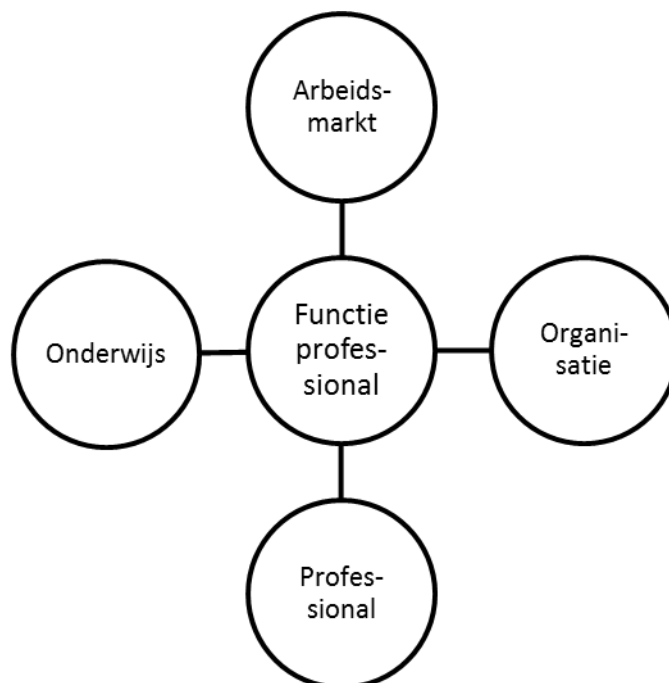
In dit hoofdstuk worden het onderzoeksveld en de achtergronden ten aanzien van functievorming besproken ten behoeve van het theoretisch kader voor dit onderzoek. Vervolgens wordt de onderzoeksvraag geformuleerd.

### 2.1 Verkenning van het onderzoeksveld

De thematiek die ten grondslag ligt aan het onderzoek wordt bepaald door het samenspel van onderwijs, arbeidsmarkt, organisatie en professional. Deze factoren bepalen samen de functievorming van de professional.

Nu de eerste HBO juristen een aantal jaren zijn afgestudeerd dienen vragen betreffende de functievorming van deze nieuwe professional zich aan.

Hoe werken deze factoren op elkaar in? Wat is de invloed van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op functievorming? Welke competentievorming wordt geboden dan wel gevraagd wordt aan onderwijsinstellingen? Welke ervaringen hebben de nieuwe professionals met het werk en de kwaliteit van de arbeid? Welke keuzes maken organisaties inzake functievorming en doorgroeimogelijkheden? De bepalende factoren zijn schematisch weergegeven in onderstaand schema. De centrale vraag ligt in de functievorming van de HBO jurist. De opleiding HBO Rechten leidt op tot een HBO kwalificatie en niet tot het beroep HBO jurist: deze functie bestaat simpelweg niet.



De komst van de nieuwe juridische HBO opleiding en daarmee de nieuwe juridisch professional, heeft het veld van juridische opleidingen en loopbanen wezenlijk veranderd. Deze ontwikkeling is in onderstaand figuur schematisch is weergegeven. Het krachtenveld waarbinnen functievorming van de HBO jurist tot stand komt, is als volgt te karakteriseren. Onderwijsinstellingen, arbeidsmarkt,

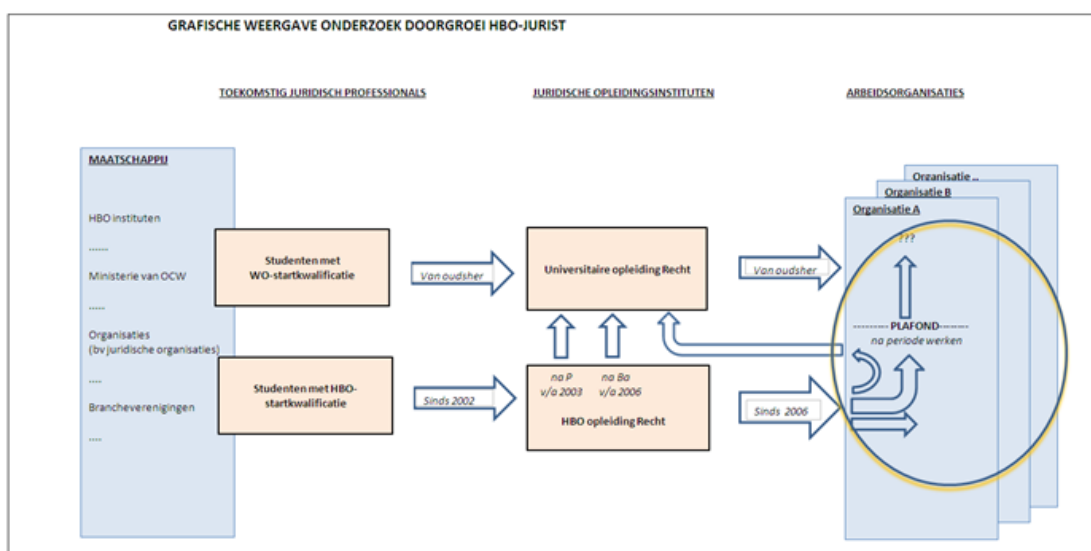
organisaties en HBO juristen beïnvloeden elk afzonderlijk en in afstemming de functievorming van de HBO jurist.

Vanuit de maatschappij speelt het ministerie van OCW een rol, die doelmatigheidsoverwegingen heeft gehad om deze juridische beroepsopleiding toe te laten.

Studenten met een Havo of MBO vooropleiding, voor wie een juridische opleiding op hoger niveau voorheen niet toegankelijk was, hebben dankzij de nieuwe opleiding nu toegang tot juridische studies op zowel HBO als vervolgens universitair niveau.

De aansluiting tussen juridische opleidingen en bedrijven en organisaties is uitgebreid met de komst van de HBO juristen.

Tenslotte is de matching van de juridisch professional aan bedrijven en organisaties op de arbeidsmarkt beïnvloed door de komst van de HBO jurist naast de WO jurist. Gelieerd hieraan is het aannamebeleid van bedrijven en organisaties, alsmede de inpassing en doorgroei van de nieuwe juridische professional in bedrijven en organisaties.



In het kader van de voorbereiding van het onderzoek zijn verschillende oriënterende gesprekken met werkgevers van HBO juristen en HBO juristen gevoerd. Hieruit is gebleken dat er bij organisaties met name behoefte bestaat aan informatie over en kennis van manieren om de HBO jurist in te zetten in organisaties. Vraagstukken dus die gericht zijn op de HBO jurist in organisaties. Vragen bij organisaties bestaan, zo bleek uit deze eerste inventarisatie, over zaken als inzet, functievorming en doorgroeimogelijkheden. Vanuit de HBO juristen kwam met name naar voren dat de ervaren kwaliteit van de arbeid (een in Nederland gebruikelijke manier om naar functies en functie-uitoefening te kijken) als voldoende wordt ervaren, met als belangrijke kanttekening dat de doorgroeimogelijkheden als beperkt werden gezien.

Op grond van deze verkenning is ervoor gekozen om het onderzoek te richten op de **functievorming vanuit het perspectief van HBO jurist en organisatie**. Focus zal hierbij komen te liggen op keuzes en ervaringen, voor- en nadelen en belemmeringen. Nader onderzoek op de arbeidsmarkt en bij onderwijsinstellingen zal in een later stadium aan de orde kunnen komen.

In de volgende paragrafen wordt de theoretische verkenning van deze onderwerpen behandeld.

## 2.2 Theoretisch kader

HBO juristen vormen een nieuwe groep professionals, waarvoor (nog?) geen vaststaand functieprofiel en/of beroep bestaat. HBO jurist is een opleidingskwalificatie die het niveau en de specialisatierichting omschrijft. De titel HBO jurist is geen gangbare term voor de functie die HBO juristen plachten te vervullen<sup>9</sup>. HBO jurist is dan ook geen beroep, maar een opleidingskwalificatie. Dit indiceert dat het niet evident is welke taken een HBO jurist vervult en hoe zijn functie eruit ziet. Daarom worden de theoretische implicaties van functievorming in het nu volgende nader verkend.

Kwaliteit van de arbeid wordt vaak gebruikt als maat voor beoordeling van functies, mede in het kader van de wetgeving rondom welzijn bij de arbeid. Bij onderzoek naar functievorming en ervaringen van de professional, is kwaliteit van de arbeid daarom een belangrijke peiler.

### 2.2.1 Functievorming

Bij functievorming in een organisatie gaat het om het samenvoegen van taken tot een samenhangend geheel, opdat deze taken door een medewerker uitgevoerd kunnen worden. Organisaties maken in het kader van functievorming keuzes, teneinde tot een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering te komen.

Aan degenen die de functies gaan vervullen, worden eisen gesteld op het gebied van kennis, vaardigheden en competenties.

Met de komst van een nieuwe professional, die qua opleiding in niveau en/of inhoud verschilt met die van de professionals die nu taken uitoefenen en functies vervullen, kan een organisatie de eerdere keuzes heroverwegen. Dat levert de volgende mogelijkheden op<sup>10</sup>:

- a. Geen aanpassingen in functievorming
- b. Creëren van parallelle functie op lager (vanuit WO functie) of hoger (vanuit MBO functie) niveau, (ofwel functiedifferentiatie verticaal)
- c. Creëren van gespecialiseerde functie door het afsplitsen van bestaande taken naar een nieuwe functie (functiedifferentiatie, kan zowel horizontaal als verticaal plaatsvinden)
- d. Creëren van een nieuwe functie met nieuwe taken

In de eerste situatie biedt een organisatie ofwel geen mogelijkheden voor de nieuwe professional, ofwel aanstelling in functies die momenteel al vervuld worden door andere (hoger of lager gekwalificeerde) professionals.

Bij de creatie van parallelle functies kan de nieuwe professional aangesteld worden in de nieuwe functie, die dezelfde integrale taken kent als bestaande functies, maar op een ander niveau.

Wanneer er sprake is van functiespecialisatie, wordt de nieuwe professional aangesteld in een functie met van bestaande functies afgescheiden taken. De nieuwe professional vervult dan taken die eerder in

---

<sup>9</sup> Suzanne de Rooij, De HBO jurist, in: Hupperetz, Susskind, De Rooij, Van de Luytgaarden, HBO-Rechten in het werkveld, Juridische Hogeschool Avans Fontys i.s.m. Wolf Legal Publishers, Nijmegen 2010

<sup>10</sup> Brochure Functiedifferentiatie Zorg dat het werkt, Kenniscentrum Beroepsonderwijs en Arbeidsmarkt in opdracht van het Landelijk Expertisecentrum Verpleging & Verzorging (LEVV), mei 2006 en brochure Functiedifferentiatie en functieclassificatie in de verpleegkundige beroepsbeoefening, Zorgnet Vlaanderen, 2011 en op basis van werkstructurering zoals bv gevonden in Mok dr. A. L., Arbeid, bedrijf en maatschappij, Noordhoff Uitgevers, Groningen Houten 2011

andere functies waren ondergebracht (van de complexere of simpele of gespecialiseerde taken wordt een nieuwe functie gemaakt).

In de laatste situatie, waarbij er sprake is van nieuwe taken in een organisatie, passend bij het niveau en de competenties van de nieuwe professional, vervult de nieuwe professional een nieuwe functie.

### 2.2.2 Functiebezetting

Interessant waren ook noties uit de arbeidsmarkt-segmentatie theorieën over allocatieprocessen van werknemers op de “labour ladder”. Deze theorie veronderstelt duidelijk onderscheidbare sub-markten op basis van opleidingsniveau. De meer aantrekkelijke banen op de bovenste treden zijn voor de hoger opgeleiden, de minder aantrekkelijke banen op de lagere treden voor de lager opgeleiden. Wanneer het aantal banen op de hogere treden afneemt, maken de hoger opgeleiden een stapje naar beneden en verdringen de lager opgeleiden (Bispo 2007, Taubman & Wachter 1986, Ryan 1980, Doeringer & Piore (1970, 1971))<sup>11</sup>.

### 2.2.3 Kwaliteit van de arbeid

Bij de beoordeling van functies is in Nederland wordt vaak gekeken naar de kwaliteit van de arbeid (zie ook van Ruysseveldt, de Witte en von Grumbkow, 2008<sup>12</sup>). Het NOVA Web instrument is een vragenlijst over kwaliteit van de arbeid en welzijnsrisico's in de functie, die aan werknemers wordt voorgelegd. Bij het beoordelen van functies wordt gekeken naar de volgende aspecten:

- Is de functie volledig (aanwezigheid voorbereidende, uitvoerende en ondersteunende taken)?
- Bevat de functie voldoende niet-kortcyclische taken?
- Bevat de functie een evenwichtige verdeling van moeilijke en gemakkelijke taken (elk minimaal 20%)?
- Bevat de functie voldoende autonomie?
- Bevat de functie voldoende contactmogelijkheden?
- Bevat de functie voldoende organiserende taken?
- Krijgen de werknemers voldoende informatie op werkplekniveau en ondernemingsniveau?
- Is de werkdruk acceptabel?
- Is er sprake van emotionele belasting (discriminatie, agressie, gevaarlijke situaties)?

Na dit onderzoek bij medewerkers kan een diepgravender functieanalyse van de Wba aspecten (Welzijn Bij de Arbeid) gedaan worden door experts. Aan de hand van beide onderzoeken kunnen verbeteringen worden aangebracht in het functieontwerp.

---

<sup>11</sup> Bispo (2007) Labour Market Segmentation. An investigation into the Dutch hospitality industry. ERIM Ph.D. Series Research in Management, 108

Doeringer, P.B. and M.J. Piore (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Heath Lexington Books, Lexington, Massachusetts.

Ryan, P. (1980), *The Empirical Analysis of Labour Market Segmentation*, a paper presented at the Conference on Low Pay and Labour Market Segmentation in Advanced Countries, Berlin.

Taubman, P & M. Wachter (1986), *Segmented Labor Markets*, in: O. Ashenfelter and R.Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 2, Chapter 21, Elsevier Science Publishers B.V.

<sup>12</sup> van Ruysseveldt, de Witte en von Grumbkow, *Organiseren van mens en arbeid*, Kluwer ism Open Universiteit, Heerlen, 2008

### 2.2.4 Doorgroei

Vaak worden doorgroeimogelijkheden meegenomen als een van de aspecten van kwaliteit van de arbeid. Bij doorgroei kan gekeken worden naar interne doorgroei en externe doorgroeimogelijkheden<sup>13</sup>.

Bij interne doorgroeimogelijkheden gaat het om mogelijkheden binnen dezelfde organisatie om door te groeien. Bij externe doorgroeimogelijkheden gaat het om doorgroei naar een andere organisatie.

Door bijvoorbeeld Lievens<sup>14</sup> wordt het onderscheid gemaakt tussen:

- Binnen de eigen functie (on-the-job):
  - functieverbreding (toevoegen van inhoudelijke, coördinerende of begeleidende taken) of
  - functieverdieping (specialisatie)
- Mobiliteit naar andere functie:
  - Opklimmen (functie met hogere kwalificaties)
  - Horizontaal (functie met andere functionele of technische kwalificaties)
  - Radiaal (functie meer naar het centrum van de machtsuitoefening in de organisatie)

Bij doorgroeimogelijkheden spelen vraag- en aanbodfactoren op de (interne of externe) arbeidsmarkt een rol. Relevante vragen zijn dan:

- Bestaat er een vraag naar doorgroefuncties?
- Bestaat er een aanbod van doorgroefuncties?
- Hoe verloopt de matching tussen vraag en aanbod?
- Welke factoren op de arbeidsmarkt beïnvloeden de mogelijke match?

Bij andere factoren valt te denken aan overtuigingen binnen de beroepsgroep, overtuigingen binnen de organisatie, (on-)bekendheid van de opleiding, beeldvorming, vooroordelen, ambities en dergelijke. Om deze andere factoren nader te bepalen wordt het onderscheid gemaakt tussen het individu en de organisatie. Deze worden in de volgende paragraaf beschreven.

### 2.2.5 Doorgroei vanuit het perspectief van het individu

Doorgroeiwensen kunnen verklaard worden vanuit de **human capital theorie**<sup>15</sup>. Deze theorie stelt dat individuele inbreng arbeidsmarktposities verklaren. Keuzes van individuen zijn bepalend (person-centered deficitmodel). Inzicht in de (voorgenomen) keuzes van individuen is dan van belang. In het verlengde hiervan liggen theorieën over de **ontwikkelrichtingen van een loopbaan**.<sup>16</sup> De doorgroei en ontwikkeling wordt gezien als (een reeks van) opeenvolgende fasen van verkennen, vestigen en handhaven. Doorgroeiwensen komen voort uit geambieerde doelen op het gebied van inhoud van de functie, maar ook uit beloningswensen, zowel materieel (geld, leaseauto) als immaterieel (zoals status, psychologische succeservaring).

<sup>13</sup> ondermeer Kluijtmans F., Leerboek HRM, Noordhoff Uitgevers BV, Groningen, 2010

<sup>14</sup> Lievens F., Human Resource Management Back to basics, LannooCampus Leuven/Academic Service Den Haag, 2011

<sup>15</sup> Veldman, A.G. en R. Wittink, De kans van slagen, invloeden van culturen en regels op het loopbaanverloop van vrouwen, Stenfert Kroese, Leiden 1990

<sup>16</sup> Lievens F., Human Resource Management Back to basics, LannooCampus Leuven/Academic Service Den Haag, 2011

### **2.2.6 Doorgroei vanuit organisatieperspectief**

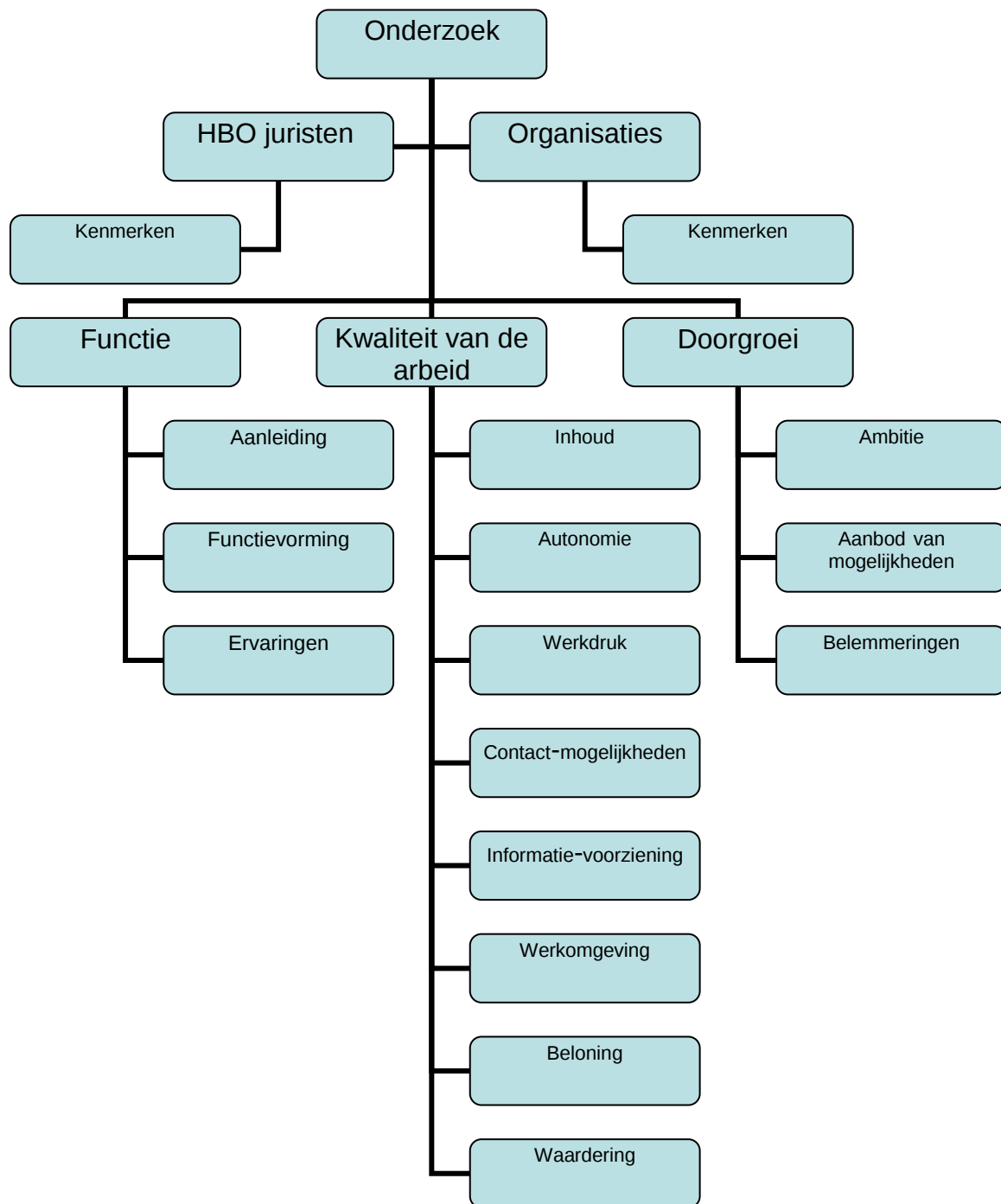
Net zoals organisaties keuzes maken in het vormen van functies, zo maken zij ook keuzes ten aanzien van loopbaanbeleid. Aspecten hiervan zijn ontwikkelbeleid voor medewerkers (bijvoorbeeld vormgegeven door middel van zogenaamde POP gesprekken: Persoonlijke Ontwikkel Plannen), vooropgestelde loopbaanpaden op inhoudelijk of coördinerend terrein en facilitering in de vorm van regelingen deskundigheidsbevordering waarin geld danwel tijd vergoed wordt.

## **2.3 Centrale onderzoeksvraag en onderzoeksmodel**

Op grond van bovenstaande verkenning van het onderzoeksveld en de theorie, wordt de volgende centrale onderzoeksvraag opgesteld:

Welke ervaringen hebben en welke belemmeringen zien HBO juristen en organisaties ten aanzien van de functievorming en –ervulling van HBO juristen, de kwaliteit van de arbeid van de door de HBO juristen vervulde functies en de doorgroeimogelijkheden?

Op grond van bovenstaande verkenning van het onderzoeksveld en de theorie, wordt het volgende onderzoeksmodel opgesteld:



Het onderzoeksmodel doet recht aan de volgende zaken.

Zowel ervaringen van HBO juristen als ervaringen van organisaties worden onderzocht  
Centraal in het onderzoek staan de door de HBO jurist vervulde functie en het ontstaan daarvan, de ervaren kwaliteit van de arbeid, de doorgroeimogelijkheden en de belemmeringen daarin.

Bij het organisatie-onderzoek ligt de focus op omschrijving (kenmerken) van de organisatie, de gemaakte keuzes in functievorming, de ervaringen met de HBO juristen, zowel bij de introductie, functie vervulling en doorgroei.

Bij HBO juristen ligt de focus op de (persoonlijke) kenmerken van de HBO jurist, de kenmerken van de organisatie en de vervulde functie, de ervaren kwaliteit van de arbeid en tenslotte de ambities, ervaren doorgroeimogelijkheden en belemmeringen ten aanzien van doorgroei.

## 2.4 Onderzoeksvragen

Op basis van de centrale onderzoeksvraag en het onderzoeksmodel zijn de volgende doelen en onderzoeksvragen voor het voorliggende onderzoek geformuleerd.

Het onderzoek heeft als doel om inzicht te verkrijgen in:

- de vorming van functies voor HBO juristen en ervaren kwaliteit van de arbeid hiervan
- de ambities ten aanzien van doorgroei van HBO juristen
- de mogelijkheden die de professional en de organisatie zien en vinden om als HBO jurist doorgroei te realiseren binnen dan wel buiten de organisatie
- de belemmeringen die organisaties en de HBO jurist zelf zien en ervaren bij het realiseren van doorgroei van HBO juristen
- mogelijke verschillen tussen ervaringen op grond van typering en/of keuzes van organisaties

De volgende onderzoeksvragen zijn geformuleerd:

- A. Wat zijn de ervaringen van en met HBO juristen in organisaties?
  - a. Hoe heeft de functievorming van HBO juristen plaatsgevonden in organisaties?
  - b. Wat zijn de ervaringen met HBO juristen in organisaties?
  - c. Wat is de ervaren kwaliteit van de arbeid in de door HBO juristen vervulde functies?
  - d. Welke doorgroeimogelijkheden bestaan er voor HBO juristen in organisaties?
  - e. Welke belemmeringen in doorgroeimogelijkheden worden ervaren en waar worden deze belemmeringen door bepaald?

- B. Welke relaties zijn er te vinden tussen kenmerken van organisaties, de functies die HBO juristen vervullen binnen die organisaties en de doorgroeimogelijkheden voor HBO juristen?  
Is er bij bovenstaande vragen een verschil tussen toegaberoepen en andere juridische functies?

### 3 Onderzoeksaanpak

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, zijn HBO juristen en werkgevers onderzocht in twee separate onderzoeken.

Het eerste onderzoek richt zich enerzijds op de ervaringen van afgestudeerde HBO juristen in de beroepspraktijk om hiermee een beeld te geven van de bestaande thema's en vraagstukken zoals deze door de professional in verschillende organisaties en beroepssettings worden ervaren. De onderzoeksobjecten zijn de HBO juristen, geoperationaliseerd als afgestudeerde voltijd HBO juristen van de Hogeschool Utrecht.

Onder deze onderzoeksgroep zijn in eerste instantie panelgesprekken gehouden. Doel van de panelgesprekken was om een eerste beeld te krijgen van de ervaringen van HBO juristen en om deze te testen, alvorens een schriftelijke vragenlijst uit te zetten onder een grote groep respondenten. Vervolgens is een kwantitatief vragenlijst onderzoek uitgevoerd, waarbij de belangrijkste overweging was om een kwantificeerbaar en veralgemeniseerbaar resultaat te verkrijgen.

Het tweede onderzoek richt zich op organisaties met de HBO juristen om hiermee inzicht te krijgen in de ervaringen vanuit het organisatieperspectief. De onderzoeksobjecten zijn hier geoperationaliseerd als Werkgevers, ofwel vertegenwoordigers van de beroepspraktijk van de HBO Rechten opleiding van de Hogeschool Utrecht, die openstaan voor inzet van HBO juristen. Vanwege het beperkte aantal werkgevers is ervoor gekozen om kwalitatief onderzoek middels gesprekken uit te voeren (casestudy).

In de volgende hoofdstukken worden de onderzoeken beschreven door achtereenvolgens variabelen, aanpak, onderzochte groep, methodische verantwoording, bevindingen en conclusies de revue te laten passeren.

Eerst wordt het onderzoek onder HBO juristen beschreven in hoofdstuk 4 (verantwoording), hoofdstuk 5 (bevindingen) en hoofdstuk 6 (conclusies).

Vervolgens wordt in hoofdstuk 7 (verantwoording), hoofdstuk 8 (bevindingen) en hoofdstuk 9 (conclusies) het werkgeversonderzoek beschreven.

## 4 Verantwoording HBO juristen onderzoek

### 4.1 Variabelen

Voor het onderzoek onder HBO juristen is gekozen om een kwantitatief vragenlijstonderzoek uit te voeren onder alumni van de voltijd opleiding HBO Rechten van de Hogeschool Utrecht.

Op grond van het literatuuronderzoek en de onderzoeksvragen is de focus van het onderzoek komen te liggen op de volgende (hoofd)variabelen:

#### A. Persoonlijke kenmerken HBO jurist

- geslacht
- leeftijd
- start en eindjaar studie
- vooropleiding
- vervolgopleidingen na HBO Rechten

#### B. Functie (en werkervaring) HBO jurist en waardering functie en organisatie

- huidige (en evt vorige) organisatie
  - naam
  - omvang
  - kerntaak
  - sector
- huidige (en evt vorige) functie
  - duur dienstverband
  - functienaam
  - aard functie
  - aard werkzaamheden
- functievorming HBO jurist
  - aanwezigheid van andere HBO en/of WO juristen in organisatie
  - aanwezigheid van andere HBO en/of WO juristen in functie
- waardering van de eigen functie dmv indicatoren kwaliteit van de arbeid:
  - inhoud
  - autonomie
  - werkdruk
  - contactmogelijkheden
  - informatievoorziening
  - werkomgeving
  - arbeidsvoorwaarden en beloning
  - waardering
  - doorgroeimogelijkheden

- binding
  - termijn verwacht verblijf/vertrek

#### C. Doorgroeiwensen HBO jurist

- aard van de ambities
- ontwikkeling ambitie in de tijd
- factoren van invloed op ambitie
- gewenste termijn waarop ambitie bereikt
- rol werkgever bij ambitie
  - bekend met ambities
  - faciliteiten
- hoe ambitie te bereiken
- ervaren belemmeringen bij waarmaken ambities
  - in organisatie
  - in opleiding
  - op arbeidsmarkt

Bij de vragen over functievorming wordt de HBO jurist gevraagd uitspraken te doen over het vóórkomen van WO juristen in de door de HBO jurist beklede functie. Uitgangspunt daarbij is de indeling zoals aangegeven in paragraaf 2.2.1.

Indien er wel WO juristen in de organisatie en in de functie werkzaam zijn, dan is er sprake van de optie waarin de organisatie géén functie-aanpassingen heeft gedaan met de introductie van de nieuwe professional de HBO jurist.

Indien er geen WO juristen in de door de HBO jurist beklede functie werkzaam zijn, is het uitgangspunt dat de HBO jurist een aparte functie, passend bij de kwalificaties van de HBO jurist, bekleedt. Aannee hierbij is dat organisaties hiervoor kiezen, omdat zij unieke kwalificaties en competenties zien bij de HBO jurist, die een separate functie rechtvaardigt.

## 4.2 Aanpak onderzoek HBO juristen

Zomer 2011 is het onderzoek gestart met een tweetal panelgesprekken met in totaal 8 HBO juristen met als doel de te onderzoeken variabelen nader te exploreren. De basis voor de panelgesprekken werd gevormd door het literatuuronderzoek. Een uitgebreid verslag van de panelgesprekken en conclusies daaruit zijn terug te vinden in bijlage 1.

Op grond van het panelonderzoek is de vragenlijst voor HBO juristen opgesteld.

De onderzoeksgroep is vastgesteld als de alumni van de voltijd HBO Rechten opleiding.

Uit de studentenadministratie is een lijst met namen en telefoonnummers van afgestudeerden per jaar gegenereerd. Om juistheid van de wellicht verouderde contactgegevens te controleren en ook om de respons te verhogen, hebben studentassistenten met de alumni gebeld.

Wanneer zij alumni aan de lijn kregen, vroegen zij of de alumnus benaderd mocht worden met een vragenlijst en vroegen zij om (email-)adres. De aldus samengestelde lijst met alumni is benaderd.

Vervolgens is op basis van de aldus tot stand gekomen lijst alumni, de vragenlijst per mail of per post uitgestuurd naar alumni.

Een voorbeeldvragenlijst is opgenomen in bijlage 2.

#### Data analyse

De vragen zijn ingevoerd in SPSS (Statistical Products and Service Solutions). In bijlage 3 is het SPSS codeboek opgenomen. De gegevens uit de vragenlijsten zijn vervolgens ook ingevoerd in SPSS. Hier zijn vervolgens overzichten uit gemaakt. In de verwerking is gebruik gemaakt van versie 17.0 en 18.0.

Een overzicht van de rechte tellingen is opgenomen in bijlage 4.

Daarnaast zijn open antwoorden ingevoerd in een Excelbestand. De open antwoorden zijn terug te vinden in bijlage 5.

### 4.3 Representativiteit onderzoek HBO juristen

In de periode november-december 2011 is een lijst gegenereerd met 230 alumni HBO Rechten Hogeschool Utrecht die zijn afgestudeerd in de periode 2007-2010.

Van 120 alumni zijn de adresgegevens geverifieerd: zij hebben de vragenlijst toegestuurd gekregen. Dat is 52% van de alumni van deze jaren. Van deze groep hebben uiteindelijk 49 HBO juristen de vragenlijst ingevuld teruggestuurd. Dit is 41% van de alumni die de vragenlijst thuis ontvangen heeft.

Van de groep alumni HBO Rechten Hogeschool Utrecht is dat 21%. De respons is gelijkmatig verdeeld over de afstudeerjaren.

Zie onderstaande tabel.

|             | <b>bestand</b> | <b>benaderd</b> | <b>aandeel</b> | <b>respons</b> | <b>% resp/ben</b> | <b>% totaal</b> |
|-------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|-------------------|-----------------|
| <b>2007</b> | <b>26</b>      | <b>7</b>        | <b>27%</b>     | <b>5</b>       | <b>71%</b>        | <b>19%</b>      |
| <b>2008</b> | <b>47</b>      | <b>31</b>       | <b>66%</b>     | <b>9</b>       | <b>29%</b>        | <b>19%</b>      |
| <b>2009</b> | <b>70</b>      | <b>43</b>       | <b>61%</b>     | <b>15</b>      | <b>35%</b>        | <b>21%</b>      |
| <b>2010</b> | <b>87</b>      | <b>39</b>       | <b>45%</b>     | <b>20</b>      | <b>51%</b>        | <b>23%</b>      |
|             | <b>230</b>     | <b>120</b>      | <b>52%</b>     | <b>49</b>      | <b>41%</b>        | <b>21%</b>      |

Met een steekproef van 21%, een totaal van 49 respondenten, kunnen gevonden uitspraken met enige terughoudendheid gegeneraliseerd worden naar de gehele populatie HBO juristen.

Deze terughoudendheid is geboden omdat de getraceerde groep (telefoonnummer bleek te leiden naar de alumni) of de responderende groep (zij die de vragenlijst ingevuld hebben) niet erg groot is. Er is echter vooralsnog geen reden om te veronderstellen dat de groep respondenten niet representatief zou zijn voor de HBO Rechten juristen in het algemeen.

Om onzekerheid hierover zoveel mogelijk uit te sluiten, is in februari 2011 een nonrespons onderzoek uitgevoerd. Gezien de zeer beperkte respons hierop (zeven) is hierover geen uitspraak te doen.

Naar bekend is nog niet eerder op deze wijze onderzoek gedaan naar en gepubliceerd over de werk- en doorgroeiervaringen van HBO juristen.

Tenzij anders vermeld is zijn de bevindingen gebaseerd op de 49 respondenten (N=49).

## 4.4 Methodische verantwoording verwerking onderzoeksgegevens

Bij dit kwantitatieve schriftelijke vragenlijst onderzoek is gebruik gemaakt van een met voorgestructureerde vragen met vastgestelde antwoordmogelijkheden, soms met de mogelijkheid om als respondent aan te vullen.

Daarnaast bestaat de vragenlijst uit een groot aantal stellingen met een Likertscore (antwoordmogelijkheid 1-5, waarbij 3 neutraal is), waarop de respondent zijn instemming of afkeuring met een stelling kan aangeven.

### Scores per vraag

Voor de verwerking van de gegevens gebruik is gemaakt van het statistische programma SPSS.

De gegevens in dit rapport zijn gebaseerd op de volgende meet- en rekenmethoden:

- *Rechte tellingen*  
Veelal zijn de rechte tellingen omgezet naar percentages waarbij het aantal respondenten (N) is genoemd als referentie. Dit is bij alle gesloten vragen gebeurd.
- *Gemiddelden*  
De gemiddelden zijn berekend over de rechte tellingen indien de gegevens zich daartoe leenden (zoals opgegeven leeftijd, maar ook de Likert scores die zijn gebruikt om meningen op stellingen te meten)
- *Indicatorscores*  
berekend om een gecombineerde score op een aantal items te realiseren (in casu de indicatorscore ervaren kwaliteit van de arbeid)

De rechte tellingen, gemiddelden en indicatorscores op alle vragen (indien berekend) zijn integraal opgenomen in bijlage 4 van dit rapport. In de bespreking van de bevindingen in hoofdstuk 5 worden deze bevindingen toegelicht.

### Scores op stellingen

Bij de stellingen zijn de resultaten van de rechte tellingen in procenten gemarkeerd om interpretatie te vergemakkelijken. Een stelling is weergegeven, daarachter staan vijf cijferkolommen de verdeling over de 5 Likert antwoordmogelijkheden (van volledig mee oneens=1 tot volledig mee eens=5). In de zesde kolom het berekende gemiddelde van alle respondenten. In de laatste kolom staat tenslotte het aantal respondenten dat een uitspraak heeft gedaan op het item. De scores op de stellingen zijn terug te vinden in bijlage 4 Rechte tellingen, met name bij de vragen 23, 29, 30 en 32.

### Scores op stellingen: vergelijken van deelgroepen

Er is in het onderzoek gekeken of verschil is tussen groepen HBO juristen in de scores op de stellingen. Hiervoor zijn gemiddelde scores van deelgroepen op de stellingen berekend.

Het betreft opdeling van de HBO juristen in de volgende deelgroepen:

1. *Opdeling naar organisatie:*
  - a. Deelgroepen van HBO juristen werkzaam in 1. **toga**, 2. **overheids-** of 3. **private** organisatie
  - b. Deelgroepen van HBO juristen met 1. **wel** of 2. **geen andere HBO juristen in de organisatie**
  - c. Deelgroepen van HBO juristen met 1. **WO juristen aanwezig in de organisatie**  
(er zijn zo weinig respondenten die geen WO juristen in de organisatie hebben, dat

*hiervan geen gemiddelden zijn opgenomen)*

2. *Opdeling aan de hand van de vervuld functie:*

- a. Deelgroepen van HBO juristen met 1. **geen** of 2. **wel andere HBO juristen in de functie**
- b. Deelgroepen van HBO juristen met 1. **geen** of 2. **wel WO juristen in de functie**  
(groep 2b-1 indiceert dat een aparte functie voor de HBO jurist beschikbaar is in de organisatie)

3. *Opdeling naar vervolgopleiding na HBO Rechten:*

- a. Deelgroepen met 1. **WO Rechten**, met een 2. **andere vervolgopleiding** of 3. **geen vervolgopleiding** na HBO Rechten

In bijlage 6 is een overzicht van de gevolgde methodiek voor bepalen van markante scores opgenomen. Kort gezegd worden de volgende resultaten in de tekst van hoofdstuk 5 expliciet benoemd:

- Gemiddelde score van de gehele populatie
- Opvallende verschillen tussen de groepen  
(de gemiddelden van de groepen liggen meer dan 0,5 op de 5 puntsschaal uiteen)
- Opvallende verschillen binnen groepen  
(de gemiddelden van de deelgroepen liggen meer dan 0,5 op de 5 puntsschaal uiteen)

Het overzicht van de gemiddelden van de verschillende groepen (inclusief de kleurcodering) is integraal opgenomen in de bijlage 6. In de tekst worden de uitgelezen conclusies benoemd.

Homogeniteit indicatorscore Kwaliteit van de arbeid

Door samenvoeging van de scores op vragen over kwaliteit van de arbeid, is de indicatorscore Kwaliteit van de arbeid vastgesteld. Om de homogeniteit van deze score te testen is Cronbachs alpha bepaald. Cronbachs alpha is voor de 12 samengevoegde items 0,851, wat als zeer hoog gezien kan worden. Op deze manier wordt bevestigd dat deze items samengevoegd mogen worden, met andere woorden, ze meten vergelijkbare zaken. Cronbach's alpha kan alleen hoger worden (nl 0,858) indien het item over doorgroei verwijderd wordt. De verbetering is echter zo klein, dat het item doorgroei in de indicatorscore opgenomen blijft.

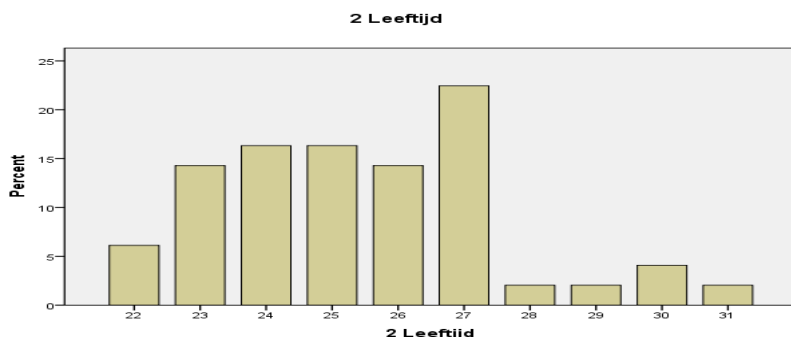
## 5 Bevindingen onderzoek HBO juristen

In dit hoofdstuk zijn de bevindingen van het onderzoek onder de HBO juristen weergegeven. Een overzicht van de ruwe scores waarop deze bevindingen zijn gebaseerd, zijn terug te vinden in bijlage 4, Rechte tellingen Onderzoek HBO juristen. In de tekst wordt verwezen naar de van toepassing zijnde vragen.

### 5.1 Achtergrond

De meerderheid van de respondenten is vrouw (73,5%), zie vraag 1.

De gemiddelde leeftijd ligt iets boven de 25 jaar. De jongste respondenten zijn 22 jaar, de oudste is 31 (vraag 2). Meer dan 85% van de respondenten heeft de vooropleiding Havo (ruim 60%) of MBO-4 (25%) (vraag 6). De huidige studentpopulatie van de opleiding HBO Rechten kent een vergelijkbare verdeling (vooropleiding Havo 66% en MBO-4 27%)



Ruim een derde van respondenten geeft aan gestart te zijn in studiejaar 2005-2006 (vraag 3). Een krappe helft van de respondenten is afgestudeerd in 2010, ruim 30% in 2009 (vraag 4). Dat geeft een indicatie voor de beperkte werkervaring die de HBO juristen na hun afstuderen kunnen hebben. Bovendien worden de jaren vanaf 2008 gekenmerkt door financiële en economische crises, die ertoe kunnen leiden dat studenten andere ervaringen hebben en andere keuzes maken op grond van de veranderde omstandigheden. Te denken valt aan een grotere verdringing door WO juristen en een snellere keuze voor doorstuderen omdat de arbeidsmarktsituatie minder gunstig is geworden.

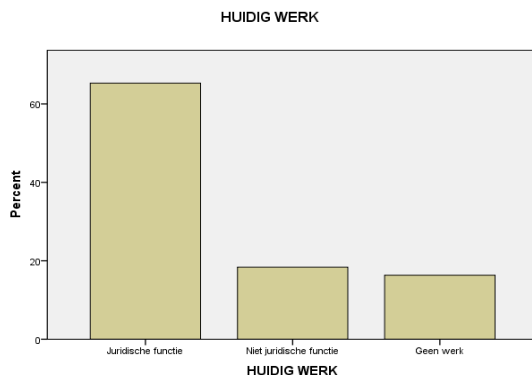


## 5.2 Werk

Een belangrijke vraag in het onderzoek is welke groei HBO juristen in de praktijk ervaren. Tot voor kort bestond de opleiding HBO Rechten niet en kwam er derhalve in organisaties geen HBO jurist voor. Hoe is dat nu? In wat voor organisaties vinden zij een plek? Wat voor soort functies bekleden zij? Hoe ervaren de nieuwe professionals hun functies? Zijn de functies volwaardig, met andere woorden, voldoen zij aan de eisen van kwaliteit van de arbeid in de ogen van de professional? Zijn er verschillen zichtbaar tussen verschillende soorten organisaties? Al deze vragen worden beantwoord in het onderzoek.

### 5.2.1 Werkzaam

Allereerst de vraag of HBO juristen werkzaam zijn (vraag 9). De overgrote meerderheid (ruim 80%) is inderdaad aan het werk in een betaalde baan. Ruim 65% doet dat in een juridische functie. Dat is een hoog aantal, zeker gezien het feit dat ruim 60% van de HBO juristen ook aan het doorstuderen is. Een flink deel van de HBO juristen combineert dus werk met studie. Van de zes respondenten die aangeven dat ze nu geen werk hebben, zijn er vijf aan het studeren. Werkloosheid kan dus gering genoemd worden.

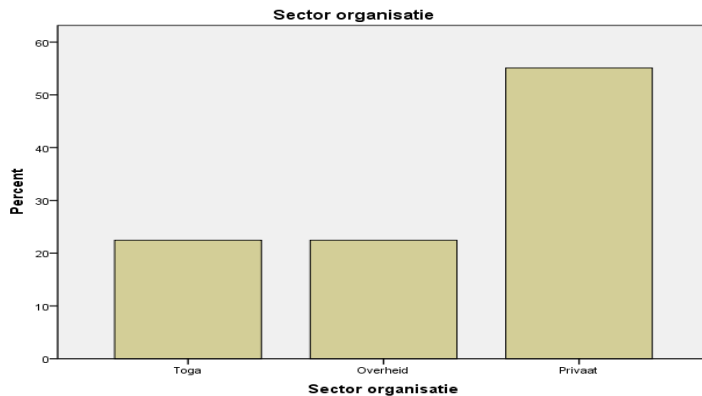


Kijkend naar de arbeidsduur per week dan werken de respondenten zowel in kleine banen als in (bijna) fulltimebanen (vraag 10).

Bijna de helft van de respondenten werkt korter dan 2 jaar bij de organisatie (vraag 15).

### 5.2.2 Organisatie en functievorming

De organisaties waar HBO juristen werkzaam zijn, omvatten een breed terrein (vraag 14 en afgeleide).



Bijna 30% is werkzaam in traditionele toga organisaties, te weten de advocatuur (16%) en rechterlijke macht (13%). Hierbij moet wel aangetekend worden dat hier ook HBO juristen zijn begrepen, die inmiddels een WO opleiding Rechten volgen of hebben afgerond.

Ook bijna 30% van de HBO juristen heeft plekken gevonden bij een gemeente (13,2%), provincie (10,5%) of een ministerie (5,3%).

Andere werkgevers bevinden zich in de private sector, bijvoorbeeld belastingconsulent, rechtsbijstandsverzekeraar, gerechtsdeurwaarder, notariskantoor, juridisch adviesbureau, detacheringsbureau, expertisebureau, luchtvaartmaatschappij, verzekeraar, woningbouwvereniging, rechtswinkel, brancheorganisatie, vakbond.

De omvang van de organisatie waarin de HBO jurist werkt varieert van eenmanszaak tot (zeer) groot (vraag 13).

In 17 organisaties (ruim 43%) werkt de HBO jurist niet als enige HBO jurist bij de werkgever: er lopen er meer rond. In bijna 85% van de organisaties (33) werken ook WO juristen (vraag 16 en 17).

Kijken we naar de functie die de HBO jurist uitoefent, dan ontstaat het volgende beeld (zie vraag 22). Bij ruim een kwart van de werkende respondenten is er sprake van HBO juristen die dezelfde functie uitoefenen. Bij een derde (dus iets vaker) werken er WO juristen in dezelfde functie als de respondent. Bij 15% is er sprake van overlap (dwz zowel HBO als WO juristen vervullen dezelfde functie als de respondent).

Er is geen significant verband tussen het al dan niet hebben van WO juristen in dezelfde functie en de sector (toga, overheid, privaat) van de organisatie.

Hoewel er pas 6 HBO juristen een vervolgopleiding hebben afgerond, waarvan maar drie een Rechten opleiding, leiden de koppeling van de vraag of een vervolgopleiding is afgerond, en de vraag of er andere HBO juristen in dezelfde functie werkzaam zijn, tot interessante bevindingen.

Uit analyse en combinatie van vragen 7 en 22a (zie bijlage) blijkt dat de HBO juristen in het onderzoek die inmiddels hun Mastertitel hebben behaald, in functies werken waarin geen andere HBO juristen werkzaam zijn. Voor de HBO juristen die (nog) geen opleiding hebben afgerond na HBO Rechten, werkt 33% in een functie waarin andere HBO juristen werkzaam zijn.

### 5.2.3 Functie

HBO juristen landen in functies met vele verschillende namen. Het vaakst komt de functienaam juridisch medewerker voor, maar dit betreft slechts 21% van de gevonden functienamen. In bijlage 4 is bij vraag

18 een tabel met functienamen opgenomen.

De inhoud van de werkzaamheden is afgeleid van de functietitel en werkomschrijving die de HBO juristen hebben opgegeven in de vragenlijst. Ruim 78% van de werkende HBO juristen in dit onderzoek geeft aan juridische werkzaamheden te verrichten (combinatie van vraag 9, 12 en 18).

De aard van de werkzaamheden is divers: zowel uitvoerend, voorbereidend, adviserend en anders, en vaak zijn meerdere mogelijkheden aangekruist (vraag 19).

Ruim de helft van de respondenten geeft aan een lijnfunctie te vervullen (vraag 20). Dat wijst op organisaties waar het juridische werk voorkomt in het primaire proces van de organisatie. Dat komt overeen met het beeld van de organisaties waar de HBO juristen werkzaam zijn (zie hierboven).

### **5.2.4 Kwaliteit van de arbeid**

#### Algemeen

Als de HBO jurist gevraagd wordt naar de ervaringen in de functie, dan zijn deze overwegend positief. Kwaliteit van de arbeid is een erkende term voor de volwaardigheid van een functie. De relevante items die tezamen kwaliteit van de arbeid bepalen zijn uitdagend werk, regelmogelijkheid (hoe taken verrichten en in welke volgorde), mogelijkheden tot contact en consult, terugkoppeling over prestaties, beloning, werkomgeving, waardering en doorgroeimogelijkheden.

De HBO juristen scoren opvallend hoog op deze items, met uitzondering van het item doorgroeimogelijkheden in de huidige organisatie.

Voor de hanteerbaarheid is op basis van de itemscores ook een indicatorscore Kwaliteit van de Arbeid berekend. Deze geeft de eindscore op kwaliteit van de arbeid weer. Zie hiervoor de opmerking in 4.4.

De indicatorscore Kwaliteit van de Arbeid is met 3,75 hoog te noemen. In vergelijkbaar onderzoeken (bijvoorbeeld medewerkerstevredenheidsonderzoeken in organisaties) wordt wel een grens van rond de 3,20 genoemd. Is een score lager dan 3,20, dan is een minder gezonde situatie aan de orde. Is de score hoger dan 3,20 dan is er sprake van een situatie waarin maatregelen geen hoge prioriteit hebben. Opvallend in dit onderzoek is dat de scores op alle items (behalve doorgroeimogelijkheden) royaal boven de 3,20 liggen.

De indicatorscore Kwaliteit van de Arbeid laat daarnaast niet veel verschillen zien tussen sectoren. De toga organisaties (3,57) en overheidsorganisaties (3,61) scoren iets onder het gemiddelde, de private organisaties er iets boven (3,98). Ook tussen organisatie met of zonder andere HBO juristen en/of organisaties waar wel of geen andere HBO of WO juristen in dezelfde functie werkzaam zijn, zijn geen opmerkelijke verschillen zichtbaar.

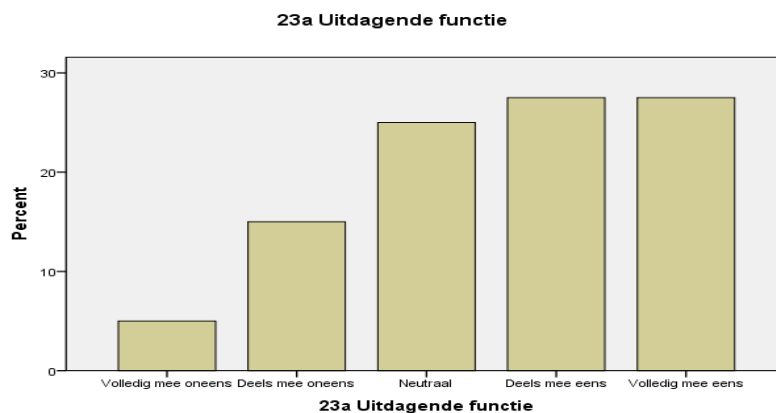
#### Per indicator

De kwaliteit van de arbeid is opgebouwd uit verschillende items. Hieronder volgt een bespreking per item, waarbij is opgenomen per item:

- een staafdiagram met de scoreverdeling (1=volledig mee oneens, 2=mee oneens, 3=neutraal, 4=mee eens, 5=volledig mee eens),
- de gemiddelde score op het item en
- opvallende bevindingen wanneer de gemiddelde scores tussen en binnen de deelgroepen worden vergeleken.

De tabellen waar deze gegevens uit voortkomen, zijn terug te vinden in bijlage 4 Rechte Tellingen (vraag 23, 29, 30 en 32) en bijlage 6 Indicatorscores per deelgroep.

- *23a: uitdagend werk:*



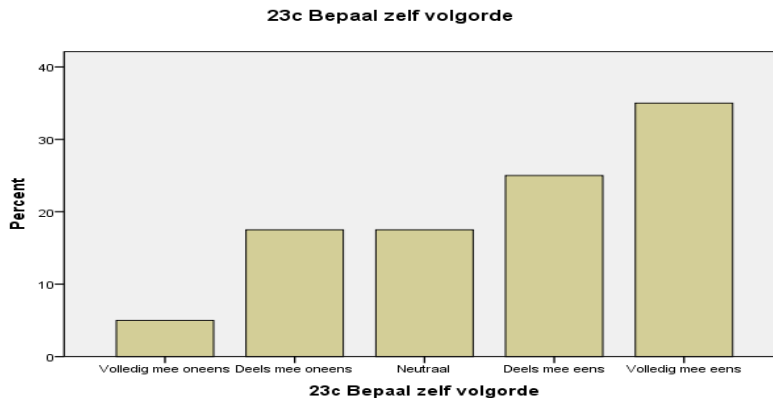
- Over het algemeen is men behoorlijk positief over de mate van uitdaging in het werk (gem = 3,58):
- HBO juristen die werken in organisaties waar WO juristen in dezelfde functie werkzaam zijn (geen aparte functie voor HBO jurist), zijn opvallend positiever over de uitdaging van het werk (3,93).
- HBO juristen in overheidsorganisaties zijn opvallend negatiever over de uitdaging in het werk, maar ze zijn nog steeds iets positiever dan neutraal (3,18)

- *23b: zelf bepalen hoe ik taken verricht:*



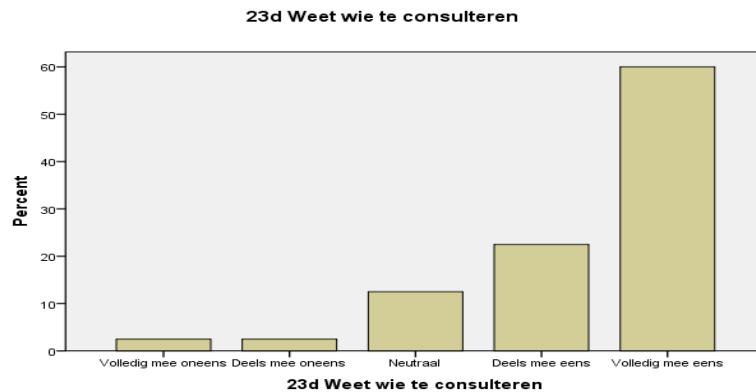
- Over het algemeen is men behoorlijk positief over de mate waarin men zelf kan bepalen hoe de taken verricht worden ofwel autonomie (gem = 3,60)
- Zijn er geen andere HBO juristen in de organisatie, dan vinden de HBO juristen vaker dat zij zelf kunnen bepalen hoe ze taken verrichten (4,20)

- Zowel in toga-organisaties, overheidsorganisaties als in de situatie dat er andere HBO juristen in de organisatie aanwezig zijn, vinden de HBO juristen minder vaak dat zij zelf kunnen bepalen hoe zij de taken verrichten (3,36 resp 3,18)
- *23c: zelf volgorde werkzaamheden bepalen:*



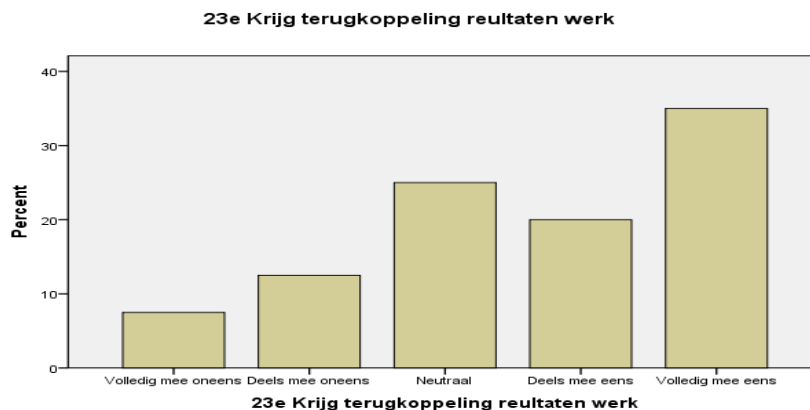
- Over het algemeen is men behoorlijk positief over de mate waarin men zelf de volgorde van de werkzaamheden kan bepalen (gem = 3,68):
- Opvallend vaak ervaren een aantal groepen zelf meer invloed bij het bepalen van de volgorde van de werkzaamheden, te weten :
  - de HBO juristen die een andere dan een juridische vervolgopleiding volgen (hebben afgerond) (4,20)
  - degenen die geen vervolgopleiding volgen of hebben afgerond na HBO Rechten (4,00) t.o.v. zij die een juridische vervolgopleiding volgen/hebben afgerond (3,44)
  - zij die geen WO juristen in dezelfde functie hebben, dus wanneer er geen aparte functie is voor HBO juristen (3,92) t.o.v. zij die dat wel hebben (3,21)
  - degenen die geen andere HBO juristen in de organisatie hebben (4,07) t.o.v. zij die dat wel hebben (3,35)
  - degenen die in een private organisatie werkzaam zijn (4,00), zeker t.o.v. van HBO juristen die in een toga organisatie werken (3,18)
- Opvallend laag scoren de HBO juristen die werkzaam zijn in een toga-organisatie (3,18), zij het dat zij nog steeds net wat positiever zijn dan neutraal

- 23d: ik weet wie ik kan consulteren:



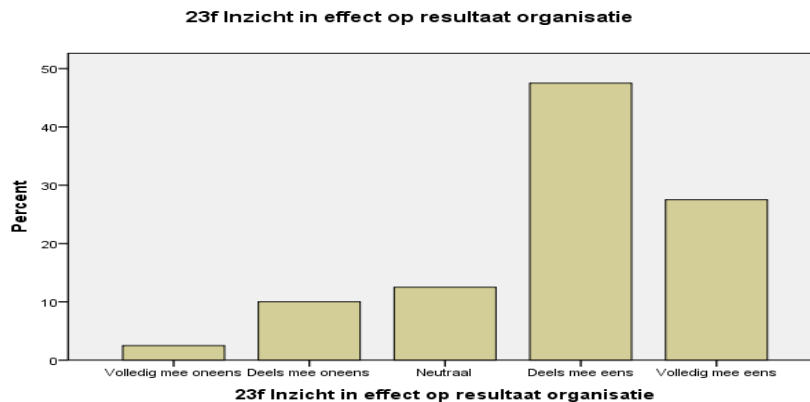
- Over het algemeen is men hierover behoorlijk positief (gem = 4,35). Dit duidt op een hoge interne autonomie in de functie (veel regelruimte binnen grenzen) en beperkte externe autonomie (anderen moeten raadplegen wanneer buiten de kaders wordt getreden). Dit is een kenmerk van functies voor startende professionals.
- Opvallend positief zijn degenen die andere HBO juristen in de organisatie hebben rondlopen (4,53) en zij die geen of een WO Rechten opleiding hebben gevolgd (4,50 resp 4,44)
- Opvallend negatief zijn degenen die een andere dan juridische vervolgopleiding hebben gevolgd/volgen (3,60), maar deze HBO juristen zijn gemiddeld nog steeds gematigd positief

- 23e: voldoende terugkoppeling over de resultaten van het werk:



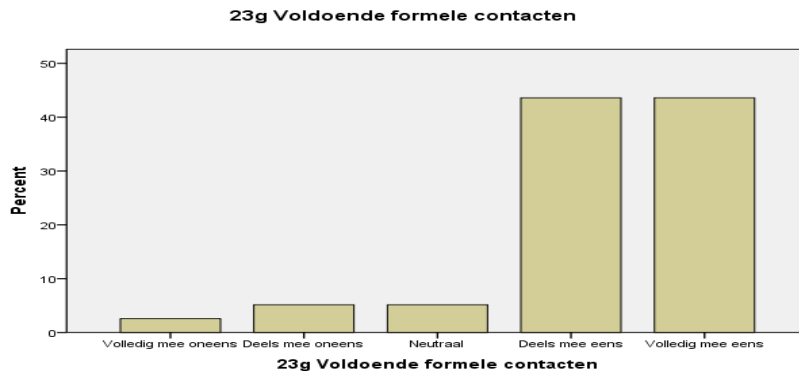
- Over het algemeen is men redelijk positief (gem = 3,63)
- Opvallend positief zijn degenen die geen vervolgopleiding hebben gevolgd/volgen (3,90), die andere HBO juristen in de organisatie hebben (3,82) en die bovendien in dezelfde functie werkzaam zijn (3,91)

- Opvallend negatief zijn degenen die een andere dan juridische vervolgopleiding hebben gevolgd/volgen (3,20), maar nog steeds zijn deze HBO juristen gematigd positief
- 23f: voldoende inzicht in effect eigen inzet en werkzaamheden:



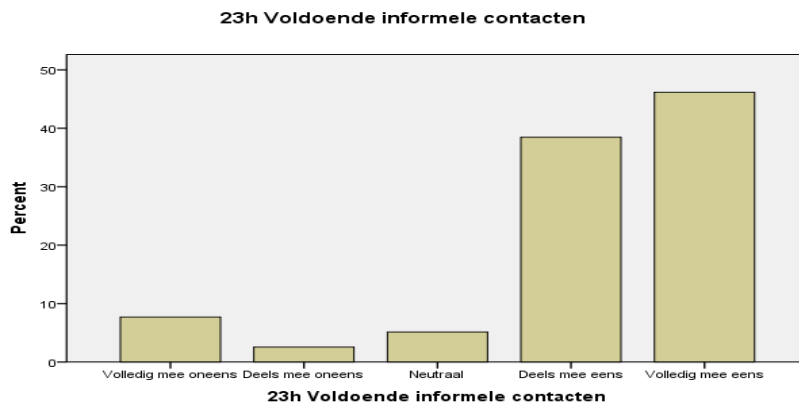
- Over het algemeen is men behoorlijk positief over het inzicht in het effect van de eigen inzet en werkzaamheden (gem = 3,80)
- Opvallend positief over de mate van inzicht in het effect van het eigen werk zijn:
  - degenen die geen (4,20) of een juridische vervolgopleiding hebben gevolgd/volgen (3,92), zowel in absolute termen als relatief ten opzichte van degenen die een andere opleiding hebben gevolgd/volgen (3,00)
  - degenen die wel WO juristen in dezelfde functie hebben, in absolute termen (4,21) en relatief ten opzichte van degenen die geen WO juristen in dezelfde functie hebben, dus wanneer er een aparte functie is voor HBO juristen (3,69)
  - degenen die in overheids (4,00) en private organisaties (4,06) werken t.o.v. degenen in toga organisaties (3,45)
- De HBO juristen die relatief negatiever oordelen, dus zij die een andere vervolgopleiding hebben gevolgd (3,00), wanneer er een aparte functie is voor HBO juristen (3,69) en in togaorganisaties (3,45), oordelen overigens nog steeds niet lager dan neutraal

- 23g: voldoende formele contacten



- Over het algemeen is men behoorlijk positief over de formele contacten (gem = 4,21)
- Opvallend positief is men:
  - in private organisaties (4,41), met name ten opzichte van toga organisaties (3,91)
  - waar andere HBO juristen in dezelfde functie werkzaam zijn (4,36)

- 23h: voldoende informele contacten



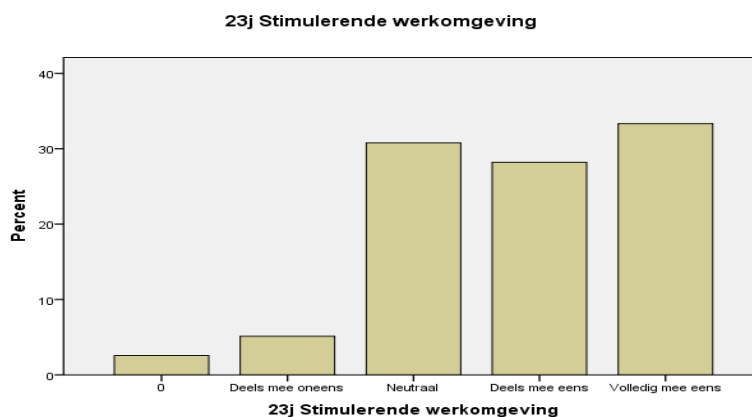
- Over het algemeen is men behoorlijk positief over de informele contacten (gem = 4,13)
- Er is een groot verschil waar te nemen tussen degenen die geen vervolgopleiding volgen/hebben afgerond (4,60) en degenen die dat wel hebben (Recht: 4,04, Anders: 3,50): de eerste groep is aanmerkelijk positiever. Degenen die een andere dan juridische vervolgopleiding hebben afgerond (3,50) oordelen overigens nog steeds aan de positieve kant van neutraal

- 23i: de materiele beloning is passend



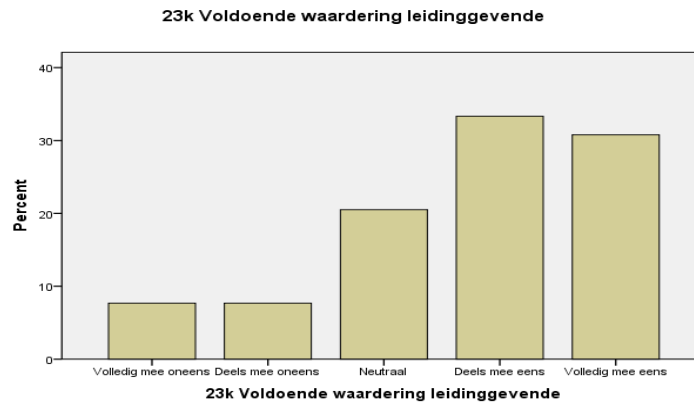
- Over het algemeen is men behoorlijk positief over de materiele beloning (gem = 3,54)
- Opvallend positief over de beloning zijn:
  - degenen in een toga organisaties (3,82), zowel absoluut als ten opzichte van HBO juristen die werkzaam zijn in overheidsorganisaties (3,09)
  - degenen die geen vervolgopleiding hebben gevolgd/volgen (3,80)
  - degenen die geen andere HBO juristen in de organisatie hebben (3,80)
  - degenen die geen WO juristen in dezelfde functie hebben (geen aparte functie voor HBO jurist) (3,76), zowel absoluut als t.o.v. van degenen die wel WO juristen in dezelfde functie hebben (3,14)
- Degenen die negatiever oordelen (dus zij die wel WO juristen in dezelfde functie en in overheidsorganisaties), oordelen overigens nog steeds niet lager dan neutraal

- 23j: de werkomgeving is stimulerend

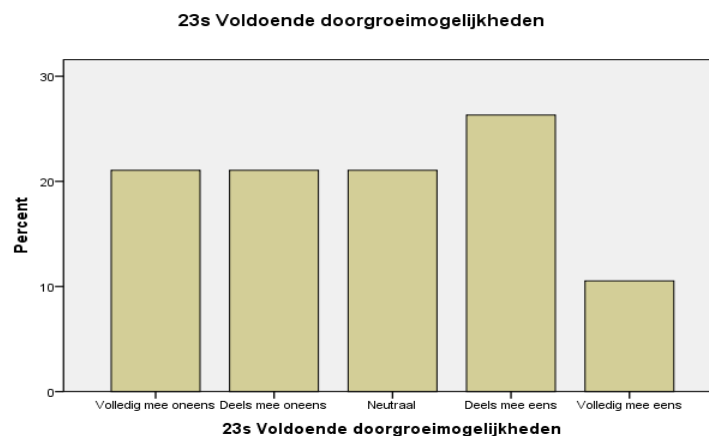


- Over het algemeen is men behoorlijk positief over de werkomgeving (gem = 3,82)
- Opvallend positief over de werkomgeving zijn HBO juristen werkzaam in private organisaties (4,24), zeker ten opzichte van overheidsorganisaties (3,09). Ook in toga organisaties is men positief over de werkomgeving (3,91)

- *23k: ervaar voldoende waardering door leidinggevende:*



- Over het algemeen is men behoorlijk positief over de ervaren waardering door de leidinggevende (gem = 3,72)
- Opvallend positief zijn:
  - degenen die een andere dan juridische vervolgopleiding volgen/afgerond hebben (4,25) t.o.v. degenen die een juridische (3,64) danwel geen vervolgopleiding (3,70) volgen/afgerond hebben
  - degenen in private organisaties werkzaam (4,18), met name t.o.v. de toga- (3,27) en overheidsorganisaties (3,45)
- *23s: voldoende doorgroeimogelijkheden:*

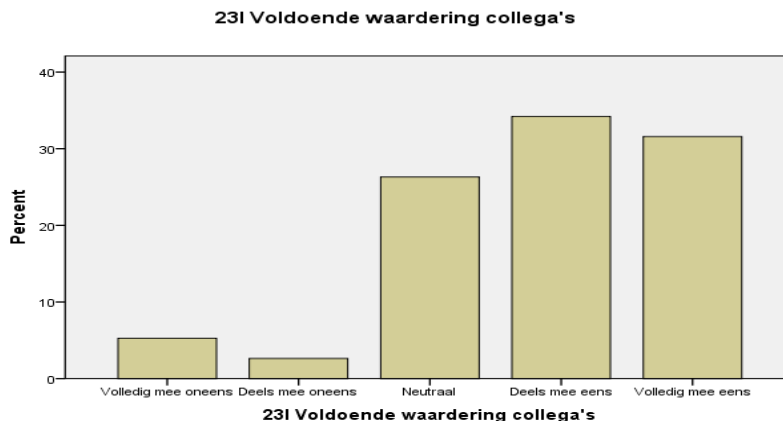


- Over het algemeen is men gematigd negatief over de doorgroeimogelijkheden (gem = 2,84)
- De spreiding van de reacties is bij deze vraag opvallend: redelijk gelijkmatig verdeeld over alle antwoordmogelijkheden en zeer positief duidelijk het minst vaak voorkomend

- Opvallend positief over de doorgroeimogelijkheden zijn degenen die werkzaam zijn in overheidsorganisaties (3,18), zeker ten opzichte van de HBO juristen in de private organisaties (2,56)
- Opvallend negatief zijn zij die wel WO juristen in dezelfde functie (2,29) hebben (geen aparte functie voor HBO jurist), t.o.v. degenen die dat niet hebben (3,17)
- Degenen negatiever oordelen (dus zij die WO juristen in dezelfde functie en in private organisaties), oordelen aanmerkelijk lager dan neutraal.

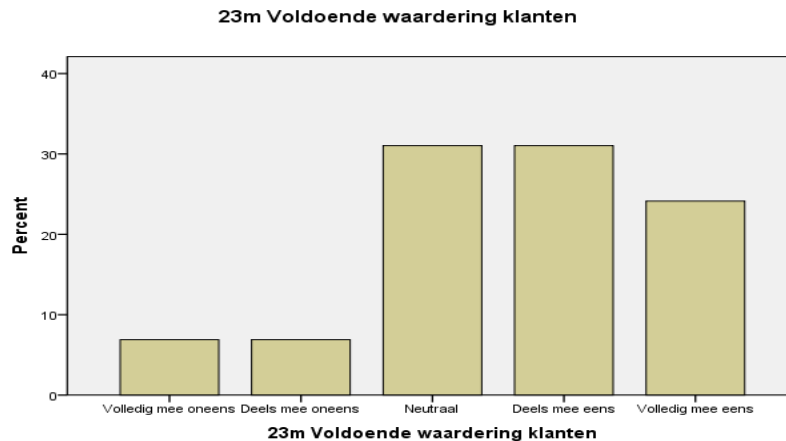
De bevindingen op de items waardering van collega's en klanten liggen in lijn met die van waardering van de leidinggevende. Omdat het aantal respondenten van met name dit tweede item zoveel lager ligt, is deze in de indicator score achterweg gebleven.

- 23I: ervaar voldoende waardering door collega's:



- Over het algemeen is men behoorlijk positief over de ervaren waardering door collega's (gem = 3,84)
- Opvallend positief over de ervaren waardering door collega's zijn:
  - degenen die geen (4,20) of een andere dan juridische (4,25) vervolgopleiding volgen/afgerond hebben en t.o.v. degenen die een juridische vervolgopleiding volgen/afgerond hebben (3,63)
  - degenen in private organisaties (4,06), t.o.v. overheids (3,91) maar met name toga-organisaties (3,45)
- Opvallend laag scoren degenen in toga-organisaties (3,45) en wanneer er wel WO juristen in dezelfde functie werkzaam zijn (geen aparte functie voor HBO jurist) (3,57), overigens nog steeds niet lager dan neutraal

- 23m: ervaar voldoende waardering door klanten:



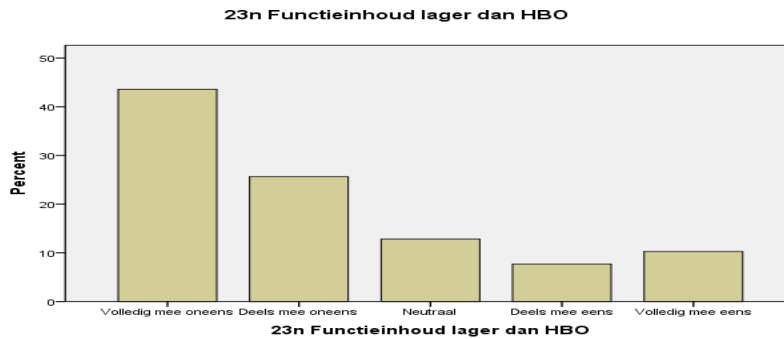
- Over het algemeen is men behoorlijk positief over de waardering door klanten (gem = 3,59)
- Opvallend positief zijn:
  - degenen in private organisaties (4,50) t.o.v. toga-organisaties (2,43). Overheidsorganisaties zitten daar tussenin (3,30)
  - degenen die wel HBO juristen in dezelfde functie hebben (4,13) t.o.v. degenen die dat niet hebben (3,38)
  - degenen die geen of een andere dan juridische (beide 4,00) vervolgopleiding volgen/afgerond hebben en t.o.v. degenen die een juridische vervolgopleiding volgen/afgerond hebben (3,37)

Deze bevindingen bevestigen het beeld dat al eerder tijdens de panelgesprekken zomer 2011 is ontstaan, namelijk dat de HBO juristen over het algemeen terecht komen in volwaardige functies, in vrijwel alle opzichten. In vrijwel alle opzichten, want dat is dus niet het geval voor de doorgroeimogelijkheden.

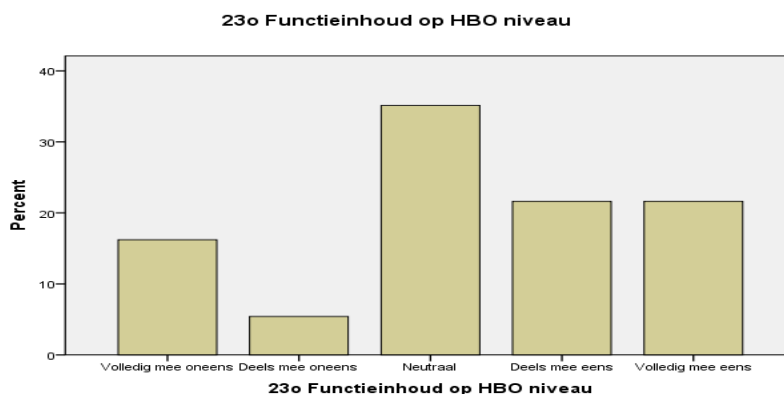
#### Beeld van niveau functie

Ten overvloede is de respondenten ook gevraagd naar het niveau waarop zij hun eigen functie inschatten. Ook hier wordt bevestigd, dat de HBO juristen functies bekleden op het HBO niveau, overwegend niet daaronder en ook overwegend niet daarboven:

- 23n: inhoud functie lager dan HBO niveau:



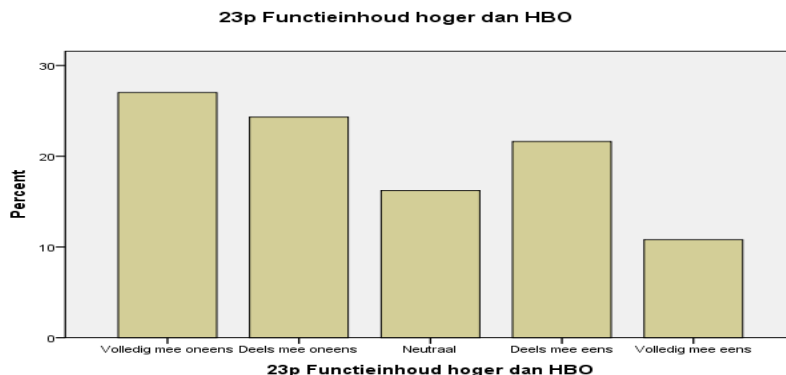
- De HBO juristen zijn het meer niet eens dan wel eens met de stelling dat hun functie een lager dan HBO niveau heeft (gem = 2,15)
  - In toga-organisaties zijn de HBO juristen het meer eens met deze stelling (2,55, dus nog steeds minder dan neutraal)
  - In private organisaties is men het opvallend sterk niet eens (1,76) met de stelling dat het een functie is lager dan op HBO niveau
  - Datzelfde geldt voor HBO juristen die wel WO juristen in de functie hebben (1,57), zeker ook t.o.v. wanneer er geen WO juristen in dezelfde functie zitten, dus waar er een aparte functie voor HBO juristen is (2,48)
- 23o: inhoud functie op HBO niveau:



- Over het algemeen is men het met de stelling, dat de functie op HBO niveau ligt, een beetje eens (gem = 3,27)
  - Opmerkelijk is dat in private organisatie de HBO juristen het sterk eens zijn met de stelling (3,94), terwijl in toga organisaties (2,55) de HBO juristen het redelijk minder dan neutraal eens zijn met de stelling. In overheidsorganisaties zit men er tussenin (3,00).
  - De HBO juristen die geen vervolgopleiding hebben gevolgd/volgen (3,67), zijn positiever over deze stelling dan zij die een juridische (3,17) of andere vervolgopleiding (3,00) volgen (deze zijn nog steeds neutraal of iets positiever)

- Als er wel HBO juristen in de functie zitten, is men opmerkelijk positiever over het HBO niveau van de functie (3,64) dan wanneer dat niet het geval is (3,12).

- *23p: inhoud functie hoger dan HBO niveau:*

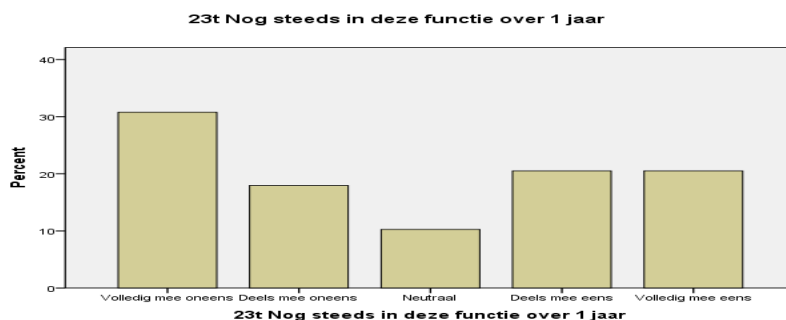


- Over het algemeen is men het met deze stelling niet eens: de functie is niet hoger dan HBO niveau (gem = 2,65)
- HBO juristen die een andere vervolgopleiding hebben gevolgd (3,25) zijn het meer eens met deze stelling dan vooral degenen die geen vervolgopleiding volgen (1,90), maar ook degenen die een juridische vervolgopleiding doen (2,87)
- Als er wel WO juristen in de functie zijn (geen aparte functie voor HBO jurist), (3,08), is men het hier meer mee eens dan wanneer dat niet zo is (2,42).

### Binding

Tenslotte is er, in lijn met de uitkomsten dat HBO juristen niet tevreden zijn over de doorgroeimogelijkheden en dat een flink aandeel HBO juristen bezig is met een vervolgopleiding, een zeer verdeeld beeld ten aanzien van de binding met de organisatie. 30-40% van de respondenten verwacht over een jaar niet meer in de huidige functie of bij de huidige organisatie te werken, ondanks de overwegend positieve beoordeling van de functie. Er is een wens tot doorgroei. Overigens is ook helder dat bij 40-45% de verwachting bestaat dat zij nog wel in functie en/of organisatie werkzaam zijn.

- *23t: over 1 jaar nog steeds in deze functie*



- Over het algemeen is men het met deze stelling niet eens (gem = 2,82)
- Men verwacht vaker dat men over een jaar nog steeds in dezelfde functies werkt als:

- Men werkzaam is in een private organisatie (3,06), zeker t.o.v. in een overheidsorganisatie (2,55)
- Men een andere vervolgopleiding heeft gevolgd (3,50), zeker in vergelijking met degenen die een Rechten vervolgopleiding volgen (2,60)

- *23u: over 1 jaar nog steeds bij deze organisatie*



- Over het algemeen is men het met deze stelling een beetje eens (gem = 3,26)
- Men verwacht vaker dat men over een jaar nog bij deze organisatie wanneer:
  - Er andere HBO juristen (3,53) in de organisatie zijn (geen andere HBO juristen in organisatie 3,07)
  - Er geen andere WO juristen in dezelfde functie zijn dus waar een aparte functie voor HBO juristen is (3,52) zeker tov wanneer er wel WO juristen in dezelfde functie zijn (2,79)
- Opmerkelijk vaak zijn degenen die een andere vervolgopleiding hebben gevolgd het wel eens met de stelling (4,50), zeker in vergelijking met degenen die een juridische vervolgopleiding volgen (2,92)

## 5.3 Ambitie en doorgroei

Bij ambitie en doorgroei kan doorstuderen horen. HBO juristen zijn bevraagd op vervolgopleidingen na afronding van HBO Rechten. Daarnaast is gekeken naar ambities, zaken die van invloed zijn (geweest) op de totstandkoming van de ambitie, en de inschatting of de ambities haalbaar zijn. Maar eerst wordt gekeken naar doorgroei door middel van wijzigen van functie.

### 5.3.1 Doorgroei

Bijna 40% van de HBO juristen geeft aan al een keer van baan gewisseld te zijn. Voor 8% betrof dat een andere functie in dezelfde organisatie, ongeveer 31% werkte voorheen in een andere baan in een andere organisatie (zie vraag 24).

De verblijfsduur in de vorige functie was voor ruim 40% van de respondenten zeer kort, namelijk minder dan een jaar (vraag 26). Een kwart van de respondenten werkte langer dan 2 jaar in deze vorige functie.

Er is in vraag 27 gevraagd naar redenen om deze vorige functie te verlaten. Opvallend vaak (ruim de helft van de respondenten) geeft hiervoor aan dat hij/zij toe was aan een nieuwe uitdaging.

### 5.3.2 Doorstuderen

Ruim 77 % van de respondenten (!) heeft na afronding van de opleiding HBO Rechten ervoor gekozen om door te studeren (vraag 7 en 8). Het overgrote deel daarvan (ruim 60% van de totale HBO juristengroep) studeert door aan de universiteit en volgt het schakelprogramma en de masteropleiding Rechten.

Ruim 15% studeert door aan andere opleidingen, zoals gerechtsdeurwaarder, management, real estate of sociologie aan de universiteit. Kennelijk is doorstuderen voor de HBO Rechten alumnus een logisch vervolg. 30 van de 49 respondenten is momenteel bezig met een opleiding.

Dit grote aantal doorstudeerders circuleerde al langer in publicaties over HBO juristen en wordt door dit onderzoek bevestigd.

Er is onderzocht hoeveel tijd er zit tussen het afstuderen en het starten van schakelopleiding van de universitaire opleiding Rechten. In onderstaande tabel is dat te bekijken. Aandachtspunt is het kleine aantal doorstudeerders en respondenten in met name de afstudeerjaren 2007 en 2008.

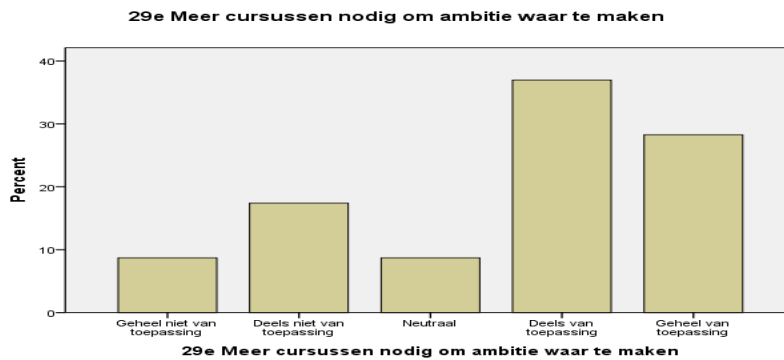
Opvallend is wel dat zichtbaar is dat de jongste HBO afstudeerders opvallend vaak en bovendien opvallend vaker dan hun voorgangers lijken te kiezen voor doorstuderen.

| Afstudeer jaar | Door naar WO | Door naar WO als % van respondenten | Hetzelfde jaar door | Na 1 jaar | Na 2 jaar | Na 3 jaar | Na 4 jaar | Niet of andere richting door studeren |
|----------------|--------------|-------------------------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------------------------|
| 2007           | 2            | 40%                                 | -                   | -         | 20%       | -         | 20%       | 60%                                   |
| 2008           | 3            | 33%                                 | -                   | 22%       | -         | 11%       | nvt       | 66%                                   |
| 2009           | 11           | 73%                                 | 33%                 | 20%       | 20%       | nvt       | nvt       | 26%                                   |
| 2010           | 13           | 65%                                 | 45%                 | 20%       | nvt       | nvt       | nvt       | 35%                                   |

Het feit dat de HBO juristen massaal kiezen voor doorstuderen wordt in het onderzoek ondersteund door de mening van de HBO juristen over ambities en doorstuderen. Meer dan 60% het deels of geheel eens met de stelling dat hij/zij aanvullende scholing nodig heeft op universitair niveau om de eigen ambities te realiseren.

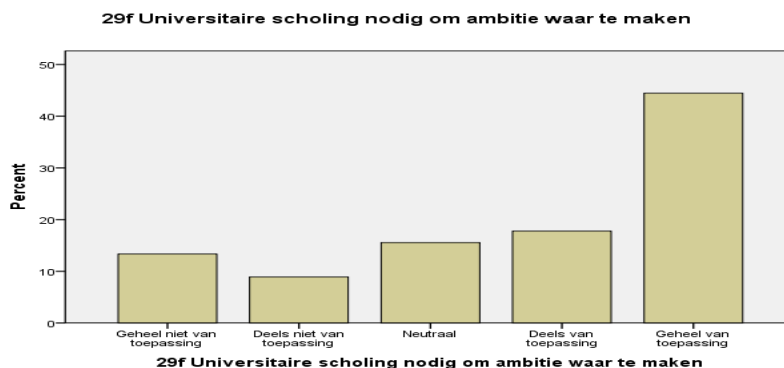
Indien de gemiddelde scores van de deelgroepen worden vergeleken, vallen de volgende items op (zie ook methodische toelichting en tabel met gemiddelden per deelgroep in bijlage):

- 29e: aanvullende cursussen nodig:



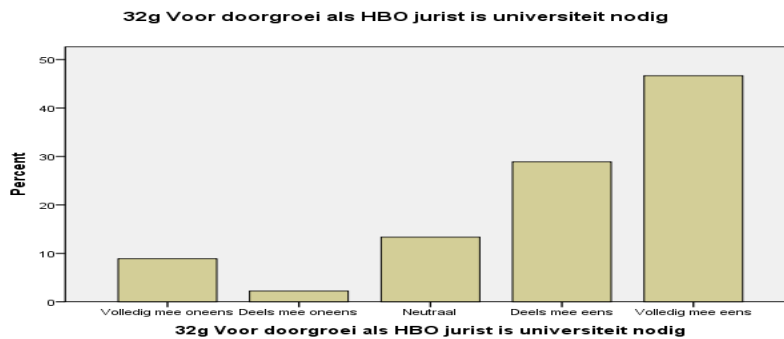
- Over het algemeen is men het behoorlijk eens met de stelling dat aanvullende cursussen nodig zijn (gem = 3,59):
- HBO juristen die geen vervolgopleiding volgen/hebben gevolgd scoren hier aanmerkelijk hoger op (4,10) dan HBO juristen die al een vervolgopleiding volgen/hebben afgerond (Recht 3,41, anders 3,57)
- HBO juristen in toga-organisaties (3,44) en in overheidsorganisaties (3,45) scoren hier iets lager op de stelling dat aanvullende cursussen nodig zijn, maar nog steeds positiever dan neutraal

- 29f: aanvullende universitaire scholing nodig:



- Over het algemeen is men het behoorlijk eens met de stelling dat aanvullende universitaire scholing nodig is (gem = 3,71)
- HBO juristen die aan de universiteit doorstuderen of doorgestudeerd hebben (3,79), en HBO juristen die werkzaam zijn in toga-organisaties (3,78) en HBO juristen die werkzaam zijn in functies waarin ook WO juristen werken (geen aparte functie voor HBO jurist) (3,79) scoren iets hoger dan gemiddeld

- 32g: doorstuderen aan de universiteit is nodig

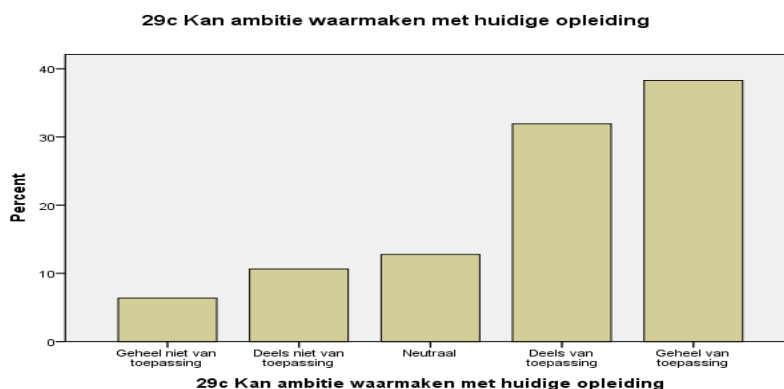


- Over het algemeen is men het stevig eens met de stelling dat doorstuderen aan de universiteit nodig is (gem = 4,02)
- HBO juristen die aan de universiteit doorstuderen of doorgestudeerd hebben (4,25), en HBO juristen die werkzaam zijn in toga-organisaties (4,18) en HBO juristen die werkzaam zijn in functies waarin ook WO juristen werken (geen aparte functie voor HBO jurist) (4,36) scoren iets hoger dan gemiddeld

Dat het overgrote merendeel (70%) aangeeft de ambities waar te kunnen maken met de huidige opleiding, kan verklaard worden uit het feit dat de HBO juristen in grote getalen al met de vervolgopleiding aan de universiteit bezig zijn.

HBO juristen die aan de universiteit doorstuderen of doorgestudeerd hebben, en HBO juristen die werkzaam zijn in toga-organisaties en HBO juristen die werkzaam zijn in functies waarin ook WO juristen werken scoren iets hoger dan gemiddeld

- 29c: kan ambities waarmaken met huidige opleiding



- Over het algemeen is men het behoorlijk eens met deze stelling (gem = 3,85):
- Vooral HBO juristen die werkzaam zijn in togaorganisaties (4,30) en HBO juristen die inmiddels bezig zijn met een andere vervolgopleiding (4,29) zijn het met deze stelling eens

- Als er WO juristen in dezelfde functie werkzaam zijn (geen aparte functie voor HBO jurist), is men het minder eens met deze stelling dat men de ambities kan waarmaken met de huidige opleiding (3,64) dan als er geen WO juristen werkzaam zijn in de functie (3,92)
- HBO juristen in overheidsorganisaties (3,64) zijn tesamen met HBO juristen zonder vervolgopleiding (3,60), zij in organisaties zonder HBO juristen (3,67) en wel met WO juristen in dezelfde functie (3,70), het meest pessimistisch over de kansen de ambities waar te maken met de huidige opleiding

Er is gekeken of er verschil zit tussen het al dan niet volgen van een vervolgopleiding op de scores op deze stelling (combinatie vragen 7, 8 en 29c). Opmerkelijk is dat degenen die een andere vervolgopleiding dan Rechten volgen/hebben gevolgd de kans dat ze hun ambities waarmaken, hoger inschatten. De mening van degenen die geen vervolgopleiding doen, scoren het laagst in het vertrouwen dat de ambitie waargemaakt kan worden, met 3,60.

Opvallend is dat degenen die de Masteropleiding Rechten al hebben afgerond (dat zijn 4 HBO juristen) met 4,00 ook weer hoger scoren dan de anderen die nog bezig zijn met Rechten studeren. Dit is natuurlijk maar een zeer kleine groep, maar deze zal, gezien het aantal aan de universiteit (rechten) studerende HBO juristen in de komende jaren flink toe gaan nemen.

### 5.3.3 Ambities

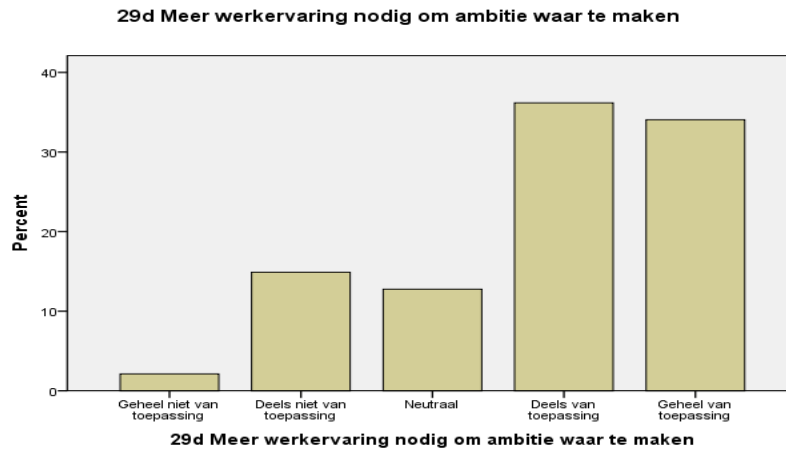
Kijken we naar de inhoudelijke ambities van de HBO jurist (er mochten meerdere ambities worden aangegeven), dan blijkt dat de ambities zich voornamelijk richten op het juridische werkveld (vraag 28). Het inhoudelijk juridisch werk scoort hoog. Meer dan de helft van de respondenten ambieert een specialisatie binnen een rechtsgebied. Tussen de 30 en 40% van de respondenten geeft aan verbreding van de juridische kennis of een togaberoep te ambiëren.

Bijna 30% van de HBO juristen wil door in een coördinerende en/of managementfunctie.

20% ambieert een functie buiten het juridische werkveld, 10% richt zich op andere ambities.

Het grootste deel van de HBO juristen geeft aan dat zij, naast de eerder genoemde opleidingen, meer werkervaring nodig hebben om de ambities te realiseren.

- 29d: meer werkervaring nodig



- Over het algemeen is men het behoorlijk eens met deze stelling dat er meer werkervaring nodig is om de ambities waar te maken (gem = 3,85):
- Vooral HBO juristen die werkzaam zijn in toga-organisaties (4,10) en HBO juristen die inmiddels bezig zijn met een juridische vervolgopleiding (4,07) of zij die geen vervolgopleiding volgen (4,10) zijn het gemiddeld meer met deze stelling eens
- Als er geen andere HBO juristen in de organisatie werkzaam zijn (4,07), of als er wel HBO juristen (4,10) en wel WO juristen werkzaam zijn in deze functie (geen aparte functie voor HBO jurist) (4,14), is men het gemiddeld meer eens met deze stelling

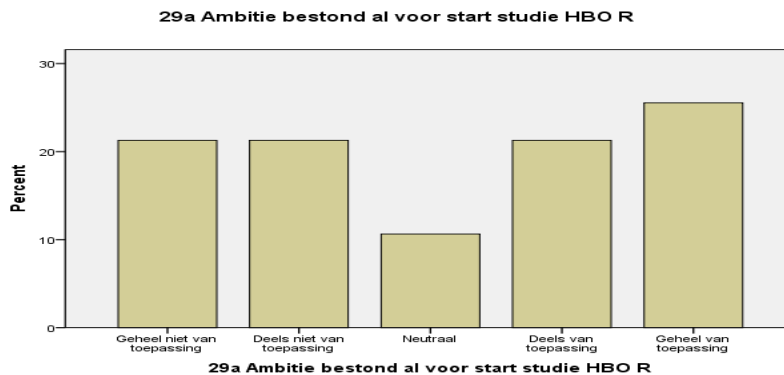
### 5.3.4 Totstandkoming ambitie

Bij de totstandkoming van de ambities volgen de HBO juristen met name hun persoonlijke idealen (bijna 85%), zie bijlage 4 bij vraag 31. De inhoud van de geambieerde functie is hierbij van belang (52%) Aanzien, beloning, verwachtingen van familie worden wel genoemd maar spelen maar voor een enkeling een rol.

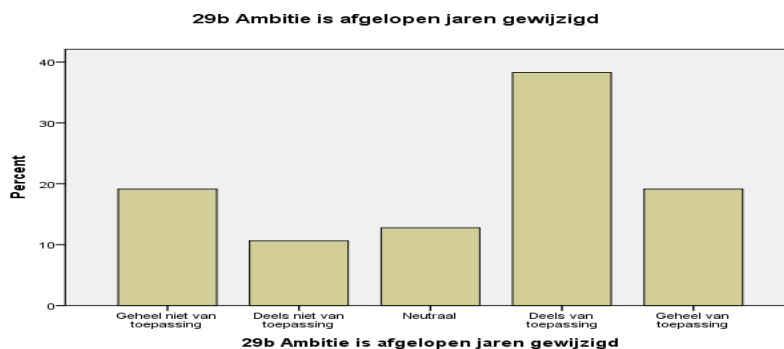
De ambities zijn onderhevig aan wijziging in de loop der jaren. De ambities bestonden deels al voor het begin van de studie HBO Rechten, deels zijn ze veranderd sinds het begin. Bijna 60% van de HBO juristen geeft aan dat de ambities de afgelopen jaren zijn gewijzigd.

Indien de gemiddelde scores van de deelgroepen worden vergeleken, vallen de volgende items op (zie ook methodische toelichting en tabel met gemiddelden per deelgroep in bijlage):

- 29a: ambitie bestond al voor ik HBO Rechten ging studeren



- Over het algemeen staat men neutraal ten opzichte van deze stelling dat de ambitie al bestond alvorens werd gestart met de opleiding HBO Rechten (gem = 3,09):
  - Op HBO juristen die een juridische vervolgopleiding volgen/hebben afgerond (3,17) en HBO juristen die werken in een functie waar andere HBO juristen in werken (3,20), is deze stelling iets meer van toepassing, evenals voor HBO juristen in overheidsorganisaties (3,18)
  - Wanneer er andere HBO juristen in de organisatie werken, is de stelling het minst van toepassing (2,75)
- 29b: ambitie is afgelopen jaren gewijzigd



- Over het algemeen staat men neutraal ten opzichte van de stelling dat de ambitie de afgelopen jaren gewijzigd is (gem = 3,28):
- Op HBO juristen die een andere vervolgopleiding volgen/hebben afgerond is deze stelling iets meer van toepassing (3,71)
- Het laagst scoren HBO juristen die werken in een functie waar ook andere HBO juristen in werken (2,90)

Er is onderzocht wat de relatie is tussen de huidige ambities en de vragen, of de ambities al bestonden danwel dat ze de afgelopen jaren zijn gewijzigd (combinatie vraag 29a en b en 31). Het geeft enigszins een beeld van de ontwikkeling van de (richting van de) ambities. Opmerkelijke punten, na de start (en

afronding) van de HBO studie:

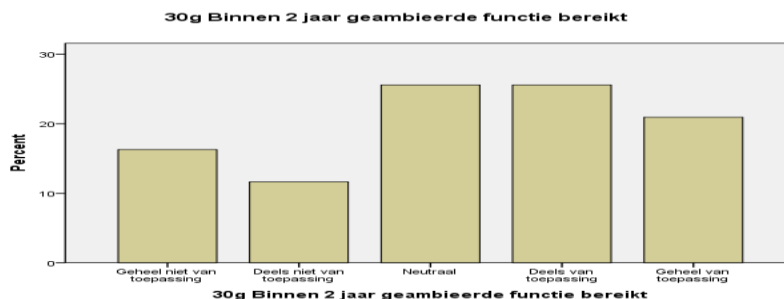
- blijft de ambitie om een togaberoep te bekleden het vaakste ongewijzigd (ten opzichte van andere ambities)
- neemt de ambitie om de juridische kennis te verbreden toe
- ontstaan ook nieuwe ambities om een togaberoep te bekleden
- was er beperkte ambitie voor een coördinerende of managementfunctie, en neemt deze sterk toe
- neemt de ambitie om buiten het juridische veld werkzaam te zijn toe

### 5.3.5 Bereikbaarheid ambitie

Zo'n 60% van de respondenten heeft er vertrouwen in dat de ambities ergens in de komende 2-10 jaar bereikt zullen worden. Het vertrouwen hierin neemt toe naarmate de horizon verder ligt.

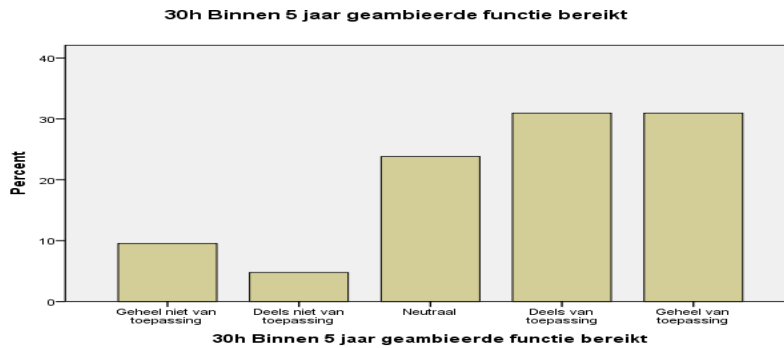
Indien de gemiddelde scores van de deelgroepen worden vergeleken, vallen de volgende items op (zie ook methodische toelichting en tabel met gemiddelden per deelgroep in bijlage):

- *30g: ik kan binnen twee jaar mijn geambieerde functie bereiken hebben*

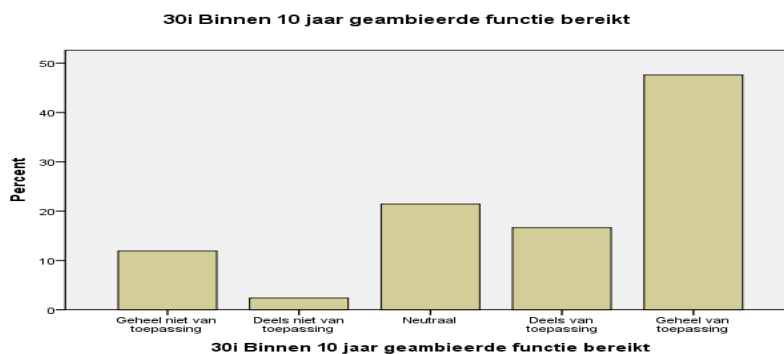


- Over het algemeen staat men neutraal ten opzichte van deze stelling (gem = 3,23):
- HBO juristen die een andere vervolgopleiding volgen/hebben afgerond zijn optimistischer (3,80) dan zij die een juridische vervolgopleiding volgen aan de universiteit (3,21) of geen vervolgstudie volgen (3,00)
- HBO juristen in toga- (3,56) en private organisaties (3,35) zijn opvallend positief over de verwachting dat ze binnen twee jaar de geambieerde functie bereiken hebben, zeker ten opzichte van degenen in overheidsorganisaties (2,73)
- HBO juristen bij wie andere HBO juristen in de organisatie werkzaam zijn het meest negatief (2,67), zeker t.o.v. wanneer er geen andere HBO juristen in de organisatie werken (3,57)
- HBO juristen die wel WO juristen in de functie hebben (geen aparte functie voor HBO jurist) zijn positiever (3,43) over het binnen 2 jaar bereiken van de geambieerde functie, dan wanneer ze geen WO juristen in de functie hebben (2,91)

- 30h: ik kan binnen vijf jaar mijn geambieerde functie bereikt hebben



- Over het algemeen is men het redelijk eens met deze stelling (gem = 3,69):
  - HBO juristen die een andere vervolgopleiding volgen/hebben afgerond zijn optimistischer (4,60) dan zij die een juridische vervolgopleiding volgen aan de universiteit (3,70) of geen vervolgstudie volgen (3,20)
  - HBO juristen in toga- (3,88) en private organisaties (3,83) zijn opvallend positief over de verwachting dat ze binnen vijf jaar de geambieerde functie bereikt hebben, zeker ten opzichte van degenen in overheidsorganisaties (3,27)
- 30i: ik kan binnen tien jaar mijn geambieerde functie bereikt hebben



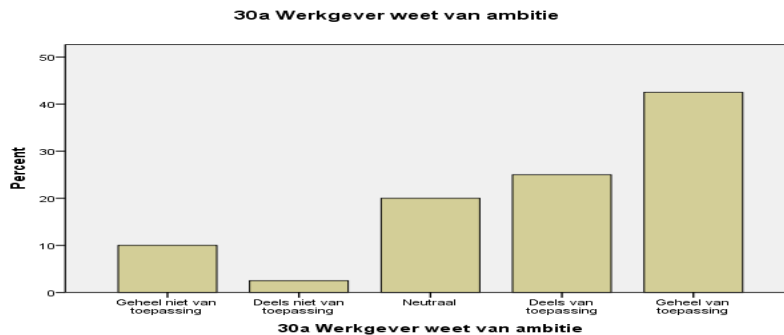
- Over het algemeen is men het redelijk eens met deze stelling (gem = 3,86):
- Op HBO juristen in toga-organisaties (4,25) en HBO juristen die werken in een organisatie (4,33) of functie (4,20) waar andere HBO juristen in werken, zijn opvallend optimistischer over deze stelling dat ze binnen 10 jaar hun geambieerde functie bereikt zullen hebben.
- Degenen zonder HBO juristen in organisatie (3,85) en/of functie (3,69) en de HBO juristen in private organisaties (3,70) zijn hier het somberst, evenals de HBO juristen die geen vervolgstudie doen (3,70)

### 5.3.6 Ambities en de huidige werkgever

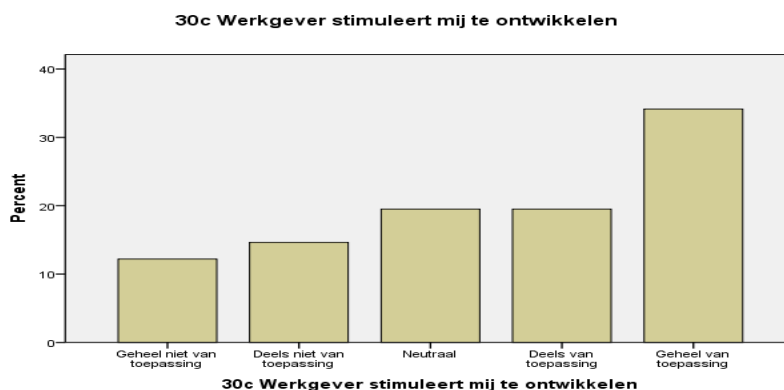
Bijna 70% van de HBO juristen heeft de werkgever op de hoogte gesteld van de ambities, en ruim de helft van de werkgevers stimuleert de HBO jurist ook om zich verder te ontwikkelen.

Indien de gemiddelde scores van de deelgroepen worden vergeleken, vallen de volgende items op (zie ook methodische toelichting en tabel met gemiddelden per deelgroep in bijlage):

- *30a: mijn werkgever is op de hoogte van mijn ambitie*



- Over het algemeen staat men redelijk positief ten opzichte van deze stelling (gem = 3,88), dus heeft men de werkgever op de hoogte gebracht van de ambitie:
  - HBO juristen in toga-organisaties(4,11) en HBO juristen die een andere opleiding volgen/afgerond hebben na HBO Rechten (4,20) hebben vaker dan gemiddeld hun werkgever geïnformeerd over hun ambities
  - HBO juristen in overheidsorganisaties (3,36) en HBO juristen zonder vervolgopleiding (3,70) informeren hun werkgever minder vaak (maar nog steeds meer dan neutraal)
- *30c: mijn werkgever stimuleert mij om mij verder te ontwikkelen*



- Over het algemeen staat men neutraal ten opzichte van deze stelling dat de werkgever hen stimuleert in de verdere ontwikkeling (gem = 3,49):
- HBO juristen die een andere opleiding volgen/afgerond hebben na HBO Rechten (4,00) ervaren vaker dan gemiddeld dat hun werkgever hen stimuleert om zich verder te

ontwikkelen, zeker tov degenen die een juridische vervolgopleiding (3,46) of geen vervolgopleiding hebben afgerond(3,30)

- HBO juristen in overheidsorganisaties (3,00) ervaren het minst dat werkgevers hen stimuleren om zich te ontwikkelen (gemiddelde is overigens nog steeds neutraal), zeker t.o.v. die in de toga-organisaties (3,80) of private organisatie (3,60)

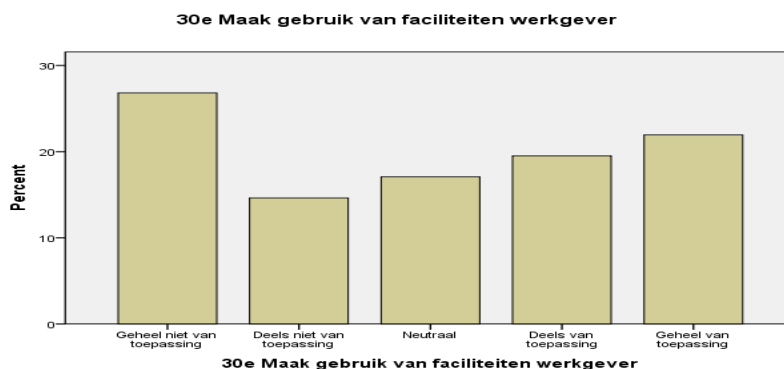
Bijna 40% van de werkgevers stelt ook faciliteiten ter beschikking voor ontwikkeling, maar ruim 40% van de werkgevers ook niet. Daar waar faciliteiten beschikbaar zijn gesteld, wordt er door de HBO juristen ook gebruik van gemaakt.

- *30d: mijn werkgever heeft ontwikkel faciliteiten*



- Over het algemeen staat men neutraal ten opzichte van deze stelling (gem = 2,95):
- HBO juristen die een ander andere opleiding volgen/afgerond hebben na HBO Rechten (3,80) zien vaker dan gemiddeld dat hun werkgever ontwikkelfaciliteiten heeft
- HBO juristen die een WO opleiding Rechten volgen/gevolgd hebben (2,77) en zij die wel WO juristen in de huidige functie hebben (geen aparte functie voor HBO jurist) (2,64), zien opmerkelijk minder dan gemiddeld faciliteiten bij de werkgever

- *30e: ik maak gebruik van de ontwikkel faciliteiten van mijn werkgever*



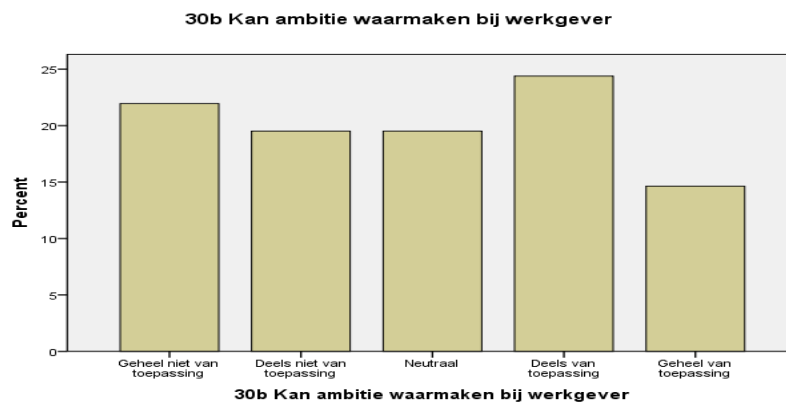
- Over het algemeen staat men neutraal ten opzichte van deze stelling (gem = 2,95):
- HBO juristen die een andere opleiding volgen/afgerond hebben na HBO Rechten (3,60) maken vaker dan gemiddeld gebruik van de ontwikkelfaciliteiten van de werkgever, zeker ook t.o.v. HBO juristen die een juridische (2,77) of geen (3,10) vervolgopleiding volg(d)en

- HBO juristen in toga-organisaties (3,30) maken vaker gebruik van ontwikkelfaciliteiten van de werkgever dan medewerkers in overheidsorganisaties (2,73)
- HBO juristen die wel HBO juristen in de organisatie hebben (3,44), maken meer gebruik van ontwikkelfaciliteiten van de werkgever dan als dat niet het geval is (2,93)

Ten aanzien van de mogelijkheid om de ambitie ook feitelijk waar te kunnen maken bij de huidige werkgever, is de HBO jurist aanzienlijk voorzichtiger. Ruim 40% denkt dat dit wel mogelijk zou kunnen zijn, maar evenzovele schatten in dat dat niet mogelijk is.

Dit lijkt overigens in lijn met de eerder genoemde constatering, dat 30-40% van de respondenten verwacht over een jaar niet meer in de huidige functie of bij de huidige organisatie te werken, ondanks de overwegend positieve beoordeling van de functie.

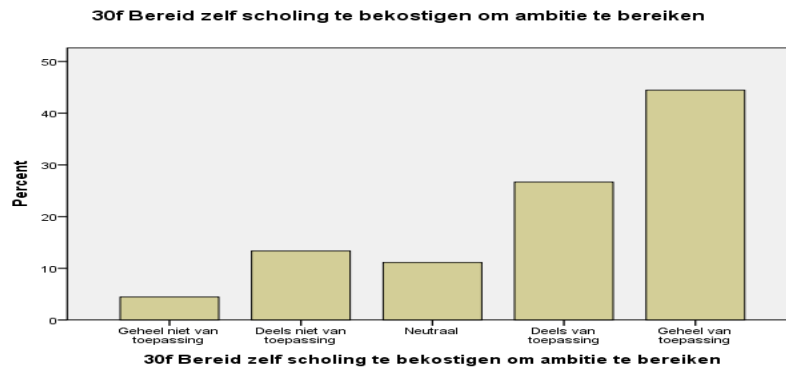
- *30b: ik kan mijn ambitie waarmaken bij mijn huidige werkgever*



- Over het algemeen staat men neutraal ten opzichte van deze stelling (gem = 2,90):
- HBO juristen die een andere opleiding volgen/afgerond hebben na HBO Rechten (4,20) ervaren vaker dan gemiddeld dat zij hun ambitie bij de huidige werkgever kunnen waarmaken dan wanneer ze een juridische vervolgopleiding volg(d)en (2,62)
- HBO juristen die wel WO juristen in de huidige functie hebben (geen aparte functie voor HBO jurist) (2,29) zijn opmerkelijk negatiever over de kansen om de ambitie waar te maken bij de huidige werkgever tov wanneer dat niet het geval is (3,32)

Tenslotte zijn de HBO juristen in hoge mate bereid om zelf te investeren in hun aanvullende scholing: ruim 70% geeft dit aan (en doet dit waarschijnlijk ook).

- 30f: bereid zelf aanvullende scholing te bekostigen



- Over het algemeen staat men behoorlijk positief ten opzichte van deze stelling (gem = 3,93):
- HBO juristen die overheids- (4,09) en private organisaties (4,12) werken en zij die een juridische vervolgopleiding volgen (4,09) zijn zelfs vaker dan gemiddeld bereid om zelf aanvullende scholing te bekostigen
- Minder bereid daartoe zijn HBO juristen die in een toga-organisatie werken (3,30) en die een andere opleiding volgen/gevolgd hebben (3,43)

## 5.4 Kansen en belemmeringen doorgroei

In het onderzoek is een belangrijke vraag, welke mogelijke kansen en belemmeringen door de HBO juristen zelf gezien worden bij het bereiken van de ambitie. Hieronder worden deze besproken. Bij het bespreken van de scores op de stellingen wordt de neutrale categorie niet meegenomen. Dat is omdat de indruk bestaat (op basis van bijgeschreven opmerkingen) dat een aantal respondenten geen mening heeft, en deze heeft aangegeven door optie 3 aan te kruisen.

### 5.4.1 Beeld binnen organisatie

Wanneer gevraagd wordt of HBO juristen binnen de organisatie worden gezien als volwaardige professionals, ontstaat een genuanceerd beeld. Zo'n 35% van de HBO juristen geeft aan dit niet te herkennen, een evenredig deel geeft aan dit wel te herkennen.

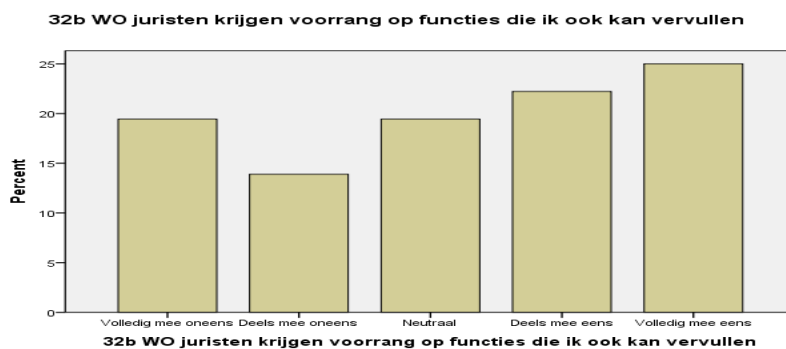
Het beeld is helderder bij de stelling dat WO juristen voorrang krijgen op functies die de HBO jurist ook zou kunnen vervullen. Bijna 50% herkent dit, waar overigens nog steeds ruim 30% het niet eens is met de stelling.

Indien de gemiddelde scores van de deelgroepen worden vergeleken, vallen de volgende items op (zie ook methodische toelichting en tabel met gemiddelden per deelgroep in bijlage):

- *32a: in mijn organisatie worden HBO juristen als volwaardige professionals gezien*



- Over het algemeen is men gemiddeld het met deze stelling noch eens, noch oneens (gem = 3,08)
  - Positiever zijn de HBO juristen die na HBO Rechten een andere (3,40) of geen opleiding (3,44) hebben gevolgd/volgen, zeker ook tov zij die een juridische vervolgopleiding volg(d)en (2,86)
  - Opmerkelijk veel negatiever zijn gemiddeld de HBO juristen die in een toga-organisatie werken (2,50): zij ervaren dat HBO juristen niet erg gezien worden als volwaardige professionals, zeker ook ten opzichte van hun collega's in private (3,33) en overheidsorganisaties (3,10)
  - Als er andere HBO juristen in de organisatie werkzaam zijn, is men positiever over de houding tov de HBO juristen (3,27 vs 2,83)
- *32b: in mijn organisatie krijgen WO juristen voorrang boven functies die de Hbo jurist ook kan vervullen*



- Over het algemeen is men gemiddeld het met deze stelling noch eens, nog oneens (gem = 3,19)
- Opmerkelijk is dat HBO juristen in toga-organisaties het veel meer eens zijn dan gemiddeld met deze stelling (4,00), in overheids en private organisaties is dat veel minder (3,00 resp 2,89)

- Zij die een andere opleiding doen/gedaan hebben na HBO Rechten zijn negatiever (2,80) dan zij die WO Rechten volg(d)en (3,36)

Wanneer de meningen op deze stellingen worden vergeleken met de werksituatie, dan valt op dat de stelling dat HBO juristen worden gezien als volwaardige professionals aanzienlijk minder wordt herkend, als er WO juristen in dezelfde functie werkzaam zijn (combinatie vragen 32a en 22).

| HBO juristen worden als volwaardig professional gezien | N  | Oneens | Neutraal | Eens |
|--------------------------------------------------------|----|--------|----------|------|
| Andere HBO juristen in functie                         | 10 | 30%    | 20%      | 50%  |
| WO juristen in functie                                 | 13 | 46%    | 8%       | 46%  |

Op de andere stelling valt op dat de HBO juristen vaker vinden dat WO juristen voorrang krijgen op functies die zij ook kunnen vervullen, als er WO juristen in de functie zijn (combinatie vragen 32b en 22).

| WO juristen krijgen voorrang op functies die ik ook kan vervullen | N  | Oneens | Neutraal | Eens |
|-------------------------------------------------------------------|----|--------|----------|------|
| Andere HBO juristen in functie                                    | 10 | 30%    | 20%      | 50%  |
| WO juristen in functie                                            | 13 | 30%    | 10%      | 60%  |

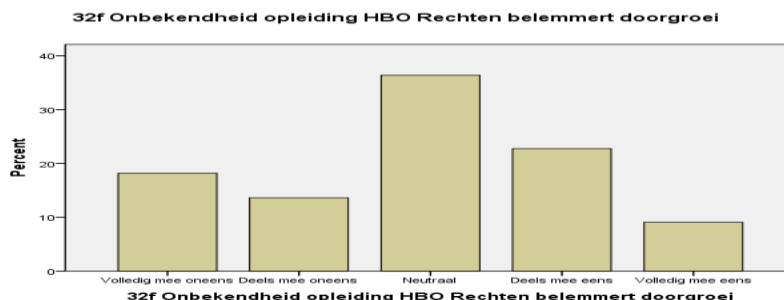
#### 5.4.2 Bekendheid opleiding

Gevraagd is naar het effect van het hebben van een diploma van een nieuwe opleiding, dus de (on-) bekendheid van de opleiding.

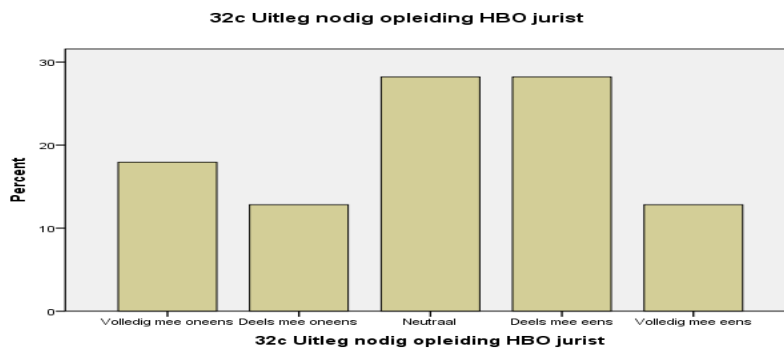
Ruim 30% van de respondenten geeft aan dat deze onbekendheid hem/haar belemmert in de doorgroeimogelijkheden, tegenover 30% die die ervaring niet heeft.

Ruim 40% geeft aan dat zij telkens moeten uitleggen wat de opleiding HBO Rechten inhoudt, tegenover ruim 30% die deze ervaring niet heeft.

- 32f: onbekendheid van opleiding HBO rechten belemmert mij in mijn doorgroeimogelijkheden



- Over het algemeen is men gemiddeld het met deze stelling noch eens, nog oneens (gem = 2.91)
- HBO juristen met ook andere HBO juristen in de functie lopen er gemiddeld meer (3,27) tegenaan dat onbekendheid van de opleiding hen belemmert in de doorgroeimogelijkheden tov zij die geen HBO juristen in de eigen functie hebben (2,78)
- HBO juristen die WO juristen in de functie hebben (geen aparte functie voor HBO jurist) (2,79) of andere HBO juristen in de organisatie (2,69), lopen hier minder tegenaan
- 32c: *bij sollicitatiegesprekken moet ik steeds uitleggen wat de opleiding HBO Rechten inhoudt*



- Over het algemeen is men gemiddeld het met deze stelling noch eens, nog oneens (gem = 3.05)
- HBO juristen uit toga-organisaties (3,30) en HBO juristen die werken in organisaties (3,38) zonder HBO juristen zijn het vaker eens met de stelling dat zij in sollicitatiegesprekken moeten uitleggen wat de opleiding HBO Rechten inhoudt
- Als er wel HBO juristen in de organisatie danwel functie aanwezig zijn, loopt men er aanmerkelijk minder tegenaan dat de opleiding onbekend is (beide 2,60)

Wanneer de respondenten wordt gevraagd naar de mate waarin hun HBO Rechten opleiding hen heeft voorbereid op hun huidige functie, dan is men gematigd positief.

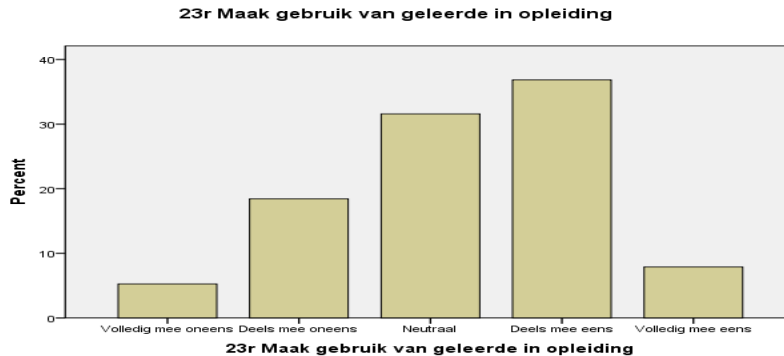
- 23q: *ik voel mij voldoende voorbereid door de opleiding op mijn huidige functie*



Over het

algemeen is men gemiddeld het met deze stelling noch eens, nog oneens (gem = 3,05)

- Wanneer er WO juristen in de functie werkzaam zijn (geen aparte functie voor HBO jurist), is men het gemiddeld meer eens met de stelling dat zij goed voorbereid zijn op deze functie (3,36). Zijn er geen WO juristen werkzaam, dan zijn de HBO juristen het gemiddeld minder eens met de stelling (2,87)
- Het minst voelt men zich voorbereid door de opleiding in overheidsorganisaties (2,73) en wanneer een andere vervolgopleiding is gekozen (2,75)
- *23r: ik maak gebruik van wat ik geleerd heb in de opleiding in mijn functie*



- Over het algemeen is men gemiddeld het met deze stelling iets meer eens dan oneens (gem = 3,24)
- Met name in toga-organisaties (3,45), wanneer er andere HBO juristen in de organisaties (3,47) en wanneer er WO juristen in de functie werkzaam zijn (geen aparte functie voor HBO jurist) (3,43), is men het meer eens met de stelling dat zij gebruik maken van hetgeen zij in de opleiding geleerd hebben, dan wanneer dat niet het geval is
- Opmerkelijk minder zijn de HBO juristen die een andere opleiding volgen/afgerond hebben (3,00) en HBO juristen die werkzaam zijn in overheidsorganisaties (3,00) het eens met deze stelling

In de panelgesprekken is uitgebreider aandacht besteed aan de aansluiting opleiding-praktijk. Gemist werd ondermeer een gedegen schrijftraining en meer aandacht voor jurisprudentie.

### 5.4.3 Arbeidsmarkt

Bijna 30% van de HBO juristen geeft aan dat zij last hebben van concurrentie van andere HBO juristen, ongeveer de helft herkent dat niet.

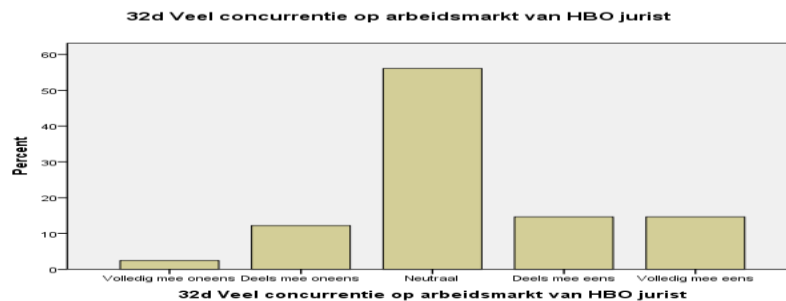
Uitgesprokener zijn zij over de concurrentie van WO juristen: bijna 80% is het deels of geheel eens met deze stelling.

Ten aanzien van het aantal vacatures is men weinig positief. Het grootste deel van de respondenten (50%) is het oneens met de stelling dat er voldoende vacatures te vinden zijn voor startende HBO

juristen. Voor doorgroefuncties is hetzelfde beeld zichtbaar, zij het dan een iets lager percentage (42,5%) het oneens is met de stelling dat er voldoende vacatures te vinden zijn voor doorgroefuncties.

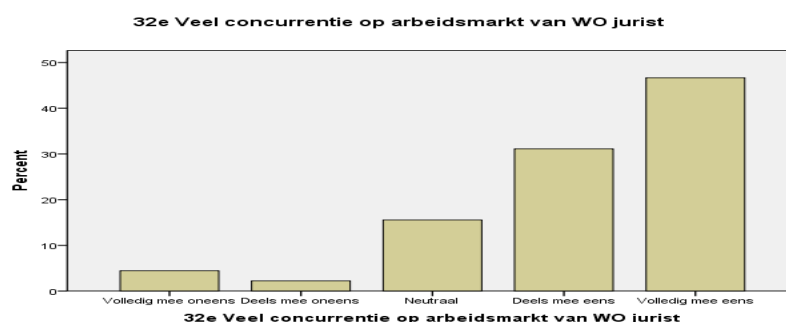
Indien de gemiddelde scores van de deelgroepen worden vergeleken, vallen de volgende items op (zie ook methodische toelichting en tabel met gemiddelden per deelgroep in bijlage):

- *32d: op arbeidsmarkt veel concurrentie van andere HBO juristen*



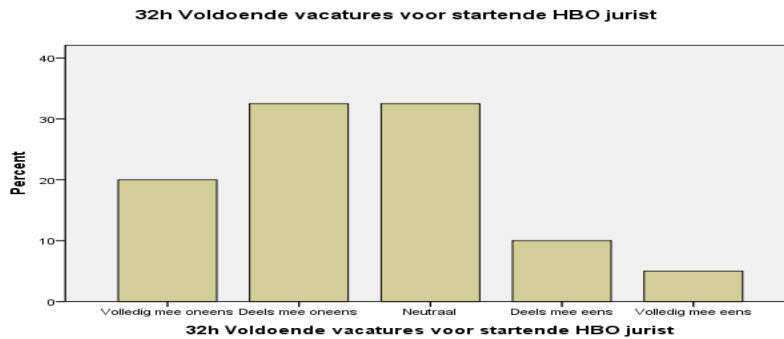
- Over het algemeen is men gemiddeld het met deze stelling iets meer eens dan oneens (gem = 3,27)
- Vooral HBO juristen die geen vervolgopleiding volgen/hebben afgerond zijn het bovengemiddeld eens met deze stelling (3,73)
- Als er een vervolgopleiding Rechten wordt/is gevolgd (3,04) of als er andere HBO juristen in de functie werkzaam zijn (3,00), ervaart men deze concurrentie gemiddeld minder

- *32e: op arbeidsmarkt veel concurrentie van WO juristen*



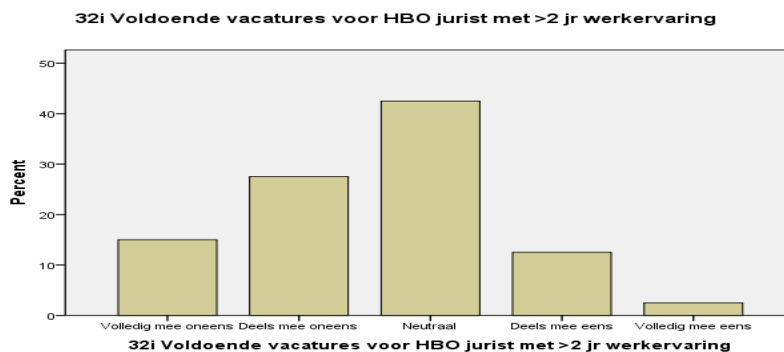
- Over het algemeen is men behoorlijk sterk het met deze stelling eens (gem = 4.13)
- Vooral HBO juristen werkzaam in toga-organisaties (4,45), HBO juristen in functies die ook door WO juristen worden vervuld (4,36) en HBO juristen die de vervolgopleiding Rechten volgen/hebben afgerond (4,33), en zij die geen vervolgopleiding kozen (4,36) zijn het bovengemiddeld eens met deze stelling over concurrentie van WO juristen
- HBO juristen uit overheidsorganisaties (3,96), zonder WO juristen in de functie (dus een aparte functie voor HBO juristen) (3,84) en met een andere vervolgopleiding (3,80) geven aan iets minder last van deze concurrentie te hebben

- 32h: op arbeidsmarkt zijn voldoende vacatures voor startende HBO juristen



- Over het algemeen is men het meer oneens met deze stelling dan eens (gem = 2,48)
- Vooral HBO juristen met een andere opleiding zijn het bovengemiddeld eens met deze stelling (3,00)
- HBO juristen die geen vervolgopleiding doen/deden vallen op omdat zij ervaren dat er niet genoeg vacatures zijn (1,91)

- 32i: op arbeidsmarkt zijn voldoende doorgroeivacatures voor HBO juristen



- Over het algemeen is men het meer oneens met deze stelling dan eens (gem = 2,60)
- Vooral HBO juristen met een andere opleiding zijn het bovengemiddeld eens met deze stelling (3,17)
- HBO juristen werkzaam in toga-organisaties (2,29), in functies waar ook WO juristen in de functie werkzaam zijn (2,27) en zij die geen vervolgopleiding doen/deden (2,27) vallen op omdat zij ervaren dat er niet genoeg doorgroeivacatures zijn

## 6 Conclusies onderzoek HBO juristen

Uit het onderzoek onder een weliswaar kleine groep HBO juristen ontstaat een beeld van de HBO jurist als ambitieuze en realistische jonge professionals die zich in korte tijd een stevige positie in organisaties hebben verworven. In relatie tot de onderzoeksvragen (zie 2.4) ontstaat het onderstaande beeld uit dit onderzoek.

### A. Wat zijn de ervaringen van en met HBO juristen in organisaties?

#### a. *Hoe heeft de functievorming plaatsgevonden?*

Het grootste deel van de respondenten is momenteel werkzaam in voornamelijk juridische functies in toga-, overheids- en private organisaties. Organisaties maken verschillende keuzes voor de inrichting van de functies. Ruim eenderde van de HBO juristen is werkzaam in functies waarin ook WO juristen werkzaam zijn. Er zijn in deze organisaties dus geen aparte functies gecreëerd voor de nieuwe professional. Er is geen relatie te leggen tussen de sector waarin de organisatie opereert en de wijze waarop de functie voor HBO juristen is gevormd. Duidelijk is dat er een grote mate van diversiteit bestaat in de functies die HBO juristen vervullen.

#### b. *Wat zijn de ervaringen met HBO juristen in organisaties?*

Deze vraag is niet te beantwoorden met het onderzoek onder HBO juristen, komt aan de orde in het werkgeversonderzoek

#### c. *Wat is de ervaren kwaliteit van de arbeid in de door HBO juristen vervulde functies?*

Er ontstaat een overwegend zeer positief beeld van de werktevredenheid van de nieuwe professionals. Op nagenoeg alle aspecten van kwaliteit van de arbeid, te weten uitdagend werk, regelmogelijkheden, contactmogelijkheden, ontvangen terugkoppeling, beloning, werkomgeving en waardering, scoren de HBO juristen opmerkelijk hoog. De score is aanzienlijk lager wanneer het gaat om doorgroeimogelijkheden. Over het algemeen ervaren zij de functie op HBO niveau. Uit de beschrijving ontstaat het beeld van een typische startersfunctie, met grote interne regelruimte maar tegelijk duidelijk begeleiding wanneer er buiten de standaardwerkzaamheden wordt getreden. Hier kunnen we een parallel zien met de discussie in de literatuur over het verschil tussen HBO en WO juristen.

#### d. *Welke doorgroeimogelijkheden bestaan er voor HBO juristen in organisaties?*

In de doorgroeimogelijkheden schuilt de angel. De doorgroeimogelijkheden voor HBO juristen worden als onvoldoende ervaren, en dat maakt mede dat de helft van de HBO juristen een geringe binding voelt met hun werkgever: zij verwachten dat zij binnen een jaar niet meer in deze functie of bij deze organisatie zullen werken.

De HBO juristen hebben het beeld dat zij hun ambities, die veelal liggen op het terrein van specialisatie en verbreding van de juridische kennis en ook in het doorstromen naar togaberoepen, pas kunnen waarmaken als zij doorstuderen aan de universiteit. En dat doen zij ook massaal. Met name de afgelopen jaren gaat een groot aandeel van de afgestudeerden door aan de universiteit: bijna de helft van de ondervraagde HBO juristen die in 2010 aan het HBO is afgestudeerd, is in hetzelfde jaar door gaan studeren aan de

universiteit voor WO Rechten. Wellicht dat de economische crisis van de afgelopen jaren daar mede debet aan is geweest.

Over het algemeen zijn de werkgevers op de hoogte van de ambities en stimuleren zij doorgroei en ontwikkeling. Niet alle werkgevers stellen daar ook faciliteiten voor beschikbaar.

*e. Welke belemmeringen worden ervaren ten aanzien van doorgroei*

Ten aanzien van kansen en belemmeringen voor doorgroei van de HBO juristen is gevraagd naar ervaringen binnen organisaties. Een deel van de HBO juristen is van mening dat zij niet als volwaardige professionals worden gezien. Dat beeld is sterker negatief wanneer er ook WO juristen dezelfde functie in die organisatie bekleden. HBO juristen ervaren ook meer 'voortrekken' van WO juristen wanneer er WO juristen dezelfde functie in die organisatie bekleden.

De onbekendheid van de HBO Rechten opleiding wordt door een aantal HBO juristen aangewezen als boosdoener bij doorgroei mogelijkheden. Dit is minder het geval als er andere HBO juristen in de organisatie werkzaam zijn. HBO juristen voelen zich redelijk voorbereid op het werk door de opleiding.

Op de arbeidsmarkt wordt krapte ervaren. Het aantal vacatures voor startende HBO juristen ervaart men als te weinig, voor doorgroefuncties is dat nauwelijks beter. Opmerkelijk is dat de WO jurist als concurrent wordt gezien; de HBO jurist in veel beperktere mate.

Conclusies onderzoek HBO juristen

Uit dit onderzoek blijkt dat het de nieuwe professional lukt om een juridische baan op HBO-niveau te vinden. Ze verwerven functies in organisaties in niet alleen de private sector en de overheid, maar ook in toga-organisaties. Opvallend afwezige organisaties hierbij zijn advocatenkantoren.

De tevredenheid over de kwaliteit van het werk van de HBO jurist is opvallend hoog. Dit is passend bij professionals met een geringe werkervaring. Jong, krachtig en ambitieus is het beeld dat ontstaat.

Organisaties slagen er goed in om de HBO juristen een kwalitatief goede functie te bieden.

De binding van de HBO jurist vraagt wel aandacht. Ondanks de veelal geringe werkervaring, verwacht minder dan de helft van de HBO juristen aan dat zij bij de huidige werkgever in de huidige functie blijft het komende jaar.

Deze veranderdrang heeft naar alle verwachting een relatie met de doorgroeiambities. Want die hebben de HBO juristen overduidelijk. Ze ervaren binnen de organisatie onvoldoende doorgroei mogelijkheden en op de arbeidsmarkt veel concurrentie van de WO juristen (!). In plaats van bij de pakken neer gaan zitten, kiezen HBO juristen massaal voor doorstuderen om met nog een paar extra jaren studie hun kansen op geambieerde functies te vergroten en de concurrentie met de WO juristen aan te gaan. Dit tekent deze jonge professional als realistisch en ambitieus.

## 7 Verantwoording werkgeversonderzoek

Naast het HBO juristen onderzoek is er onderzoek gedaan bij organisaties. Zoals in het onderzoeksmodel in 2.3 wordt aangegeven, ligt ook hier de focus op functie(-vorming), ervaringen in de functie en doorgroeimogelijkheden.

### 7.1 Onderzoeksmodel werkgeversonderzoek

Als basis van het werkgeversonderzoek is ervoor gekozen om de volgende variabelen te onderzoeken:

#### A. Algemene kenmerken organisatie

- kerntaak
- omvang organisatie / locatie
- sector / bedrijfstak

#### B. Inzet HBO juristen

- ontwikkeling tot inzet HBO juristen
  - sedert
  - aantal
  - overwegingen om in dienst te nemen
  - soort functies en functievorming
  - andere vooropleidingen voor deze functies
- ervaringen
  - ervaren opbrengsten
  - ervaren knelpunten
  - uniciteit
  - ambitie
  - kosten/baten analyse

#### C. Doorgroeimogelijkheden HBO juristen

- mogelijke functies
- facilitering organisatie
- ervaringen
- belemmeringen

### 7.2 Aanpak werkgeversonderzoek

In de aanloop van het onderzoek naar HBO juristen zijn vanuit de opleiding HBO Rechten van de Hogeschool Utrecht diverse contacten gelegd met organisaties die HBO juristen in dienst hebben (of willen nemen) en die belangstelling toonden in een onderzoek naar de HBO juristen. Het betreft dus een

beperkt onderzoek onder een selecte groep organisaties. In een voorfase van het onderzoek zijn verschillende gesprekken en ook enkele bijeenkomsten geweest, waarin over de scope van het onderzoek is gesproken. In totaal gaat het om zo'n 12 organisaties.

Deze groep is benaderd in het kader van het werkgeversonderzoek. Met zeven organisaties zijn vervolgens gesprekken gepland over de inzet, ervaringen en doorgroeimogelijkheden van HBO juristen. Het betreft de volgende organisaties:

- toga:
  - rechtbank
- overheid:
  - middelgrote gemeente
- private sector:
  - notariskantoor
  - kleine rechtsbijstandsverzekeraar
  - grote rechtsbijstandsverzekeraar
  - middelgrote kredietmanagementorganisatie
  - groot deurwaarders- en incassokantoor

In bijlage 7 is een korte karakteristieke beschrijving van elk van deze organisaties en de ervaringen met HBO juristen (vignet) opgenomen over deze onderwerpen.

## 8 Bevindingen werkgeversonderzoek

In dit hoofdstuk worden de bevindingen uit de werkgeversgesprekken weergegeven.

Er is voor gekozen om de bevindingen naar de relevante thema's te groeperen. Deze zijn:

- Inzet HBO jurist:  
Zijn er HBO juristen werkzaam in de organisatie?
- Positionering HBO jurist:  
Waar wordt de HBO jurist ingezet? Heeft de HBO jurist een aparte functie?
- Doorgroeimogelijkheden HBO jurist:  
Welke doorgroei-ervaringen en trajecten kennen de organisaties voor HBO juristen?
- Doorgroeivraagstukken voor werkgevers:  
Welke vragen hebben werkgevers ten aanzien van de inzet en doorgroei van de HBO juristen?
- Houding ten opzichte van HBO jurist:  
Hoe wordt binnen de organisatie aangekeken tegen de HBO jurist?

Voor een integraal beeld van de specifieke situaties en omstandigheden in elk van de zeven organisaties wordt verwezen naar bijlage 7. Hierin staan vignetten (beschrijvingen) van elk van de organisaties aan de hand van bovenstaande thema's.

### 8.1 Inzet HBO jurist

In vijf van de zeven organisaties wordt momenteel met HBO juristen gewerkt. Hierover in de volgende paragrafen meer. Allereerst volgt een korte toelichting op de twee organisaties die op dit moment niet met HBO juristen werken maar wel hebben meegedaan aan het onderzoek.

Bij het notariskantoor (35 mws) hebben in de afgelopen jaren bij elkaar wel 10 HBO-Rechten stagiaires gewerkt, maar is er vanwege het instorten van de huizenmarkt een tekort aan werk. Dit heeft tot gevolg dat er besloten is voorlopig geen stagiaires aan te nemen (dat zijn ze later wel weer van plan vanwege de goede ervaringen met hen als kweekvijver voor nieuw personeel). Drie van de stagiaires zijn gebleven, en hebben een vervolgstudie Rechten aan de universiteit gedaan. Inmiddels is nog één van hen (afgestudeerd WO) bij het kantoor werkzaam.

Bij de juridische afdeling (10 mws) van de middelgrote gemeente werken, naast ondersteuners, alleen WO juristen. Er is wel ervaring met HBO-Rechten stagiaires (3 maal). Ook de gemeente merkt de gevolgen van de economische omstandigheden: er ligt een bezuinigingsopdracht van 10%. Op de juridische afdeling is geen doorstroom. Zou er een vacature gesteld kunnen worden, dan is de verwachting dat mede vanwege de aard van het werk en de lagere kosten, gekozen zou worden voor een HBO jurist.

## 8.2 Positionering HBO jurist

De positionering van de HBO jurist als nieuwe professional in de organisatie hangt nauw samen met de vraag of er nieuwe of andere functies zijn ontstaan met de introductie van de HBO jurist. Daarbij zijn vier situaties denkbaar:

- A. Er hebben zich geen aanpassingen in functievorming voorgedaan
- B. Er zijn parallel functies op lager of hoger niveau ontstaan
- C. Er zijn gespecialiseerde functies ontstaan (door afsplitsing van bestaande taken naar een nieuwe functie)
- D. Er is een nieuwe functie met nieuwe taken ontstaan

### *Geen aanpassingen in functievorming*

In enkele organisaties zien we dat er geen aanpassingen gedaan worden aan bestaande functies. Bij het notariskantoor vervulde de HBO jurist de functie van (inhoudelijk) ondersteuner, vergelijkbaar met de aanwezige klerken (een al langer bestaande functie binnen het notariaat op HBO niveau). De rechtbank en de deurwaarder/kredietmanagementorganisaties zijn vergelijkbaar, in de zin dat zij HBO en WO juristen dezelfde functies laten bekleden. Bij de deurwaarder is dat een bewuste keuze: de mix van beide professionals (de WO jurist analytischer, sneller ingewerkt maar ook sneller uitgekeken en de HBO jurist praktischer en een langere verblijftijd in de functie) werkt goed binnen de afdeling juridische zaken, waar het zwaartepunt van de inzet van HBO juristen ligt. Voorheen werkten zij ook wel met HEAO-ers met een juridische affiniteit (HEAO-MER). Bij de rechtbank gaat het om de functie adjunct-juridisch medewerker. Feitelijk zijn er twee types HBO juristen te onderscheiden. De ene is de doorgegroeide administratief medewerker, de ander de ambitieuze professional. Het tweede type kent een professionele houding: gaan voor het werk, geen 9-5 mentaliteit, zelfstandig, proactief. Dit onderscheid was voor de organisatie belangrijker dan het onderscheid in vooropleiding. Elders in de organisatie werd daar overigens anders over gedacht: daar blijft vooropleiding het onderscheidend criterium.

### *Ontstaan van parallelle functie*

Twee organisaties kozen voor parallelle functies.

De kredietmanagementorganisatie heeft de HBO juristen gespreid over locaties ingezet, binnen de afdelingen juridische zaken met van oudsher WO juristen ter ondersteuning van het primaire proces. Er is een functiebenaming, -inhouds en -beloningsverschil tussen HBO en WO juristen, maar in beroepsprocedures die lopen bij de invoering van een nieuw functiegebouw blijkt, dat sommige HBO juristen feitelijk WO taken uitvoeren.

De grote rechtsbijstandsverzekeraar experimenteert al sinds de HBO juristen op de markt zijn, vanuit de overtuiging dat dit noodzakelijk is vanwege demografische en marktontwikkelingen, met de inzet van deze nieuwe professional. Er is gekozen voor Bachelorteams die passende dossiers behandelen (meer geprotocoliseerd, minder divers). Daarnaast bleek bij de eerste ervaringen dat HBO juristen, wanneer zij met WO behandelaars samenwerkten, allen wilden doorstuderen aan de universiteit. Door ze nu in aparte teams te plaatsen, krijgen ze een sterkere eigen identiteit.

### *Ontstaan van gespecialiseerde functie*

Eén andere onderzochte organisatie koos voor het creëren van een gespecialiseerde functie met enkele taken van de reeds bestaande functie dossierbehandelaar. Bij de kleine rechtsbijstandsverzekeraar is vanwege het vermoeden dat vroegtijdig adviseren van verzekerden dossiervorming kan voorkomen (en

positieve ervaringen van concullega's met dergelijke constructies) vorig jaar een juridische advieslijn opgezet. De bemensing bestaat volledig door drie nieuw aangetrokken HBO juristen, die onder begeleiding van een WO jurist uit het behandelteam, enthousiast deze nieuwe vorm van dienstverlening hebben vormgegeven. Inmiddels is de formule zo'n succes, dat er meer formatie voor de advieslijn nodig is. Deze formatie komt vanwege het teruglopend aantal dossiers (!) uit het behandelteam, waar voornamelijk maar niet uitsluitend WO juristen werkzaam zijn. Startte de HBO jurist dus in een nieuwe, afgezonderde functie in een afgezonderde afdeling (aparte kamer, deur dicht), inmiddels blijkt deze nieuwe professional een eigen plek in het midden van de organisatie heeft gekregen. Volgens de gesprekspartner van deze organisatie een spannende ontwikkeling, omdat hiermee de voorheen in aparte functies werkende WO- en HBO juristen nu dezelfde functie op de advieslijn moeten gaan vervullen. De verwachting is dat dit bij een deel van de WO-juristen frictie zal opleveren, omdat zij hun kwalificaties als te hoog zien voor werk op HBO niveau.

Hoewel er bij de juridische afdeling van de gemeente nog geen ervaring is met HBO juristen (wel als stagiaire), lijken de gedachten daar uit te gaan naar een assistenten invulling van de functie, mocht die gesteld gaan worden. Keuze voor een specialisatie dus, met de lager gekwalificeerde taken. De werkzame WO juristen zijn zelf van oordeel dat een aanzienlijk deel van hun werkzaamheden beter door HBO juristen kan worden uitgevoerd. Hierdoor kunnen de WO juristen zich toeleveren op meer complexe juridische werkzaamheden.

In de onderzochte organisaties zijn geen volledig nieuwe functies met nieuwe taken ontstaan.

### **8.3 Doorgroeimogelijkheden HBO jurist**

In alle bezochte organisaties bestaan er doorgroeimogelijkheden voor HBO juristen en zijn deze nog niet benut, laat staan uitgeput. Doorgroei kan plaatsvinden door specialisatie in bepaalde juridische werkzaamheden en verbreding van werkzaamheden (de grote rechtsbijstandsverzekeraar, de deurwaarder/kredietmanagementorganisatie). Daarnaast kan doorgroei vorm krijgen door het op zich nemen van coördinerende of managementtaken. Dit kan in alle organisaties.

Bij de rechtbank en de kredietmanagementorganisatie bestaat de begrenzing bij inhoudelijke doorgroei uit de opleidingseis WO Rechten voor de functie van respectievelijk gerechtssecretaris en jurist. Alle gesprekspartners geven zonder aarzeling aan dat doorgroeimogelijkheden verbreden indien de WO opleiding rechten is gevolgd. Dat is een realiteit, maar overigens geen noodzakelijkheid.

De houding van werkgevers ten aanzien van de doorgroei van HBO juristen is positief. De ontwikkeling in de vorm van aanvullende scholing wordt gevarieerd ondersteund met tijd en geld: indien noodzakelijk voor de functie zeker, indien met name voor eigen ontwikkeling niet altijd. Er is altijd sprake van het toejuichen van ambities, waarbij de gesprekspartners ook buiten de grenzen van de eigen organisatie kijken (bijv. de rechtbank waar ervaring opdoen buiten de eigen organisatie als vrijwel noodzakelijk wordt gezien).

Er zijn HBO juristen vertrokken uit organisaties vanwege doorgroei, maar nergens is dat gezien als betreurenswaardig. De ambitie lag elders en er was daarvoor sprake geweest van een goed dienstverband.

## 8.4 Doorgroeivraagstukken voor werkgevers

Een opvallende bevinding van de gesprekken is dat werkgevers geen expliciete vragen lijken te hebben over doorgroei van hun medewerkers met een HBO juridische achtergrond. Ze herkennen de wens van hen om door te groeien, faciliteren op de werkplek met het bieden van interessante taken en functies, kijken naar roulatiemogelijkheden en verbreding (bijv. d.m.v. opleidingsprogramma en wijziging van het takenpakket bij de grote rechtsbijstandsverzekeraar, en ook bij de deurwaarder). De HBO juristen die vertrekken doen dat vooralsnog niet uit onvrede met geboden mogelijkheden, maar omdat ze toe zijn aan iets nieuws.

## 8.5 Houding ten opzichte van HBO jurist

In dit onderzoek zijn werkgevers geïnterviewd die affiniteit hebben met de HBO jurist. Zij zien de voordelen die de HBO juristen bieden, zowel in termen van inzet (praktisch van aard), doorgroei (niet te snel uitgekeken) als kosten (goedkoper dan WO juristen). In dat opzicht biedt dit onderzoek een gekleurd beeld.

Het traditionele statusverschil tussen WO juristen en HBO juristen uit zich soms wel, soms niet in organisaties, of het staat onder druk.

Bij het notariskantoor, dat geleid wordt door 2 (moderne) notarissen, en waar van oudsher door de klerken al een HBO-functie aanwezig was, zou een HBO jurist moeiteloos (indien voldoende aan de voorwaarden) de positie van producent kunnen vervullen, naast WO juristen en kandidaat-notarissen. De ambitie van de aanwezige HBO jurist, die inmiddels de universiteit heeft afgerond, heeft er feitelijk voor gezorgd dat dit niet al het geval is.

Bij de deurwaarder vervullen WO en HBO juristen dezelfde functies. Er is een (klein maar aanwezig) verschil in beloning. Suggesties dat WO juristen 'boven' HBO juristen zouden staan, worden niet getolereerd. Er wordt gezamenlijk in teams gewerkt en beide disciplines zijn nodig ten behoeve van een optimale mix van het team.

Bij de kredietmanagementorganisatie en de rechtbank spelen vraagstukken over het promotiebeleid. De strikte waterscheiding tussen juridisch medewerker (HBO niveau) en jurist (WO niveau) bij de kredietmanagementorganisatie ligt bij de opleidingseis. De gesprekspartners van de kredietmanagementorganisatie vragen zich af of een HBO jurist met een WO werk- en denkniveau niet even goed de functie van jurist kan vervullen. Daarbij speelt een grote rol dat de inhoudelijke werkzaamheden slechts één rechtsgebied betreffen.

Bij de rechtbank speelt iets vergelijkbaars bij de functies adjunct-juridisch medewerker (HBO) en juridisch medewerker (WO). De gesprekspartner zag doorgroei van de HBO jurist wel zitten, maar voorzag dat dit door het organisatiesysteem tegengehouden zou gaan worden.

Bij de kleine rechtsbijstandsverzekeraar werken de HBO juristen momenteel nog in een unieke functie in een unieke afdeling. De uitdaging van de organisatie is echter dat ook de WO juristen taken van deze functie moeten gaan uitvoeren. Circa de helft van de WO-ers staat daar voor open, de rest lijkt weerstand te geven. Het is momenteel nog niet duidelijk hoe dit zal ontwikkelen, maar zorgvuldige begeleiding lijkt noodzakelijk.

Bij de grote rechtsbijstandsverzekeraar wordt het toch bij een aantal WO juristen bestaande beeld, dat HBO juristen minder gekwalificeerd zijn, op diverse subtiele manieren aangepakt. Door dossiers te oormerken met een Bachelorkwalificatie en een stevig aanbod van dergelijke dossiers, blijken WO

juristen in de praktijk ook veel dergelijke dossiers te behandelen. Is het dan niet wellicht andersom: zijn de WO juristen niet overgekwalificeerd voor het werk?

## 9 Conclusies werkgeversonderzoek

Uit het onderzoek onder deze zeven werkgevers ontstaat een beeld van de organisaties die, in de korte tijd dat HBO juristen beschikbaar zijn, graag gebruik maken van de nieuwe professional de HBO jurist. Er wordt op verschillende manieren geëxperimenteerd met inzet van de HBO jurist en geleerd van de ervaringen.

In relatie tot de onderzoeksvragen (zie 2.4) ontstaat het onderstaande beeld uit dit onderzoek.

### A. Wat zijn de ervaringen van en met HBO juristen in organisaties?

#### a. *Hoe heeft de functievorming plaatsgevonden?*

Organisaties kiezen voor inzet van HBO juristen op bestaande functies of op nieuw gecreëerde parallelle of gespecialiseerde functies met bestaande taken. Geen enkele organisatie heeft echt nieuwe taken gezien voor de HBO jurist, die een volledig nieuwe functie rechtvaardigt.

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

Welke keuze ook is gemaakt, overall lijken de HBO juristen hun toegevoegde waarde te bewijzen. Geen enkele organisatie wil de inzet van de HBO juristen beëindigen.

#### b. *Wat zijn de ervaringen met HBO juristen in organisaties?*

Bezien vanuit de werkgevers waarmee gesproken is, bieden de HBO juristen een welkome aanvulling op het palet van in te zetten medewerkers, omdat zij qua kennis, aanpak en vaardigheden passen bij beschikbare werkzaamheden. Daarnaast spelen kostentechnische overwegingen een rol: de HBO jurist is (iets) voordeliger, maar blijft vooral langer geboeid door werk dat wellicht inhoudelijk analytisch minder uitdagend blijft. Tenslotte bestaat de overtuiging bij werkgevers dat vanwege de verdergaande juridisering van de samenleving en demografische ontwikkelingen, inzet van HBO juristen noodzakelijk is om het personeelsbestand passend op orde te houden.

#### c. *Wat is de ervaren kwaliteit van de arbeid in de door HBO juristen vervulde functies?*

Uit de gesprekken met de werkgevers komen geen aanwijzingen naar voren dat de kwaliteit van de arbeid voor HBO juristen niet voldoende zou zijn.

#### d. *Welke doorgroeimogelijkheden bestaan er voor HBO juristen in organisaties?*

Er is nog maar kort ervaring is met doorgroeiende HBO juristen: ze zijn pas en maximaal een jaar of 4 in organisaties aanwezig. Voor organisaties is niet zichtbaar dat HBO juristen afhaken in het werk vanwege gebrek aan doorgroeimogelijkheden. Bij een aantal organisaties (hier is geen onderscheid zichtbaar tussen toegaberoepen of

profitorganisaties) spelen beperkende factoren in doorgroei, met name in de opleidingseis. Deze begint langzaam ter discussie te komen staan en de verwachting is dat deze in niet-toga-organisaties makkelijker zal gaan schuiven dan in de toga-organisaties.

Zichtbaar is in elk geval voor werkgevers dat (ambitieuze) HBO juristen vaak kiezen voor een WO opleiding Rechten. Dit wordt niet actief gestimuleerd, maar als zeer vanzelfsprekend ervaren: wil je verder dan is dit een prima weg. Niet de enige, maar een uitstekende weg.

e. *Welke belemmeringen worden ervaren ten aanzien van doorgroei?*

Werkgevers geven vanuit hun perspectief aan dat zij geen belemmeringen zien in doorgroei voor (ambitieuze) HBO juristen. Zij gaan over het algemeen bewust om met ondersteuning en facilitering van deskundigheidsbevorderingsactiviteiten van medewerkers en maken daarin heldere keuzes (bv wel tegemoetkoming voor cursussen, niet voor universitaire opleiding).

In het volgende hoofdstuk worden conclusies getrokken uit beide onderzoeken om daarmee de onderzoeksvragen vanuit een integraal perspectief beantwoord te krijgen. Daarin komt ook de laatste onderzoeksvraag aan de orde, waarin naar verschillen tussen organisaties gevraagd wordt.

## 10 Conclusies beide onderzoeken

Het onderzoek zoals beschreven in deze rapportage is slechts een eerste aanzet in de verkenning van de vraagstukken rond functievorming van de HBO juristen: een nieuwe professional in een bestaand krachtenveld van onderwijs, arbeidsmarkt, organisatie en professional. In dit onderzoek heeft de nadruk gelegen op de verkenning van organisatie en professional.

Het uitgevoerde onderzoek is gericht op de onderstaande onderzoeksvragen:

- A. Wat zijn de ervaringen van en met HBO juristen in organisaties?
  - a. Hoe heeft de **functievorming** van HBO juristen plaatsgevonden in organisaties?
  - b. Welke **ervaringen** zijn er met HBO juristen in organisaties?
  - c. Wat is de ervaren **kwaliteit van de arbeid** in de door HBO juristen vervulde functies?
  - d. Welke **doorgroeimogelijkheden** bestaan er voor HBO juristen in organisaties?
  - e. Welke **belemmeringen** aan doorgroeimogelijkheden worden ervaren en waar worden deze belemmeringen door bepaald?
- B. Welke relaties zijn er te vinden tussen **kenmerken van organisaties**, de functies die HBO juristen vervullen binnen die organisaties en de geboden doorgroeimogelijkheden voor HBO juristen?  
Is er bij bovenstaande vragen een verschil tussen togaberoepen en andere juridische functies?

Om deze onderzoeksvragen beantwoord te krijgen, heeft het onderzoek zich gericht op functievorming, kwaliteit van de arbeid en doorgroei van de HBO jurist in organisaties, alsmede naar verschillen tussen (soorten) organisaties.

Bij de uitkomsten van het onderzoek dient voor ogen te worden gehouden dat het om een oriënterend onderzoek gaat. Hoewel het onderzoek onder HBO juristen representatief geacht kan worden, is het toch gebaseerd op een relatief kleine groep respondenten. Het onderzoek onder werkgevers heeft plaatsgevonden bij een beperkt aantal werkgevers die openstaan voor HBO juristen in de organisatie. Niettemin schetst dit onderzoek een eerste beeld van de ervaringen van en met HBO juristen in organisaties.

In onderstaande conclusies passeren de onderzoeksvragen opnieuw de revue, nu voorzien van antwoorden die in beide onderzoeken zijn gevonden.

### 10.1 Functievorming

In deze paragraaf wordt uiteengezet op welke functies HBO juristen in organisaties zijn binnengekomen en hoe zij nu functioneren. Dit is onderzoeksvraag Aa: Hoe heeft de functievorming van HBO juristen in organisaties plaatsgevonden?

HBO juristen verrichten over het algemeen taken die eerder (dus voor hun komst) in de organisatie al verricht werden.

Organisaties in de rechterlijke macht, maar ook bijvoorbeeld bij de gerechtsdeurwaarder en creditmanagementorganisatie, kiezen ervoor om de HBO juristen aan te stellen in functies die van oudsher ook al vervuld werden door WO juristen. Het gaat dan om functies als adjunct juridisch medewerker (rechtbank) en juridisch medewerker (creditmanagement). Hier vervullen HBO juristen reeds bestaande functies die kennelijk al HBO niveau hadden. In deze organisaties blijven overigens ook nog hoger gekwalificeerde functies bestaan die uitsluitend toegankelijk zijn voor medewerkers die (minimaal) WO jurist zijn (wel WO juristen in dezelfde functie).

In een aantal gevallen heeft functiedifferentiatie plaatsgevonden. Hiervoor vinden werkgevers eigen oplossingen.

Bij een grote rechtsbijstandsverzekeraar worden HBO juristen ingezet op vooraf geormerkte dossiers, afhankelijk van complexiteit en standaardisatie. Hier voeren de HBO juristen parallel aan de WO juristen hetzelfde werk uit op minder complexe dossiers (wel WO juristen in organisatie maar niet in dezelfde functie).

Bij een kleine rechtsbijstandsverzekeraar is een deel van taken, namelijk telefonisch advies aan verzekerden, afgescheiden van de (veelal WO opgeleide) behandelaars en is hiervoor een aparte functie gecreëerd. Op deze functie zijn uitsluitend HBO juristen aangesteld. In deze organisatie voeren HBO juristen een aantal gespecialiseerde taken uit die zijn afgescheiden van een WO gekwalificeerde functie. (wel WO juristen in organisatie maar niet in dezelfde functie).

Er zijn geen organisaties aangetroffen die volledig nieuwe functies met nieuwe taken hebben voor de HBO juristen.

## 10.2 Ervaringen

### Ervaringen HBO juristen

Uit het onderzoek onder de HBO juristen blijkt dat de overgrote meerderheid van hen momenteel werkzaam is in overwegend betaald werk. Bijna de helft van deze HBO juristen werkt meer dan 32 uur per week, bijna eenderde werkt tussen de 16-32 uur per week en bijna een kwart werkt minder dan 16 uur per week.

Bijna een derde van de HBO juristen is werkzaam in toga-organisaties (rechterlijke macht en advocatuur), eveneens bijna een derde in een overheidsorganisatie en ruim een derde in overige sectoren, zoals (financiële) dienstverlening, (rechtsbijstand-)verzekeraars en notariaat, maar ook anderen.

Bijna een derde van de HBO juristen is korter dan 1 jaar in dienst bij de organisatie. Meer dan de helft is langer dan 2 jaar in dienst. Wanneer gevraagd wordt naar de verwachting dat de HBO jurist over een jaar nog steeds bij de organisatie en/of in de functie werkzaam is, dan verwacht een kleine meerderheid dat zij dan weg zijn. Wanneer gevraagd wordt naar redenen waarom zij uit een vorige baan zijn weggegaan, geven de HBO juristen aan dat zij toe waren aan een nieuwe uitdaging. Dit kan een indicatie zijn dat deze functies nog niet op het gewenste niveau waren.

Hoe langer men werkt bij de werkgever, hoe groter men de kans inschat dat men over een jaar nog in dienst is in de functie en bij de werkgever.

HBO juristen plaatsen vraagtekens bij de stelling dat HBO juristen in de eigen organisatie als volwaardige professionals worden gezien. Een derde van hen is het daar minimaal deels mee oneens. Bijna de helft van de HBO juristen ziet dat WO juristen voorrang krijgt op functies, die hij/zij als HBO jurist ook zou kunnen vervullen. Vooral in toga-organisaties is dat zichtbaar.

### Ervaringen werkgevers

Organisaties met HBO juristen die zijn onderzocht, stellen HBO juristen aan omdat zij op zoek zijn naar professionals op HBO niveau met een stevige juridische affiniteit.

Voor sommige organisaties spelen actuele bedrijfsmatige overwegingen een rol (HBO juristen beschikken over de juiste competenties, blijven langer dan WO juristen uitgedaagd in de voor juristen geschikte functies, en hebben daardoor een betere return on investment), bij andere organisaties spelen toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt een rol (toekomstige schaarste op de arbeidsmarkt van WO juristen in verband met verdergaande juridisering en vergrijzing en ontgroening, dus nu is het moment om een nieuw potentieel aan te boren).

Een deel van de werkgevers had al ervaring met HBO'ers vanuit de bedrijfseconomisch gerichte HBO opleidingen (zoals HEAO-MER) vóór de komst van de opleiding HBO Rechten (bijv. deurwaarderskantoren). Bij notariskantoren is al jarenlang sprake van de zogenaamde klerkenfunctie. Deze functie is op HBO niveau. In deze organisaties komen de HBO juristen in de plaats van of naast anders HBO-opgeleiden.

Voor een deel komen HBO juristen terecht bij werkgevers (of afdelingen) die niet eerder HBO'ers met juridische affiniteit in dienst hadden. Dit is zichtbaar bij rechtsbijstandverzekeraars en ook in de rechterlijke macht. In deze gevallen vormen de HBO juristen een nieuwe HBO geschoolde laag in organisaties. Bij de rechterlijke macht vormt deze HBO geschoolde groep een tussenlaag, tussen de administratieve MBO geschoolde medewerkers en de juridisch WO geschoolde medewerkers. HBO juristen zijn hiermee nieuwe professionals voor bestaande werkzaamheden.

Uit het onderzoek onder de HBO juristen blijkt, dat de HBO juristen over het brede beroepenveld voor juridische functies terechtkomen: zowel in private organisaties, bij de overheid en in togaberoepen. Opvallend is de afwezigheid van de advocatenkantoren als werkgever van de HBO juristen. De HBO juristen die daar werkzaam zijn, vervullen ofwel een secretariaatsfunctie ofwel hebben inmiddels WO Rechten afgerond.

Over het algemeen staan deze werkgevers welwillend positief ten opzichte van HBO juristen. Sommige werkgevers zien HBO Rechten als één van de basisopleidingen waarmee professionals binnen het bedrijf verder opgeleid kunnen worden. Dan maakt de exacte vooropleiding niet zoveel uit, zolang de juridische belangstelling maar aanwezig is.

Bij de werkgevers waarmee gesproken is in het kader van dit onderzoek, bestaat een open en optimistische kijk op de nieuwe professional. Het lijkt erop dat een dergelijke ambassadeur in de organisatie voor de introductie van HBO juristen behulpzaam kan zijn.

Er wordt verschillend omgegaan met de introductie en profilering van HBO juristen. In enkele organisaties is bewust gekozen voor een separate functie en afdeling voor HBO juristen, omdat er gekozen werd voor de instelling van een nieuwe functie (kleine rechtsbijstandsverzekeraar) of omdat de ervaring leerde dat HBO juristen naast WO juristen in hetzelfde team plaatsen, vooral tot (ongewenst) gevolg had dat alle HBO juristen wilden doorstuderen aan de universiteit.

In de gesprekken komt een gevarieerd beeld naar voren over de houding ten opzichte van de HBO juristen. De gesprekspartners waren zonder uitzondering positief, maar dat is niet zo vreemd, want daar zijn ze op geselecteerd. Tegelijk gaven zij aan dat in sommige organisaties in de beeldvorming van collega's soms minder positief is. Dan lijkt er een statuskwestie te spelen bij de WO juristen.

### Conclusie ervaringen HBO juristen in organisatie

Concluderend kan gesteld worden dat de HBO juristen in korte tijd een plek hebben verworven in een breed scala van organisaties in private, overheids- en toga-organisaties.

Organisaties zetten de nieuwe professional in op bestaande functies of doen aanpassingen in de complexiteit van het niveau van de functie of zonderen taken van andere functies af opdat nieuwe functies voor de HBO jurist ontstaan.

In de ogen van de HBO jurist is er sprake van volwaardige functies op HBO niveau. Alleen op het gebied van doorgroei is de mening opmerkelijk negatiever.

### 10.3 Kwaliteit van de arbeid

Over het algemeen zijn HBO juristen behoorlijk te spreken over de kwaliteit van de arbeid die zij ervaren. Over consultatiemogelijkheden en formele en informele contacten tonen zij een grote tevredenheid. Ook over de uitdaging in het werk, mogelijkheid om zelf de volgorde van het werk te bepalen, het hebben van inzicht in de resultaten van het werk, waardering van leidinggevende en anderen en de bijdrage van het eigen werk op het grotere geheel is men tevreden. Salaris en overige materiele zaken en ook de werkomgeving worden positief beoordeeld. Kortom, een positief beeld. Toga-organisaties vallen op omdat relatief gezien de HBO juristen een grotere tevredenheid hebben over de materiële beloning en omdat ze opvallend minder (maar nog steeds boven neutraal) waardering ervaren van zowel leidinggevend, collega's en klanten dan HBO juristen uit andere organisaties. Tegelijk vinden HBO juristen in toga-organisaties vaker dat de inhoud van de functie lager is dan HBO niveau dan in niet-toga-organisaties.

Het enige aspect waar de HBO jurist gemiddeld meer ontevreden dan tevreden over is, zijn de doorgroeimogelijkheden in de eigen organisatie.

### 10.4 Doorgroei

Onderzoeksvraag Ad gaat over de mogelijkheden die er zijn om door te groeien. In de panelgesprekken met HBO juristen kwamen doorgroeimogelijkheden naar voren als belangrijkste bottleneck.

Doorgroei is zowel met werkgevers besproken als voorgelegd aan de HBO juristen. Ook is ingegaan op de ambities van de HBO juristen.

#### Welke doorgroeimogelijkheden bieden organisaties HBO juristen?

In de gesprekken met werkgevers zijn doorgroeimogelijkheden aan de orde gekomen. Bij alle organisaties bestaan verschillende doorgroeitrajecten. Binnen de functies die de HBO juristen nu bekleden zijn specialisatie- en/of verbredingsmogelijkheden op juridisch gebied mogelijk maar ook op coördinerend terrein. In dat laatste zit ook een expliciete doorgroeimogelijkheid richting teamleiderschap en andere managementfuncties.

In alle organisaties wordt ook aangegeven dat doorstuderen aan de universiteit de mogelijkheden vergroot om naar hoger gekwalificeerde functies te komen. Er is ook geen werkgever die dat actief tegenhoudt of ontmoedigt. Sterker: een ambitieuze medewerker wordt gewaardeerd en gestimuleerd. Wel variëren werkgevers in de mate waarin zij doorgroefaciliteiten ter beschikking stellen. In toga-organisaties lijkt dit bijvoorbeeld het geval: de HBO juristen daar geven aan dat zij vaker gebruik maken van faciliteiten van de werkgever dan de niet-toga-organisaties.

In enkele organisaties waarmee gesproken is (zoals creditmanagement, rechtbank, notariaat), zijn de doorgroefuncties niet toegankelijk voor HBO juristen, omdat WO Rechten een functievereiste is. Dit is evident in de toga-organisaties, omdat hier een wettelijk kader geldt.

Tegelijkertijd geeft een aantal gesprekspartners aan (inclusief één uit een toga-organisatie), dat in toenemende mate vraagstukken naar voren komen, waarin HBO juristen claimen feitelijk deze hoger gekwalificeerde functies adequaat te bekleden, zonder WO opleiding. Deze gesprekspartners vragen zich ook af of in de toekomst dat vereiste nog wel stand zal kunnen houden, danwel verwachten dat HBO juristen deze functie in de toekomst kunnen vervullen.

#### Hoe beoordelen HBO juristen doorgroeimogelijkheden?

Het enige aspect van kwaliteit van de arbeid waar de HBO jurist minder dan gemiddeld tevreden over is, zijn de doorgroeimogelijkheden in de eigen organisatie. Hierover zijn de meningen sterk verdeeld. Als er geen WO juristen in de eigen functie werkzaam zijn, zijn de HBO juristen aanmerkelijk optimistischer over de doorgroeimogelijkheden dan wanneer dat wel het geval is. Dit laatste lijkt met name het geval in organisaties die uitsluitend doorgroefuncties hebben waarvoor WO Rechten vereist is.

HBO juristen vinden ook in grote meerderheid dat het nodig is om aan de universiteit door te studeren om door te kunnen groeien als HBO jurist.

#### Welke ambities hebben de HBO juristen?

HBO juristen hebben als belangrijkste ambitie om (in afnemende voorkeur) te specialiseren, de juridische kennis te verbreden en/of een toga-beroep uit te gaan oefenen. Bijna een derde deel wil een coördinerende of managementfunctie bekleden. Een klein deel ambieert een functie buiten het juridische werkveld of heeft een andere ambitie.

Een grote meerderheid van de ondervraagden is het volledig of deels eens met de stelling dat in Rechten doorstuderen aan de universiteit nodig is om door te groeien als HBO jurist. Een groot deel van de ondervraagden is ook feitelijk aan het doorstuderen (geweest) aan de universiteit. Driekwart van de doorstudeerders studeert verder in het recht, de rest kiest een andere vervolgstudie. Slechts een klein deel van de HBO juristen kiest (nog?) niet voor doorstuderen.

Doorstuderen aan de universiteit wordt als een voor de hand liggende keuze gezien door de professionals en werkgevers van HBO juristen. Veel HBO juristen hebben grote ambities en werkgevers beamen dat de "Meestertitel" de doorgroeimogelijkheden in het juridische werkveld vergroten.

Voor togaberoepen is een Meestertitel noodzakelijk. Daar is de behoefte aan doorstuderen ook aanmerkelijk hoger dan in niet-toga-organisaties.

Overigens is voor de helft van de HBO juristen de ambitie in de afgelopen jaren gewijzigd. Dit is verder niet onderzocht, maar aannemelijk is dat studie-, stage- en werkervaringen, alsmede waargenomen doorgroeimogelijkheden hierin een rol spelen.

#### Conclusies doorgroei

Er bestaan wel doorgroeimogelijkheden voor HBO juristen zonder vervolgopleiding aan de universiteit, maar ze zijn beperkt. Zowel werkgevers en HBO juristen zien de doorgroeimogelijkheden maar zijn het er over eens dat doorstuderen de kansen aanzienlijk verbetert.

Uit het onderzoek ontstaat het beeld van ambitieuze en realistische professionals, die bereid zijn te investeren in hun eigen opleiding en daarmee de ervaren concurrentie op de arbeidsmarkt aan te gaan. De werkgevers willen ambitieuze en talentrijke werknemers de ruimte geven (al verstrekken ze niet altijd faciliteiten) om zich verder te ontwikkelen en vinden doorgroeivragen op termijn logisch. Wel bewaken ze de mate waarin de werknemer opbrengsten heeft gegenereerd: daarin scoort de HBO jurist soms hoger dan de WO jurist. De WO jurist is veelal sneller ingewerkt, maar kan ook eerder uitgekeken zijn op de functie en gaat dan eerder op zoek naar een andere baan waardoor de organisatie de inwerkinvestering niet terugkrijgt.

## 10.5 Belemmeringen

Zowel in het onderzoek bij werkgevers als onder de HBO juristen is aandacht besteed aan belemmeringen ten aanzien van doorgroei en doorgroeimogelijkheden. Deze vallen uiteen in belemmeringen op de arbeidsmarkt, in de organisatie en in de opleiding.

### Belemmeringen op de arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt zijn grote belemmeringen zichtbaar. HBO juristen ervaren onvoldoende vacatures op de arbeidsmarkt, zowel in startersfuncties maar vooral in doorgroEIFuncties. Daarnaast geven HBO juristen aan last te hebben van concurrentie van HBO juristen, maar vooral (ruim tweemaal zoveel) van de concurrentie van WO juristen.

### Belemmeringen in de organisatie

Belemmeringen in de organisatie zijn voor HBO juristen voelbaar in vereisten die gesteld worden aan doorgroEIFuncties. In een aantal organisaties en sectoren zijn de inhoudelijke doorgroEIFuncties traditiegetrouw gekoppeld aan vereisten ten aanzien van het opleidingsniveau. Een universitaire juridische graad is een voorwaarde voor aanstelling in de doorgroEIFunctie. In toga-organisaties is dat voor bepaalde functies zelfs wettelijk vastgelegd.

Daarnaast zien HBO juristen belemmeringen in de doorgroEI die veroorzaakt worden door het beeld in de organisatie. Ruim een derde van de HBO juristen voelt zich niet gezien als volwaardig professional. In gesprekken in de organisaties kwam aan de orde dat de positieve bijdrage van HBO juristen soms expliciet benoemd of bekrachtigd moet worden om boze tongen te doen stoppen. Dan wordt ineens duidelijk dat de WO juristen ook zogenaamde op HBO niveau geoormerkte dossiers behandelen of worden opmerkingen over het vermeende “beter zijn” van WO juristen niet getolereerd: ieder draagt bij.

Werkgevers geven aan dat de doorgroEivraag opgelost wordt op verschillende manieren: HBO juristen specialiseren zich in een bepaald functie- of kennisgebied, kiezen voor een managementtrack, zijn na bepaalde tijd uitgekeken op de functie en vertrekken naar een andere baan of kiezen voor een vervolgstudie aan de universiteit. Vanuit werkgeversperspectief is geen zorg waargenomen over vermeende beperkte doorgroeimogelijkheden. Opvallend is in dit kader ook de opmerking van de gesprekspartner van de grote rechtsbijstandsverzekeraar, die aangeeft dat nog geen enkele HBO jurist is vertrokken vanwege beperkte doorgroeimogelijkheden. Bovendien wordt algemeen erkend dat doorgroEI niet uitsluitend binnen de eigen organisatie hoeft plaats te vinden.

### Belemmeringen in de opleiding

Zowel in de panelgesprekken als in de vragenlijst komt naar voren dat HBO juristen belemmeringen ervaren in de mate waarin de opleiding HBO Rechten hen voorbereidt op de toekomstige functies. Een derde van de HBO juristen voelt zich niet voldoende voorbereid door de opleiding en een kwart maakt naar eigen zeggen onvoldoende gebruik van hetgeen geleerd is in de opleiding. Tijdens de panelgesprekken gaven HBO juristen aan betere schrijftraining, meer aandacht voor jurisprudentie en de juridische methode (juridisch redeneren) in de opleiding te wensen.

Daarnaast geeft een deel van de HBO juristen aan last te hebben van de onbekendheid van de opleiding HBO Rechten. De last is minder als HBO juristen collega-HBO juristen in de organisatie hebben, wat erop kan wijzen dat het deels een beeld is dat voornamelijk van binnen bestaat.

*Overigens heeft de opleiding HBO rechten van de HU het onderwijsprogramma enkele jaren geleden al aangepast om aan deze bezwaren tegemoet te komen.*

### Conclusies belemmeringen

Belangrijke belemmeringen voor doorgroei liggen in de huidige krappe arbeidsmarkt, waar beperkte vacatures beschikbaar zijn en waar de HBO jurist zich meet met en concurrentie ervaart van de WO jurist.

HBO juristen geven aan dat in organisaties de belangrijkste belemmeringen liggen in de traditionele functiestructuur waar voor een aantal doorgroefuncties het universitair opleidingsniveau nog een hard functievereiste is. Tegelijk is zichtbaar dat er discussie op gang komt hierover, met name in de niet gereguleerde organisaties. Daarnaast geven zij ook aan dat zij zich soms niet gezien voelen als volwaardig professional.

Tegelijk dient hier te worden aangegeven dat het onderzoek met name HBO juristen heeft getrokken, die slechts kort aan het werk zijn en er redelijkerwijs nog niet al te veel doorgroei te verwachten is. Vanuit de organisaties wordt aangegeven dat er verschillende doorgroeimogelijkheden bestaan voor HBO juristen in de vorm van specialisatie, verbreding en het managementtrack, waarbij ook door dezelfde werkgevers aangetekend wordt dat de doorgroeimogelijkheden wel vergroot worden met een Master Rechten.

Onbekendheid en ten dele ook inhoud van de HBO Rechten opleiding worden verder door de HBO juristen als belemmeringen gezien om door te groeien. Hierbij dient aangetekend te worden dat het onderwijsprogramma juist op de door de HBO juristen aangegeven punten inmiddels is aangepast.

## **10.6 Verschillen**

Onderzoeksvraag B is expliciet gericht op onderlinge verschillen, gebaseerd op kenmerken van organisaties, functies en doorgroei. Hier zijn de volgende conclusies over te trekken

### Verschillen naar soorten organisaties

De werkgevers van de onderzochte HBO juristen zijn te groeperen als toga-, overheids- en private organisaties. Deze werkgeversgroepen zijn ruwweg even groot (de groep private werkgevers is iets groter dan de andere twee).

Ten aanzien van de waardering van de kwaliteit van de arbeid zijn enkele verschillen zichtbaar tussen deze sectoren.

De overall indicator waardering van de kwaliteit van de arbeid is in private organisaties iets hoger dan bij overheids- en toga-organisaties (laagste). Hieronder volgt een beschrijving van de meningen van de HBO juristen in deze sectoren, telkens ten opzichte van de andere beschreven sectoren.

### *Toga-organisaties*

Toga organisaties scoren hoog op de beloning en laag op het zelf kunnen bepalen van werkvolgorde, op formele contacten binnen het werk en op ervaren waardering van leidinggevende, collega's en klanten. HBO juristen in toga-organisaties scoren opmerkelijk hoger op de stellingen dat aanvullende scholing op de universiteit nodig is. Vaker dan in andere sectoren is de werkgever op de hoogte van de ambities en stimuleert deze verdere ontwikkeling, ook met faciliteiten. De HBO juristen vinden dat de organisatie hen minder ziet als volwaardige professionals en dat zij vaker worden gepasseerd door WO juristen op passende functies. Zij ervaren ook vaker concurrentie van WO juristen en minder doorgroeivacatures voor HBO juristen. Zij moeten vaker uitleggen wat de HBO Rechten opleiding inhoudt. Wel geven zij aan meer gebruik te maken van hetgeen ze geleerd hebben in de opleiding.

### *Overheidsorganisaties*

Overheidsorganisaties scoren hoger op het zicht op het effect van de eigen werkzaamheden en op doorgroeimogelijkheden. Lager scoren zij op beloning, stimulerende werkomgeving en op uitdaging in het werk en de mate waarin de werkvolgorde zelf bepaald kan worden.

De HBO juristen zijn hier somberder over het behalen van hun ambities dan in andere sectoren. Werkgevers worden minder vaak op de hoogte gebracht van de ambities en de HBO juristen worden minder gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen. De HBO juristen zijn vaker bereid om zelf aanvullende scholing te bekostigen. HBO juristen worden wel vaker gezien als volwaardige professionals in overheidsorganisaties. HBO juristen in overheidsorganisaties zijn het minst positief over de opleiding: ze voelen zich er minder goed door voorbereid op hun huidige functie en maken minder gebruik van hetgeen ze geleerd hebben in de opleiding. Ze herkennen minder dat WO juristen voorrang zouden krijgen.

### *Private organisaties*

Private organisaties scoren hoger op de meeste aspecten van kwaliteit van de arbeid: in uitdaging, zelf werkvolgorde bepalen, zelf bepalen hoe taken verricht worden, zicht op effect van mijn werkzaamheden, formele contacten, waardering van alle partijen en ervaren HBO niveau.

De HBO juristen verwachten vaker dan in andere sectoren over een jaar nog in deze functie en bij deze organisatie te werken. De HBO juristen zijn vaker bereid om zelf aanvullende scholing te bekostigen. Ze zien op korte en middellange termijn de meeste mogelijkheden om hun ambities te bereiken. HBO juristen worden vaker gezien als volwaardige professionals in private organisaties en er wordt minder vaak ervaren dat WO juristen voorrang krijgen op functies die de HBO jurist zou kunnen vervullen.

### Verschillen naar aard functievorming (HBO-functie of gemengde HBO-WO functie)

De HBO juristen die functies vervullen, afgescheiden van de WO juristen (er is dus een aparte functie voor hen) verschillen op een aantal punten van HBO juristen die functies vervullen in organisaties waar ook WO juristen werken.

In een aparte functie ervaren HBO juristen meer vrijheid in het zelf bepalen van de volgorde van de werkzaamheden, een betere beloning en betere doorgroeimogelijkheden. Ze ervaren minder zicht op het effect van de eigen werkzaamheden. Wel geven ze aan vaker een functie te vervullen die lager ligt dan op HBO niveau. Ze hebben minder vaak het idee dat ze aanvullende universitaire scholing nodig hebben en meer de overtuiging dat ze met de huidige opleiding hun ambitie kunnen waarmaken. Ze zijn iets positiever over de faciliteiten van de werkgever om door te groeien en hebben vaker het vertrouwen dat ze hun ambitie bij de huidige werkgever kunnen waarmaken. Ze voelen zich minder goed voorbereid op hun functie door de opleiding en ervaren veel concurrentie van de WO juristen op de arbeidsmarkt.

### Verschillen naar doorgroei

Tenslotte kijken we naar de verschillen tussen de HBO juristen die al dan niet een vervolgopleiding volgen, als materialisatie van doorgroeimogelijkheden.

De HBO juristen die geen vervolgopleiding volg(d)en zijn positiever dan de andere groepen op vrijwel alle aspecten van de kwaliteit van de arbeid. Uitzondering is het aspect 'waardering van de leidinggevende', waarover zij minder positief zijn. Ze ervaren hun functie als stevig en op HBO niveau en verwachten over een jaar nog steeds bij de organisatie te werken. Ze erkennen aanvullende cursussen te moeten volgen en meer werkervaring nodig te hebben om hun ambitie te bereiken. Ze zijn wat somberder over de mogelijkheid om de ambities op korte, middellange en lange termijn te bereiken, evenals over de mate waarin de werkgever betrokken is bij de ontwikkelmogelijkheden. Ze zien dat HBO juristen als volwaardige professionals worden gezien, ervaren veel concurrentie van HBO juristen (en

nog meer van WO juristen) en zijn uitgesproken negatief over de beschikbaarheid van starters en doorgroefuncties op de arbeidsmarkt voor HBO juristen.

Degenen die een WO Rechten opleiding volgen ervaren minder mogelijkheden om de volgorde van de eigen werkzaamheden te bepalen. Ze weten beter bij wie ze met vragen over functie-uitvoering terecht kunnen (indicatie van startersfunctie). Ze ervaren minder waardering van leidinggevenden, collega's en klanten.

## 10.7 Eindconclusies

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

Kijkend naar doorgroei lijken de HBO juristen ambitieuze en tegelijk realistische professionals. Ze willen graag verder doorgroeien en vanwege beperkingen in functiestructuur en beperkte vacatures, realiseren ze zich dat de universitaire graad halen vaak een noodzaak is om hun ambitie te bereiken. Ze kiezen daarvoor massaal en investeren zo in hun eigen toekomst. Daarbij zal meespelen dat het behalen van de universitaire juridische graad en relatief kortdurende investering is: in 2-2,5 jaar is deze binnen en staat de deur naar de toekomst open.

*De economische crises van de afgelopen jaren met de bijbehorende krapte op de arbeidsmarkt leken voor HBO professionals de doorstudeerwens te versterken. De vraag is of dat met de huidige maatregelen zoals afschaffing van de basisbeurs voor Masterstudies en de stapelaarsregeling nog gaat veranderen omdat doorstuderen straks volledig zelf moet worden gefinancierd.*

*Dat zou kunnen betekenen dat HBO juristen meer geneigd zullen zijn om andere routes te kiezen om door te groeien, zoals specialisatie en/of verbreding binnen de functie, coördinerende taken of doorgroeien naar andere organisaties. Uit het onderzoek is gebleken dat werkgevers van HBO juristen daar zeker open voor staan.*

Verschillen tussen sectoren van organisaties of de wijze waarop organisaties omgaan met de inzet van de nieuwe professional zijn slechts beperkt zichtbaar geworden in dit onderzoek. Als er in dat opzicht al een conclusie getrokken mag worden, dan moet deze zijn dat organisaties zo eigen zijn in hun specifieke kenmerken en context, dat algemene conclusies niet getrokken kunnen of mogen worden.

## 11 Vervolgonderzoek

Het voorliggende onderzoek geeft om een verschillende redenen aanleiding tot het verkennen van mogelijkheden tot vervolgonderzoek in de toekomst.

### Herhaling huidig onderzoek

Het huidige onderzoek is voor wat betreft de professionals volledig gericht geweest op de alumni van de Hogeschool Utrecht. De respons is met 49 beperkt. Bij een herhaling van het onderzoek om de bevindingen te bevestigen (danwel te weerleggen) kunnen ook de alumni van andere opleidingen onderzocht worden.

Bij herhaling zullen er over een aantal jaren nog meer HBO juristen afgestudeerd. Voor een beter beeld van de situatie van de HBO jurist is een groter vervolgonderzoek bij respondenten met een langere werkervaringsperiode dan ook gewenst.

Het onderzoek is daarnaast uitgevoerd in een periode waarin de arbeidsmarkt behoorlijk krap was. Dit heeft waarschijnlijk geleid tot een grote verdringing van HBO juristen door WO juristen op de arbeidsmarkt. Hierdoor kan het grote aantal doorstuderende alumni mogelijk mede worden verklaard. Bij een ruimere arbeidsmarkt zal de noodzaak tot doorstuderen wellicht in mindere mate worden ervaren. Overigens kan niet worden uitgesloten dat de beperking van de mogelijkheden om (door de overheid gefinancierd) door te studeren zal leiden tot minder doorstroom van HBO juristen naar de universiteit.

Tenslotte is het onderzoek uitgevoerd in onafhankelijke groepen werkgevers en professionals.

Interessant is om te kijken hoe de wisselwerking is tussen organisatie en aldaar werkzame HBO jurist. Een onderzoek binnen één (of meerdere) organisatie(s) naar zowel de ervaringen van de organisatie als van de HBO juristen binnen die organisatie(s) natuurlijk buitengewoon interessant, omdat op die wijze de beide perspectieven gekoppeld kunnen worden. Een gerichtere casestudie zou daarom geïndiceerd zijn. Beperking blijft het relatief kleine aantal HBO juristen dat binnen organisaties werkzaam is.

### Huidige onderzoek met ontwikkelingen naar toekomst

Een interessante vraag naar aanleiding van dit onderzoek is hoe de ontwikkeling van de HBO jurist in organisaties verder zal verlopen. Welke varianten in functievorming blijken effectief en succesvol? Lukt het organisaties (en vinden organisaties het wenselijk) om HBO juristen met hun huidige opleidingskwalificatie te binden? Blijven HBO juristen de sterke doorgroeiwens behouden? De introductie van de HBO jurist op de arbeidsmarkt heeft immers nog maar recent plaatsgevonden (2006) en de meeste HBO juristen hebben nog maar een beperkte werkervaring. Het valt dan ook te verwachten dat bij herhaald onderzoek over een aantal jaren een beter beeld geschetst kan worden van de functievorming en doorgroeimogelijkheden van HBO juristen.

Zijn HBO juristen dan nog steeds zo positief over de kwaliteit van de arbeid? Heeft meer werkervaring effect op de ervaren kwaliteit van de arbeid?

### Uitbreiding onderzoeksvraag

Ten aanzien van de organisaties blijft een interessante vraag hoe zij de HBO jurist inzetten. Het beeld daarvan is nu nog zeer divers, maar wellicht gaan daarin op termijn, wanneer er meer ervaring is met de inzet van HBO juristen, duidelijke verschillen ontstaan tussen de verschillende sectoren.

### Verdieping onderzoeksvraag

Een mogelijk onderwerp voor vervolgonderzoek kan zijn de ontwikkeling en doorgroei van de HBO jurist

die niet heeft gekozen voor een juridische vervolgopleiding aan de universiteit. Hoe ziet de loopbaan van deze professional er over een aantal jaren uit? En hoe verhoudt zich dat tot de ontwikkeling van de HBO jurist die wel een juridische vervolgopleiding heeft gevolgd en ten opzichte van de WO jurist?

#### Verdere verkenning van het onderzoeksveld: onderwijs en arbeidsmarkt

Zoals in het begin van deze rapportage aangegeven, heeft dit onderzoek zich gericht op de vraagstukken die samenkomen wanneer professional en organisatie elkaar ontmoeten in de functievorming. De focus lag op HBO juristen (hun ervaringen, wensen en ambities) en de keuzes en ervaringen van organisaties waarin HBO juristen werkzaam zijn. Nog grotendeels onbelicht gebleven zijn de arbeidsmarkt en de onderwijsinstellingen, de wisselwerking die bestaat met de andere actoren en het effect daarop op de functievorming van de HBO jurist.

In een nader onderzoek kan dit verder geëxploreerd worden.

Kortom, het huidige onderzoek kan een startpunt vormen voor verderstrekend en diepgravend onderzoek.

## Bijlage 1. Verslag panelgesprekken HBO juristen

JJ en MK / 23 augustus 2011

Aan het eind van schooljaar 10-11 zijn in de voorbereiding van het project HBO jurist een tweetal panelgesprekken gehouden met in totaal 8 alumni HBO Rechten van de Hogeschool Utrecht met als doel een beeld te vormen van de problemen die in de beroepspraktijk werkzame HBO juristen ervaren in hun taakuitvoering.

Met behulp van de aldus verzamelde informatie, zal najaar 2011 in het kader van een breed kwantitatief onderzoek een schriftelijke vragenlijst worden opgesteld, die wordt uitgezet onder de alumni van de opleiding HBO-Rechten van de Hogeschool Utrecht.

De probleemstelling voor dit (deel van het) onderzoek is:

*Het is niet bekend welke vragen en ervaringen de HBO jurist heeft ten aanzien van de inpassing, integratie, ervaringen in de functie en acceptatie in arbeidsorganisaties*

- *Het is niet duidelijk welke mogelijkheden er bestaan voor de nieuwe professional in de verschillende sectoren en welke belemmeringen zij ervaren in deze sectoren*
- *Als er al zicht is op de functies die ze bekleden, is niet bekend wat ze vinden van de kwaliteit van de functie en tegen welke vragen ze aanlopen*
- *Het is niet duidelijk waarom veel HBO juristen kiezen voor doorstuderen en of en zo ja welke mogelijkheden er zijn om op andere manieren te ontwikkelen*

De doelstelling van het onderzoek is om inzicht te verschaffen in de ervaringen, vraagstukken en problemen die zowel HBO juristen als organisaties hebben ten aanzien van de inpassing, integratie, ervaringen en acceptatie van de HBO jurist in de organisatie.

### **Verantwoording opzet panelgesprekken**

Telefonisch en per mail zijn aan de hand van een alumnielijst alumni benaderd met de vraag of zij bereid waren om te participeren in een panelgesprek over de positie van HBO juristen in arbeidsorganisaties. Acht HBO juristen hebben positief gereageerd en hebben, verdeeld over 2 avonden, geparticipeerd in de panelgesprekken. Twee van hen waren in mei 2011 bij de startbijeenkomst van het project aanwezig geweest. Een korte beschrijving van de panelleden is te vinden in bijlage 1.

De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een stellingen over taken en inhoud functie (taken, autonomie, informatievoorziening, contactmogelijkheden en werkdruk) en vragen betreffende de netwerkinventarisatie, zelf ervaren problemen ten aanzien van de taakuitvoering en doorgroeimogelijkheden en loopbaanontwikkeling. De vragen en stellingen zijn vooraf aan de deelnemers toegestuurd. Ook is hen gevraagd om hun functiebeschrijving op te sturen.

De eerste panelgroep is na afloop gemaild met aanvullende vragen over hun plannen en voornemens ten aanzien van vervolgopleiding wo rechten.

De panelgesprekken vonden plaats bij de Hogeschool Utrecht. De gesprekken werden ingeleid door Jos Janssen en begeleid door Maaïke Keesen en duurden elk 3 uur. Tijdens de gesprekken werden salade danwel broodjes bezorgd.

Jos maakte direct een verslag. Bij beide panels vonden geanimeerde gesprekken plaats. De deelnemers waren goed in staat om hun eigen mening en inzichten ten aanzien van de stellingen en vragen te verwoorden en waren zeer geïnteresseerd in elkaars ervaringen. Aangezien het doel was het verzamelen

van ervaringen, vonden discussies niet plaats, wel veel uitwisseling. De geplande duur van de gesprekken bleek goed. Alle geplande onderwerpen zijn aan de orde gekomen. Het eerste panelgesprek volgde de opzet zoals hierboven beschreven aan de hand van het gespreksprotocol. Bij het tweede panelgesprek is ervoor gekozen om in het begin nadrukkelijker in te gaan op twee onderwerpen die opvielen in het eerste gesprek, te weten ervaren problemen (die kwamen nauwelijks naar voren in het eerste gesprek) en de overwegingen (en de ontwikkeling daarin) om na de HBO-studie een vervolgstudie recht aan de universiteit te volgen (omdat in het eerste panel dit bij alle deelnemers het geval bleek te zijn). Over dit laatste onderwerp zijn nog aanvullende vragen gemaild naar de deelnemers van het eerste panel.

### **Opbrengsten panelgesprekken**

De resultaten van de panelgesprekken worden besproken per thema.

### **Deelnemers panelgesprekken**

De HBO juristen die meespraken in de panels zijn werkzaam in soms zeer verschillende functies en organisaties. Allen zijn werkzaam in een functie waar de juridische opleiding noodzakelijk vereist danwel zeer gewenst is.

Op een na zijn alle HBO juristen werkzaam in een juridische functie, de enige die dat nu niet is vervult een leidinggevende functie in een typische juridische setting.

Drie van de panelleden bekleden een functie in de rechtspraak, twee vervullen een functie in een adviessector (belasting en beleggingen) en drie zijn werkzaam in een overheidsorganisatie in een specifiek juridische functie.

De organisaties variëren van een zeer klein belastingadviesbureau (met naast de HBO jurist nog 2 in zelfstandige praktijken werkende partners) tot grote rechtbanken en (semi-)overheidsorganisaties. De HBO juristen zijn afgestudeerd in de afgelopen jaren, variërend van de eerste lichting (2007) tot zeer recent (2011).

Opvallend is dat alle panelleden gestart zijn (6 maal) of gaan starten (2 maal) met een vervolgopleiding recht aan de universiteit. Een van hen heeft de studie inmiddels gestaakt omdat zij zich verder wil ontwikkelen in de richting van management.

Een korte beschrijving van de HBO juristen, die in de panels hebben geparticipeerd, is opgenomen in bijlage 1.

### **Taken en inhoud functie**

Over het algemeen geven de paneldeelnemers aan dat zij te spreken zijn over de inhoud van de functie die zij vervullen. Er is sprake van een grote verscheidenheid aan complexiteit en breedte van de functies tussen de HBO juristen. Zo is de senior juridisch beleidsmedewerker bij een kleine gemeente zeer breed inzetbaar op allerlei juridische vraagstukken en de gevalsbehandelaar bij Rijkswaterstaat uitsluitend gericht op het behandelen van schadezaken met strikte afhandelingsbevoegdheden.

Over het algemeen zien zij de taken en verantwoordelijkheden in hun functie als helder en met een mix van makkelijke en moeilijke taken. Alle betrokkenen geven aan dat zij hun functie als passend bij het HBO-niveau zien, hoewel daar door bv de schadebehandelaar wel bij wordt aangegeven dat de functie op den duur niet veel uitdaging biedt.

De autonomie in de taakuitoefening varieert van zeer groot tot beperkter, zoals daar waar het gestuurd wordt door de zaken die zich aandienen (bv de junior secretaris ressortspakket), waarbij een strikte planning moet worden aangehouden. Dit is echter niet specifiek voor de vervulde functie, maar van toepassing op ook de andere functies binnen die organisatie. Ook waar onder verantwoordelijkheid van anderen wordt gewerkt (bv de assistent belastingadviseur) wordt de autonomie als beperkter benoemd,

echter zonder dat dit als storend wordt ervaren. Allen beoordelen de ruimte binnen de functie om problemen op te lossen en hulp te vragen als passend.

Daar waar de HBO juristen wellicht te weinig informatie ervaren om het werk goed te doen, heeft dat vooral betrekking op informatie die zij van cliënten moeten krijgen (bv de RWS gevalsbehandelaar), niet zozeer door informatievoorziening vanuit de organisatie. Alle betrokkenen, op de junior secretaris bij ressortsparket na, geven aan voldoende zicht te hebben op de resultaten van het eigen werk, ook in relatie tot de doelen van de afdeling/organisatie. Bij het ressortsparket is de werkstroom zo ingericht dat de (junior) secretaris geen zicht heeft op de besluitvorming en uitspraken die volgen op de voorbereide zaken. De toegevoegde waarde van het eigen werk is hier ook soms lastig te beoordelen. Dit ligt deels aan de verschillende manieren waarop door de AG's gebruik gemaakt wordt van het door de secretaris geleverde werk.

De contactmogelijkheden binnen de organisatie worden als voldoende ervaren, zowel over inhoudelijke zaken als in sociaal opzicht.

Werkdruk wordt ervaren door pieken in de werkzaamheden of door (plotselinge) toename van het aantal cliënten. Soms betekent dit een keuze voor een iets mindere kwaliteit van de werkzaamheden, opdat de kwantiteit behaald wordt. Geen van de panelleden geeft aan een onevenredige werkdruk in de functie te zien.

### **Netwerkinventarisatie**

Er is een grote verscheidenheid in de netwerken van de HBO juristen (te weten de collega's waarmee wordt samengewerkt in het kader van de functieuitoefening), die nauw samenhangt met de omvang van de organisatie. Er wordt samengewerkt met functionarissen van verschillende niveaus, en daar waar het juridische collega's zijn betreft dit voornamelijk wo-juristen.

De HBO juristen hebben niet de indruk dat zij anders behandeld worden dan de wo-juristen (in organisaties waar er ook wo-juristen in vergelijkbare functies werkzaam zijn).

De houding van de collega's waar mee samengewerkt wordt, wordt over het algemeen als functioneel gezien. Een enkele keer kan in de werkverdeling problemen ontstaan, wanneer er werkzaamheden 'gedumpt' dreigen te worden. Hierin kan de afhankelijkheidsrelatie, die in de taakverdeling is ingebakken, verstorend werken. Dit wordt overigens maar door één panellid naar voren gebracht. Er is geen directe relatie te leggen van dergelijke problemen met het opleidingsniveau van betrokkenen.

### **Zelf ervaren problemen**

De problemen die de juristen zelf ervaren en noemen in de taakuitoefening betreffen (ordening aangebracht door de onderzoekers):

#### Inhoudelijk

- Mist soms basiskennis
- Kan soms technisch inhoudelijke informatie niet goed beoordelen
- Ervaart onvoldoende kennis in samenhang tussen allerlei rechtsgebieden
- Ervaart beperkte diepgang van het werk (soms)
- Heeft moeite met het weerleggen van juridische argumenten van een wederpartij

#### Organisatie van het werk

- Werkt zonder back-up in de functie
- Krijgt klussen toegeschoven die bij andere functionarissen horen
- Moet als zaakwaarnemer plots dossier overnemen
- Ervaart gebrek aan erkenning (niet gerelateerd aan functie van HBO jurist)

- Ervaart strikte regels voor externe/interne audit/controle
- Ervaart hectiek tgv moeilijk planbare activiteiten
- Ervaart inbreuk in werkzaamheden door politieke actualiteit (verzoek minister, kamervragen)

#### Doorgroeimogelijkheden

- Ziet weinig doorgroeimogelijkheden op basis van HBO diploma Recht

#### Genoten opleiding

- Ervaart beperking van geleerde onderwerpen in opleiding
- Ervaart onvoldoende aandacht voor jurisprudentie in opleiding (wel voldoende voor wetskennis)
- Ervaart onvoldoende aandacht voor schrijfvaardigheid in opleiding (“pas geleerd tijdens stage”)

#### Arbeidsmarkt

- Ervaart onbekendheid met opleiding/kwalificatie in de markt en organisaties
- Ziet onvoldoende vacatures HBO jurist
- Heeft last van negatieve uitstraling van niet goed functionerende stagiaires HBO-rechten (!)

### **Doorgroeimogelijkheden en loopbaanontwikkeling**

Bij de HBO juristen uit de panelgesprekken is doorgroei en loopbaanontwikkeling een belangrijk onderwerp. Alle acht panelleden gestart zijn of gaan starten met de vervolgopleiding recht aan een universiteit, ondanks het feit dat er een fors schakelprogramma doorlopen moet worden.

Voor een flink deel van de panelleden bestond de wens om door te leren aan de universiteit al voordat zij startten aan de opleiding HBO-Rechten. Als redenen om toch met de opleiding HBO-Rechten te starten wordt genoemd de vooropleiding (HAVO) en het feit dat de HBO-opleiding sneller een diploma oplevert en de investering qua doorlooptijd te overzien is (voor het panelid dat de opleiding HBO-Rechten heeft gevolgd in deeltijd naast een juridische baan).

De panelleden geven aan dat zij zelf de ambitie ervaren om door te studeren. Dat was zoals gezegd over het algemeen al de ambitie voordat zij überhaupt aan de HBO studie waren begonnen.

Een aantal HBO juristen ambieert een togaberoep (veelal de rechterlijke macht), waarvoor de wo-opleiding verplicht is. Daarnaast geven ze aan dat ook vanuit de buitenwereld sterk wordt aangegeven dat een wo-opleiding nodig is om verder te komen. ‘Of dit nu nodig is of niet, hardcore juridische beroepen vragen allemaal een mr.-titel’, aldus een panelid. De HBO jurist kwalificatie is daarnaast nog onbekend (en daarmee onbemind?), zeker nu, zo is de ervaring, organisaties keuze hebben vanwege het grote aanbod van ook wo-juristen. Het is dus van belang om een sterk merk van de HBO jurist te maken. Een van de panelleden wijst in dit kader op slechte ervaringen van haar organisatie met HBO-Recht stagiaires. De opleiding dient de kwaliteit van de stagiaires goed te waarborgen, anders “verpesten zij het voor de rest”.

Overigens ervaren de HBO juristen ook vanuit hun werkgevers dat wordt aangedrongen op vervolgonderwijs. Veelal zijn de opleidingsfaciliteiten goed. Soms is doorgroei ook nadrukkelijk gekoppeld aan het afronden van een wo-opleiding.

### **Ervaren verschil HBO en wo juristen**

Panelleden gaven aan de HBO jurist communicatief en klantgericht te vinden en in staat om juridische info te vertalen. Er is weinig kennis (meer wetskennis dan kennis van jurisprudentie) van veel rechtsgebieden. Wo-jurist communiceert op hoog abstractieniveau, is weinig communicatief, denkt niet

voor zijn klant. De wo-jurist is gespecialiseerder, theoretisch beter onderlegd en werkt volgens juridische methode.

Op universiteit ervaren de HBO juristen (alle) studenten gemotiveerder dan op het HBO, waarbij er geen verschil zichtbaar is tussen diegenen met en zonder een HBO-diploma. Juridisch redeneren en juridisch argumenteren is erg belangrijk op universiteit. De juridische methode wordt aangeleerd en daarbij is jurisprudentie van essentieel belang. Dit werd in de panels nadrukkelijk aangegeven als een verbeterpunt voor de opleidingen HBO-Rechten.

### **Conclusies panelgesprekken**

De panelgesprekken hebben veel informatie opgeleverd over het brede veld van functies en organisaties waarin HBO juristen werkzaam zijn. De HBO juristen van mening ervaren volwaardige functies en organisaties waarin zij ook volwaardig behandeld worden, passend bij de plek van de functie in de organisatie.

Wel geven zij aan dat er beperkte doorgroeimogelijkheden bestaan op grond van alleen de opleiding HBO-Rechten en gaan zij (en dat waren ze al langer van plan) massaal doorstuderen aan de universiteit om een mr.-titel te behalen. De wens hiertoe komt vooral maar niet alleen vanuit henzelf (en die wens bestaat vaak ook al in de periode voordat aan HBO-Rechten wordt gestart), maar wordt ook gevoed door de werkgever, die hierop aandringt en faciliteiten beschikbaar stelt.

Nog even terug naar de probleemstelling zoals genoemd aan het begin van dit verslag.

*Het is niet bekend welke vragen en ervaringen de HBO jurist heeft ten aanzien van de inpassing, integratie, ervaringen in de functie en acceptatie in arbeidsorganisaties*

- *Het is niet duidelijk welke mogelijkheden er bestaan voor de nieuwe professional in de verschillende sectoren en welke belemmeringen zij ervaren in deze sectoren*

De panelgesprekken geven het beeld dat de nieuwe professional volwaardige functies lijkt te vervullen. Organisaties die zich bezig houden met rechtsspraak, (semi-)overheidsinstellingen en organisaties in de profitsector die zich bezig houdt met juridische advisering bieden kansen die HBO juristen met beide handen aangrijpen.

De HBO juristen vervullen functies die ook door wo-juristen vervuld (kunnen) worden en in het verleden werden. Hierin lijkt er sprake te zijn van verticale verdringing. Echter: de belemmeringen lijken met name op het gebied van doorgroei te liggen. Enerzijds wensen de HBO juristen vaak zelf door te willen studeren, anderzijds lijken de kansen om zonder vervolgopleiding door te groeien beperkt, waarbij de kans bestaat dat de functies weinig uitdaging meer gaan bieden op termijn.

- *Als er al zicht is op de functies die ze bekleden, is niet bekend wat ze vinden van de kwaliteit van de functie en tegen welke vragen ze aanlopen*

Uit de panelgesprekken blijkt dat de HBO juristen kwalitatief gezien grotendeels volwaardige functies vervullen. De beperking lijkt vooral te liggen in de ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden. Ten aanzien van de momenteel vervulde functies lijken er geen vragen te bestaan ten aanzien van de functie-uitoefening, anders dan over doorgroei en ontwikkeling.

- *Het is niet duidelijk waarom veel HBO juristen kiezen voor doorstuderen en of en zo ja welke mogelijkheden er zijn om op andere manieren te ontwikkelen*

Uit de panelgesprekken komt een helder beeld naar voren: de HBO jurist was over het algemeen al voordat hij/zij met de opleiding HBO-Rechten startte, voornemens om door te studeren aan de

universiteit. Dit is opmerkelijk. Anders dan in de gezondheidszorg, waar nieuwe HBO-functies zijn ontstaan (nurse practitioner en physicians assistant), lijken de HBO-ers in het juridische beroepenveld opleiding HBO-Rechten vooral te zien als tussenstap naar de wo-functie. Naast het feit dat de Mr titel al vooraf het doel is, weegt de investering van nog 2,5-4 jaar doorstuderen na afronding van de opleiding HBO-Rechten meer dan voldoende op tegen de verwachte voordelen van de Mr-titel: betere beroepsperspectieven, sterke bekendheid van de opleiding op de arbeidsmarkt en in organisaties, kunnen realiseren van ambities (bv rechterlijke macht). Deze ambitie van de HBO juristen wordt alleen nog maar versterkt door de omgeving, waarin het behalen van de universitaire graad gezien wordt als noodzakelijk of op z'n minst zeer wenselijk in het kader van doorgroei en ontwikkeling.

In de panelgesprekken kwam in elk geval één andere mogelijkheid voor ontwikkeling naar voren: de managementtrack.

### **Gevolgen van de panelgesprekken voor het vervolg van het onderzoek**

De doelstelling van het onderzoek is om inzicht te verschaffen in de ervaringen, vraagstukken en problemen die zowel HBO juristen als organisaties hebben ten aanzien van de inpassing, integratie, ervaringen en acceptatie van de HBO jurist in de organisatie. Het onderzoek behelst voor het najaar 2011 een kwantitatief schriftelijk onderzoek onder HBO juristen en een kwalitatieve gevalsbeschrijving van organisaties die ervaring hebben met HBO juristen. Op grond van de panelgesprekken kan geconcludeerd worden dat deze doelstelling realistisch is.

Interessante opbrengst van de panelgesprekken is de constatering dat de HBO juristen veelal al lang van plan zijn om door te studeren aan de universiteit vanwege de verwachte opbrengsten. Ook de professionele omgeving van de HBO juristen stimuleert hen om door te studeren. Het is in het kader van doelmatigheid zeer relevant dat studenten massaal (van plan zijn om) hun HBO-diploma gebruiken om Masterdegree te behalen. Wat is dan het nut en de toegevoegde waarde van het Bachelor diploma Recht? Zit de maatschappij hier wel op te wachten? Wat is er nodig om HBO juristen wel langdurig uitdagend werk te geven? In welke sectoren lukt dit wel en hoe komt dat? In het onderzoeksproject zal zeker inzicht in kunnen geven.

Nog wel een woord van waarschuwing ten aanzien van een mogelijk vervolgtraject. Eerder zijn pogingen gedaan subsidie aan te vragen bij SIA RAAK Publiek. Kern van dit subsidietraject is dat handelingsproblemen van de professional in de beroepspraktijk centraal staat. Op grond van de bevindingen van de panelgesprekken lijkt het voor de hand te liggen dat de vraag van de professional gericht is op doorgroei en ontwikkeling. Het valt te betwijfelen of de vraagstukken die uit dit onderzoek naar voren komen voor SIA RAAK Publiek subsidiabel zullen zijn. In het kader van mogelijk vervolg na afronding van het voorliggende onderzoek lijkt het daarom verstandig om ook andere financieringsbronnen verder te onderzoeken.

## **Bijlage 1 bij Verslag panelgesprekken HBO juristen:**

### **Deelnemers panelgesprekken**

#### **1<sup>e</sup> panel 28 juni 2011**

**JD:**

2009 afgestudeerd, daarna UU, begint september aan Master Staats- en Bestuursrecht. Werkzaam eerst bij RWS als zaaksbehandelaar, start binnenkort als zittingsgriffier bij Centale Raad van Beroep

**IS**

2009 afgestudeerd, daarna UvA schakelprogramma, master fiscaal recht, werkzaam bij Holland Tax Consult als assistent belastingadviseur

**CA**

2008 afgestudeerd; werkzaam als junior secretaris bij ressortsparket Arnhem, start in september schakeltraject OU wo recht

**EA**

2007 afgestudeerd, betrokken bij opleiding als werkvelddeskundige. Werkzaam bij gemeente Lopik als senior juridisch beleidsmedewerker, ondermeer voorzitter bezwaarschriftencommissie, studeert recht aan OU

#### **2<sup>e</sup> panel 6 juli 2011**

**YA**

Stage gelopen bij afdeling Legal van Beurskracht, na afstuderen daar blijven werken. Daarnaast studie rechten aan Erasmus, volgend jaar master.

**JS**

Afgestudeerd 2007, stage rechtbank Zwolle-Lelystad, secretariaat. Daarna blijven werken in combinatie met studie HU. Na HU rechten blijven werken bij Rechtbank als gerechtssecretaris. Gestart met wo recht studie aan UvA, niet afgemaakt vanwege bewuste keuze voor managementrichting. Werkt inmiddels als teamcoördinator secretariaat/griffie bij rechtbank Lelystad.

**SE**

Functie bij RIVM is sinds 2 jaar juridisch medewerker. Afgestudeerd in april 2011. Hierna OU rechten.

**GH**

Junior gerechtssecretaris bij Rechtbank sector familierecht. Daarnaast studie rechten aan UU. Bachelor afgerond, daarna master privaatrecht.

**Bijlage 2 bij Verslag panelgesprekken HBO juristen:**  
**LEIDRAAD PANELGESPREKKEN HBO JURIST**

**A. INFORMATIE OVER DE PANELDEELNEMER**

*Naam* :  
*Functie* :  
*Afdeling* :  
*Organisatie* :  
*Werkzaam in deze functie sinds* :

**B. STELLINGEN OVER TAKEN EN INHOUD FUNCTIE**

*Geef aan in hoeverre de stellingen op jouw functie van toepassing zijn. Licht toe waar mogelijk.*

**1. Inhoud functie**

- a. Mijn functie is uitdagend en gevarieerd en past bij het HBO-niveau.
- b. De taken en verantwoordelijkheden in de functie zijn helder en goed op elkaar afgestemd.
- c. Mijn werk bevat een goede mix van moeilijke, neutrale en makkelijke taken.  
*(evenwichtige verdeling is minimaal 20% van elk)*
- d. Mijn werk bevat:
  - *inhoudelijke taken,*
  - *de daarbij behorende voorbereidende taken (zoals taakvolgorde bepalen, middelen voorbereiden, materiaal voorbereiden, werkmethode vooraf bepalen) en*
  - *de daarbij behorende ondersteunende taken (onderhoud/reparatie, administratie en registratie, bewaken kwaliteit, begeleiden en inwerken collega's)*

**2. Autonomie**

- b. Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk aanpak, bepalen in welke volgorde ik mijn werkzaamheden uitvoeren en mijn werktempo regelen.
- c. Ik heb de mogelijkheid om zelf de problemen in mijn werk op te lossen.
- d. Ik mag zelf bepalen of ik bij een andere functionaris om hulp vraag.

**3. Informatievoorziening**

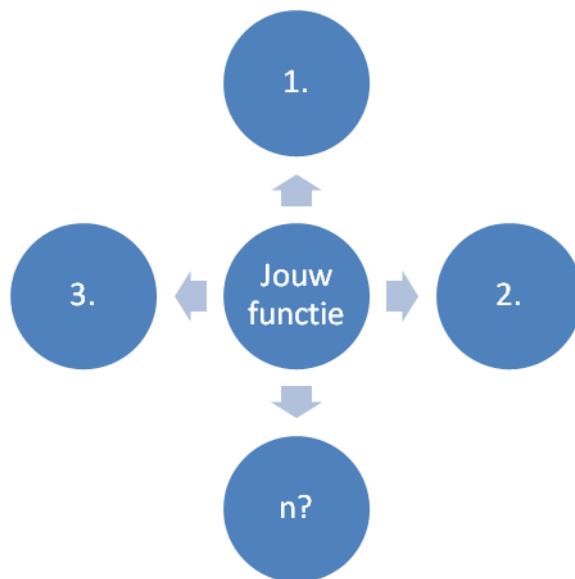
- e. De informatie die ik krijg om mijn werk te doen is volledig en duidelijk en komt op tijd bij mij.
- f. Ik heb zicht op de resultaten van mijn werk, ook in relatie tot de doelen van de afdeling en/of organisatie.

- g. Ik krijg in mijn werk informatie over mijn prestaties.
- 4. Contactmogelijkheden
  - h. Ik heb voldoende mogelijkheden tot contact met collega's, zowel over inhoudelijke zaken als in sociale zin.
- 5. Werkdruk
  - i. Ik ervaar een goede balans tussen de hoeveelheid werk en de tijd die ik daarvoor krijg.
  - j. De volgende zaken laten mij werkdruk ervaren:
    - ...

### C. NETWERKINVENTARISATIE

*Breng in kaart met welke functionarissen je functioneel samenwerkt (dus in het kader van je taakuitvoering).*

*Geef ook aan of dit ook juridisch inhoudelijke functionarissen zijn en geef aan op welk niveau deze functies zich bevinden (wo of hbo of mbo).*



*Geef voor elk van deze functionarissen antwoord op de volgende vragen:*

1. Wat voor soort functie betreft het? Juridisch inhoudelijke functie (zo ja, op welk niveau wo/hbo/mbo), leidinggevende/management functie of anders (wat?)
2. Wat is de aard van deze samenwerking?
3. Hoe vaak komt deze samenwerking voor?
4. Ervaar je knelpunten in je taakuitvoering, waarbij deze functionarissen bij betrokken zijn, die met de taakverdeling en functie-inhoud te maken heeft? Zo ja, welke?

**Functionaris 1:**

**Functionaris 2:**

**D. ZELF ERVAREN PROBLEMEN TEN AANZIEN VAN DE TAAKUITVOERING**

*Bedenk waar je tegenaan loopt in je taakuitvoering als HBO jurist: bv problemen of knelpunten die te maken kunnen hebben met de wijze waarop jouw functie is samengesteld en/of de taken in de organisatie zijn verdeeld*

- 1.
- 2.
- 3.

**E. DOORGROEIMOGEELIJKHEDEN EN LOOPBAANONTWIKKELING**

1. *Is doorgroei voor u onderwerp van gesprek met je leidinggevende?*
2. *Zijn er mogelijkheden binnen het bedrijf voor jou om door te groeien?*
3. *Zijn er faciliteiten binnen je bedrijf om doorgroei te faciliteren?*
4. *Wat ziet je als belangrijkste verbeterpunt ten aanzien van doorgroeimogelijkheden en loopbaanontwikkeling?*

## Bijlage 2. Vragenlijst Alumni Onderzoek HBO Recht

### ALUMNI ONDERZOEK HBO JURISTEN HOGESCHOOL UTRECHT

Geachte afgestudeerde van de opleiding HBO rechten aan de Hogeschool Utrecht,

In de afgelopen jaren heeft u de opleiding HBO rechten gevolgd en daarvan het diploma behaald. Inmiddels zijn er vijf lichten HBO juristen aan de HU afgestudeerd. De opleiding is erg benieuwd naar de functies en werkzaamheden die HBO juristen uitoefenen en wat hun ambities en toekomstperspectieven zijn.

Om die reden is het Lectoraat Recht en het Lectoraat Organisatieconfiguraties en Arbeidsorganisaties gevraagd een onderzoek uit te voeren naar werkzaamheden en doorgroeimogelijkheden van HBO juristen. Deze lectoraten maken onderdeel uit van de Faculteit Maatschappij en Recht. In het kader van dit onderzoek wordt deze vragenlijst aan afgestudeerde alumni gestuurd en zullen bovendien een aantal werkgevers van HBO juristen worden geïnterviewd.

De resultaten van het onderzoek dragen bij aan het toenemen van de kennis over het functies en doorgroeimogelijkheden van de HBO jurist. Dit kan helpen om in de markt meer bekendheid te creëren over de opleiding, beroepsmogelijkheden en doorgroei- en ontwikkeling.

Voor u ligt de vragenlijst die is opgesteld voor het alumni-onderzoek. Wij vragen u om deze vragenlijst in te vullen en binnen twee weken, dus uiterlijk 6 december 2011 aan ons terug te sturen met behulp van de bijgevoegde antwoordenvolp.

Voor de duidelijkheid en uw zekerheid hierbij een aantal belangrijk punten:

- De gegevens zullen vertrouwelijk worden behandeld en komen alleen in handen van de onderzoekers
- Er bestaan geen goede of foute antwoorden. In dit onderzoek gaat het om uw mening
- U hoeft uw naam niet in te vullen. In het onderzoek staat anonimiteit voorop
- Probeer altijd een antwoord in te vullen, ook als u twijfelt
- U bent ongeveer 15-20 minuten kwijt aan het invullen van deze vragenlijst

Voor verdere vragen kunt u terecht bij mw. drs. M.C. (Maaïke) Keesen, docent en onderzoeker bij het Instituut voor Personeel en Arbeid ([maaïke.keesen@hu.nl](mailto:maaïke.keesen@hu.nl)), of dhr. mr. J. (Jos) Janssen, docent en onderzoeker bij het Instituut voor Recht ([jos.janssen@hu.nl](mailto:jos.janssen@hu.nl)), van de Hogeschool Utrecht.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

De onderzoekers,

Maaïke Keesen (onderzoeker)  
Jos Janssen (projectleider)

---

**ALGEMENE VRAGEN:**

De volgende vragen zijn inleidende vragen, die gaan over uw persoonskenmerken en uw studieachtergrond.

---

**1. Wat is uw geslacht?**

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

**2. Wat is uw huidige leeftijd?**

..... jaar

**3. In welk jaar bent u gestart met de opleiding HBO Rechten?**

- ☐ Vóór studiejaar 2003-2004
- ☐ Studiejaar 2003-2004
- ☐ Studiejaar 2004-2005
- ☐ Studiejaar 2005-2006
- ☐ Studiejaar 2006-2007
- ☐ Studiejaar 2007-2008
- ☐ Na studiejaar 2007-2008

**4. In welk jaar bent u afgestudeerd aan de opleiding HBO Rechten?**

- ☐ 2007
- ☐ 2008
- ☐ 2009
- ☐ 2010
- ☐ 2011

**5. Heeft u de voltijd- of de deeltijdopleiding HBO Rechten gevolgd?**

- ☐ Voltijd opleiding HBO Rechten
- ☐ Deeltijd opleiding HBO Rechten
- ☐ Deeltijd opleiding HBO Gerechtsdeurwaarder

**6. Welke opleiding heeft u afgerond voordat u bent gestart bij de opleiding HBO Rechten?**

*Kruis de hoogste opleiding aan*

- ☐ HAVO
- ☐ VWO
- ☐ MBO-4
- ☐ HBO propedeuse, studierichting .....
- ☐ HBO, studierichting .....
- ☐ WO, studierichting .....
- ☐ Andere opleiding, te weten .....

**7. Heeft u nog een opleiding afgerond nadat dat u de opleiding HBO Rechten heeft afgerond?**

- ☐ Nee
- ☐ Ja, te weten:
  - ☐ HBO, studierichting ..... in ..... (jaar)
  - ☐ WO, studierichting ..... in ..... (jaar)
  - ☐ Andere opleiding, te weten ..... in ..... (jaar)

**8. Volgt u momenteel een opleiding?**

- ☐ Nee
- ☐ Ja, te weten:
  - ☐ Schakeljaar WO Rechten, sinds ..... (jaar)
  - ☐ WO Rechten, sinds ..... (jaar)
  - ☐ Andere opleiding(-en), te weten ..... sinds ..... (jaar)

**WERK EN WERKERVARING:**

De volgende vragen gaan over uw werk en werkervaring.

---

**9. Werkt u momenteel?**

- ☐ Ja, ik heb een betaalde baan
- ☐ Ja, ik ben werkzaam in mijn eigen bedrijf
- ☐ Ja, ik ben werkzaam in een onbetaalde baan
- ☐ Nee, ik ben momenteel niet werkzaam *(ga door naar vraag 24)*
- ☐ Anders, te weten .....  
*(indien u momenteel meer dan één baan heeft, vult u dan de vervolgvragen in met die baan in gedachten, die het meeste aansluit bij uw ambitie)*

**10. Hoeveel uur per week bent u werkzaam?**

- ☐ Minder dan 16 uur per week
- ☐ Tussen de 16 en 32 uur per week
- ☐ Meer dan 32 uur per week

**11. Bij welke organisatie bent u werkzaam?**

.....

**12. Wat is de kerntaak van de organisatie waar u nu werkzaam bent?**

.....

**13. Wat is de omvang van de organisatie waarin u nu werkzaam bent?**

- ☐ Eenmanszaak
- ☐ 2-50 medewerkers
- ☐ 51-250 medewerkers
- ☐ 250-1000 medewerkers
- ☐ > 1000 medewerkers

**14. In welke sector bevindt zich de organisatie waarin u nu werkzaam bent?**

- |                                                 |                                                      |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> Advocatuur                | <input type="radio"/> Deurwaarderskantoor            |
| <input type="radio"/> Rechterlijke macht        | <input type="radio"/> Onderwijsinstelling            |
| <input type="radio"/> Notariaat                 | <input type="radio"/> Juridisch adviesbureau         |
| <input type="radio"/> Rechtsbijstandverzekeraar | <input type="radio"/> Detacheringsbureau             |
| <input type="radio"/> Ministerie                | <input type="radio"/> Overheid overig (bv provincie) |
| <input type="radio"/> Gemeente                  | <input type="radio"/> Anders, te weten .....         |

**15. Hoe lang bent u al werkzaam bij deze organisatie?**

- ☐ Korter dan 1 jaar
- ☐ Tussen 1 en 2 jaar
- ☐ Tussen 2 en 5 jaar
- ☐ Langer dan 5 jaar

**16. Zijn er, behalve u, nog meer HBO juristen werkzaam in de organisatie?**

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Is mij niet bekend

**17. Zijn er ook WO juristen werkzaam in de organisatie?**

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Is mij niet bekend

**18. Wat is uw functienaam?**

- |                                               |                                                   |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> Juridisch medewerker    | <input type="radio"/> Jurist                      |
| <input type="radio"/> Gerechtssecretaris      | <input type="radio"/> Junior jurist               |
| <input type="radio"/> Procesvertegenwoordiger | <input type="radio"/> Juridisch stafmedewerker    |
| <input type="radio"/> HBO jurist              | <input type="radio"/> Juridisch beleidsmedewerker |
| <input type="radio"/> Rechtshulpverlener      | <input type="radio"/> Juridisch consulent         |
| <input type="radio"/> Juridisch adviseur      | <input type="radio"/> Anders, te weten .....      |

**19. Hoe zou u de aard van uw werkzaamheden overwegend willen typeren?**

- ☐ Uitvoerend
- ☐ Voorbereidend (*hierbij valt te denken aan griffiewerkzaamheden bij een rechtbank*)
- ☐ Adviserend
- ☐ Beleidsmatig
- ☐ Anders, te weten .....

**20. Is uw functie een lijnfunctie of een staffunctie?**

*(Toelichting: wanneer u een lijnfunctie vervult dan maakt uw werk deel uit van de kerntaak van de organisatie. De functie gerechtssecretaris bij een Rechtbank is hier een voorbeeld van. Bij een staffunctie ondersteunt u de kerntaak van de organisatie, bv als bedrijfsjurist van een industrieel bedrijf.)*

- ☐ Lijnfunctie
- ☐ Staffunctie
- ☐ Weet ik niet

**21. Hoe lang bent u al werkzaam in deze functie binnen deze organisatie?**

- ☐ Kortere dan 1 jaar
- ☐ Tussen 1 en 2 jaar
- ☐ Tussen 2 en 5 jaar
- ☐ Langer dan 5 jaar

**22. Zijn er anderen in de organisatie die dezelfde functie vervullen als u?**

*U kunt hier meerdere antwoorden aankruisen*

- ☐ Ja, en zij zijn ook HBO jurist
- ☐ Ja, en zij zijn WO jurist
- ☐ Ja, en zij hebben een andere achtergrond qua opleiding/ervaring, te weten .....
- ☐ Nee
- ☐ Is niet bekend bij mij

**23. Hoe kijkt u aan tegen uw functie?**

*Hieronder treft u een aantal stellingen over u en uw functie. Kruis achter elke stelling het hokje aan dat past bij de mate waarin u het met de stelling eens bent:*

*1 = Volledig mee oneens*

*2 = Deels mee oneens*

*3 = Neutraal*

*4 = Deels mee eens*

*5 = Volledig mee eens*

|    |                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|-------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| a. | Ik vind mijn werk uitdagend               |   |   |   |   |   |
| b. | Ik bepaal zelf hoe ik mijn taken verricht |   |   |   |   |   |

|    |                                                                                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| c. | Ik kan de volgorde van mijn werkzaamheden zelf bepalen                                                                       |   |   |   |   |   |
| d. | Ik weet wie ik kan consulteren als ik tegen vragen aanloop over mijn taakuitvoering                                          |   |   |   |   |   |
| e. | Ik krijg voldoende terugkoppeling over de resultaten van mijn werk                                                           |   |   |   |   |   |
| f. | Ik heb voldoende zicht op het effect van mijn inzet en werkzaamheden op het resultaat van de organisatie                     |   |   |   |   |   |
| g. | Ik heb voldoende formele contacten in mijn werk <i>formeel = over het werk</i>                                               |   |   |   |   |   |
| h. | Ik heb voldoende informele contacten in mijn werk <i>informeel = over andere dan werkzaken</i>                               |   |   |   |   |   |
| i. | De beloning (salaris en andere materiële zaken) voor mijn functie ervaar ik als passend                                      |   |   |   |   |   |
| j. | De werkomgeving van mijn functie ervaar ik als stimulerend                                                                   |   |   |   |   |   |
| k. | Ik ervaar voldoende waardering van mijn leidinggevende voor mijn inzet/prestaties                                            |   |   |   |   |   |
| l. | Ik ervaar voldoende waardering van mijn collega's voor mijn inzet/prestaties                                                 |   |   |   |   |   |
| m. | Ik ervaar voldoende waardering van klanten voor mijn inzet/prestaties<br><i>Indien van toepassing, anders niets invullen</i> |   |   |   |   |   |
| n. | De inhoud van mijn functie is lager dan op HBO niveau                                                                        |   |   |   |   |   |
| o. | De inhoud van mijn functie is op HBO niveau                                                                                  |   |   |   |   |   |
| p. | De inhoud van mijn functie is hoger dan op HBO niveau                                                                        |   |   |   |   |   |
| q. | Ik voel mij in mijn huidige functie voldoende voorbereid door de opleiding HBO Rechten                                       |   |   |   |   |   |
| r. | In mijn functie maak ik gebruik van hetgeen ik geleerd heb in mijn opleiding HBO Rechten                                     |   |   |   |   |   |
| s. | Ik zie voldoende doorgroeimogelijkheden in deze organisatie                                                                  |   |   |   |   |   |
| t. | Ik verwacht dat ik over één jaar nog steeds <u>in deze functie</u> werk                                                      |   |   |   |   |   |
| u. | Ik verwacht dat ik over één jaar nog steeds <u>bij deze organisatie</u> werk                                                 |   |   |   |   |   |

**24. Heeft u hiervoor in een andere functie gewerkt?**

- ☐ Nee (*ga door naar vraag 28*)
- ☐ Ja, in een andere functie binnen dezelfde organisatie
- ☐ Ja, in een andere functie in een andere organisatie

**25. Wat was toen uw functienaam (en organisatie indien een andere dan uw huidige organisatie)?**

- ☐ Functienaam .....
- ☐ Organisatie ..... (*indien een andere organisatie*)

**26. Hoe lang heeft u in deze vorige functie gewerkt?**

- ☐ korter dan een jaar
- ☐ langer dan een jaar maar korter dan 2 jaar
- ☐ langer dan 2 jaar

**27. Wat was de reden dat u deze andere functie heeft verlaten?**

*meerdere antwoorden zijn mogelijk*

- |                                                                      |                                                            |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> Ik vond de functie-inhoud niet leuk            | <input type="radio"/> Ik verdiende te weinig in de functie |
| <input type="radio"/> De functie was niet op HBO niveau              | <input type="radio"/> De reistijd was te lang              |
| <input type="radio"/> De functie was niet juridisch (genoeg)         | <input type="radio"/> Ik werd overgeplaatst                |
| <input type="radio"/> De functie bood mij te weinig uitdaging        | <input type="radio"/> Ik ben verhuisd                      |
| <input type="radio"/> Ik had te weinig doorgroeimogelijkheden        | <input type="radio"/> Mijn dienstverband werd beëindigd    |
| <input type="radio"/> De omvang van het dienstverband was te beperkt |                                                            |
| <input type="radio"/> Ik was toe aan een nieuwe uitdaging            |                                                            |
| <input type="radio"/> Andere reden(-en), te weten .....              |                                                            |

**DOORGROEI EN AMBITIE**

De volgende vragen gaan over uw doorgroeiwensen en ambities.

---

**28. Op welk terrein liggen uw ambities?**

*U kunt meerdere antwoordmogelijkheden aankruisen*

- ☐ Ik ambieer een specialisatie binnen een rechtsgebied
- ☐ Ik ambieer verbreding van mijn juridische kennis
- ☐ Ik ambieer een togaberoep
- ☐ Ik ambieer een coördinerende en/of management functie
- ☐ Ik ambieer een functie buiten het juridische werkveld
- ☐ Ik bekleed reeds de functie die ik ambieer
- ☐ Anders, te weten .....

## 29. Hoe verloopt de ontwikkeling van uw ambities?

Hieronder treft u een aantal stellingen over u en uw ambitie. Kruis achter elke stelling het hokje aan dat past bij de mate waarin de stelling op u van toepassing is:

1 = Geheel niet van toepassing

2 = Deels niet van toepassing

3 = Neutraal

4 = Deels van toepassing

5 = Geheel van toepassing

|    |                                                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| a. | Mijn huidige ambities bestonden al voordat ik begon aan de studie HBO Rechten           |   |   |   |   |   |
| b. | Mijn ambities zijn de afgelopen jaren gewijzigd                                         |   |   |   |   |   |
| c. | Ik kan mijn ambities waarmaken met mijn huidige opleiding                               |   |   |   |   |   |
| d. | Ik heb meer werkervaring nodig om mijn ambities waar te maken                           |   |   |   |   |   |
| e. | Ik heb aanvullende cursussen nodig om mijn ambities te realiseren                       |   |   |   |   |   |
| f. | Ik heb aanvullende scholing op universitair niveau nodig om mijn ambities te realiseren |   |   |   |   |   |

## 30. In hoeverre denkt u uw ambities te kunnen waarmaken?

Hieronder treft u een aantal stellingen over de mate waarin u verwacht uw ambities te kunnen waarmaken. Kruis achter elke stelling het hokje aan dat past bij de mate waarin u het met de stelling eens bent:

1 = Volledig mee oneens

2 = Deels mee oneens

3 = Neutraal

4 = Deels mee eens

5 = Volledig mee eens

|    |                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| a. | Mijn huidige werkgever is op de hoogte van mijn ambitie                                            |   |   |   |   |   |
| b. | Ik kan mijn ambitie waarmaken bij mijn huidige werkgever                                           |   |   |   |   |   |
| c. | Mijn werkgever stimuleert mij om mij verder te ontwikkelen                                         |   |   |   |   |   |
| d. | Mijn werkgever heeft faciliteiten om mij in de gelegenheid te stellen om mij verder te ontwikkelen |   |   |   |   |   |

|    |                                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| e. | Ik maak gebruik van faciliteiten van mijn werkgever om mij verder te ontwikkelen     |   |   |   |   |   |
| f. | Ik ben bereid om zelf aanvullende scholing te bekostigen om mijn ambitie te bereiken |   |   |   |   |   |
| g. | Ik kan binnen 2 jaar mijn geambieerde functie bereikt hebben                         |   |   |   |   |   |
| h. | Ik kan binnen 5 jaar mijn geambieerde functie bereikt hebben                         |   |   |   |   |   |
| i. | Ik kan binnen 10 jaar mijn geambieerde functie bereikt hebben                        |   |   |   |   |   |

**31. Welke factoren zijn van belang (geweest) bij het tot stand komen van uw huidige ambitie?**

*U kunt meerdere antwoordmogelijkheden aankruisen*

- ☐ Mijn persoonlijke idealen
- ☐ Het verwachte aanzien in de geambieerde functie
- ☐ De verwachte beloning in de geambieerde functie
- ☐ Verwachtingen van mijn familie
- ☐ De inhoud van de geambieerde functie
- ☐ Anders, te weten .....

**32. In hoeverre ervaart u kansen en belemmeringen bij het realiseren van uw ambities?**

*Hieronder treft u een aantal stellingen over kansen en belemmeringen die u mogelijk ervaart bij het realiseren van uw ambitie. Kruis achter elke stelling het hokje aan dat past bij de mate waarin u het met de stelling eens bent:*

*1 = Volledig mee oneens*

*2 = Deels mee oneens*

*3 = Neutraal*

*4 = Deels mee eens*

*5 = Volledig mee eens*

|    |                                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| a. | Binnen mijn organisatie worden HBO juristen als volwaardige professionals gezien                                |   |   |   |   |   |
| b. | Binnen mijn organisatie krijgen WO juristen voorrang op functies die ik als HBO jurist ook zou kunnen vervullen |   |   |   |   |   |
| c. | Bij sollicitatiegesprekken moet ik telkens uitleggen wat de opleiding HBO Rechten inhoudt                       |   |   |   |   |   |

|    |                                                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| d. | Op de arbeidsmarkt is veel concurrentie van andere HBO juristen                                                            |   |   |   |   |   |
| e. | Op de arbeidsmarkt is veel concurrentie van WO juristen                                                                    |   |   |   |   |   |
| f. | De onbekendheid van de opleiding HBO Rechten belemmert mij in mijn doorgroeimogelijkheden                                  |   |   |   |   |   |
| g. | Om door te kunnen groeien als HBO jurist is het doorstuderen aan de universiteit noodzakelijk                              |   |   |   |   |   |
| h. | Er zijn op dit moment voldoende vacatures te vinden voor startende HBO juristen                                            |   |   |   |   |   |
| i. | Er zijn op dit moment voldoende vacatures te vinden voor doorgroefuncties voor HBO juristen (meer dan 2 jaar werkervaring) |   |   |   |   |   |

**33. Zijn er nog opmerkingen die u wilt plaatsen over werk, werkervaring, doorgroei en ambitie die nog niet of onvoldoende aan de orde zijn geweest in deze vragenlijst?**

.....

.....

.....

.....

.....

**Wij willen u hartelijk bedanken voor het invullen van de vragenlijst.**

**Uw mening wordt zeer gewaardeerd!**

**U kunt de vragenlijst met behulp van bijgevoegde envelop opsturen naar:**

**Hogeschool Utrecht  
FMR / Instituut voor Recht  
t.a.v. mw. Hannelie Bakker  
Antwoordnummer 8453  
3500 VW UTRECHT**

**Een postzegel plakken is niet nodig.**

**Indien u geïnteresseerd bent in de resultaten van het onderzoek,  
dan kunt u hier uw emailadres noteren .....**

**(of uw emailadres mailen naar [jos.janssen@hu.nl](mailto:jos.janssen@hu.nl)).**

**Begin 2012 ontvangt u dan de onderzoeksresultaten.**

### Bijlage 3. Codeboek Onderzoek HBO juristen

| Vraag-nummer | Name   | Label                      | Code                                  | Betekenis                                                                                                                                                                               |
|--------------|--------|----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              | NR     | Respondentnummer           |                                       |                                                                                                                                                                                         |
| 1            | GSL    | Geslacht                   | 1<br>2<br>9                           | Man<br>Vrouw<br>Missing                                                                                                                                                                 |
| 2            | LFTD   | Leeftijd                   | 999                                   | Missing                                                                                                                                                                                 |
| 3            | STRT   | Jaar start opleiding       | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>6<br>7<br>99 | Vóór studiejaar 2003-2004<br>Studiejaar 2003-2004<br>Studiejaar 2004-2005<br>Studiejaar 2005-2006<br>Studiejaar 2006-2007<br>Studiejaar 2007-2008<br>Na studiejaar 2007-2008<br>Missing |
| 4            | AFGSTD | Jaar afgestudeerd          | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99           | 2007<br>2008<br>2009<br>2010<br>2011<br>Missing                                                                                                                                         |
| 5            | OPLR   | Gevolgte opleiding         | 1<br>2<br>3<br>99                     | Voltijd opleiding HBO Rechten<br>Deeltijd opleiding HBO Rechten<br>Deeltijd opleiding HBO<br>Gerechtsdeurwaarder<br>Missing                                                             |
| 6            | VROPLR | Vooropleiding              | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>6<br>7<br>99 | HAVO<br>VWO<br>MBO-4<br>HBO propedeuse, studierichting .....<br>HBO, studierichting .....<br>WO, studierichting .....<br>Andere opleiding, te weten .....<br>Missing                    |
| 7            | NAOPL  | Na-opleiding               | 1<br>2<br>99                          | Nee<br>Ja<br>Missing                                                                                                                                                                    |
| 7a           | NAOPL2 | Na-opleiding (als NAOPL=2) | 1<br>2<br>3<br>99                     | HBO .....<br>WO.....<br>Ander .....<br>Missing                                                                                                                                          |
| 8            | NUOPL  | Nu-opleiding               | 1<br>2<br>99                          | Nee<br>Ja<br>Missing                                                                                                                                                                    |
| 8a           | NUOPL2 | Nu-opleiding               | 1                                     | Schakel WO Rechten                                                                                                                                                                      |

|    |           |                                           |                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|-----------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |           | (als NUOPL=2)                             | 2<br>3<br>99                                                       | .....<br>WO Rechten .....<br>Ander .....<br>Missing                                                                                                                                                                                                                       |
| 9  | NUWERK    | Werk momenteel                            | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99                                        | Ja, betaalde baan<br>Ja, werkzaam in eigen bedrijf<br>Ja, werkzaam in onbetaalde baan<br>Nee, momenteel niet werkzaam<br>(ga door naar vraag 24)<br>Anders, te weten .....<br>Missing                                                                                     |
| 10 | UPW       | Uren per week                             | 1<br>2<br>3<br>99                                                  | Minder dan 16 uur per week<br>Tussen de 16 en 32 uur per week<br>Meer dan 32 uur per week<br>Missing                                                                                                                                                                      |
| 11 | ORG       | Huidige organisatie                       |                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 12 | ORGKERNTK | Kerntaak huidige organisatie              |                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 13 | ORGOMV    | Omvang huidige organisatie                | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99                                        | Eenmanszaak<br>2-50 medewerkers<br>51-250 medewerkers<br>250-1000 medewerkers<br>> 1000 medewerkers<br>Missing                                                                                                                                                            |
| 14 | ORGSECT   | Sector huidige organisatie                | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>6<br>7<br>8<br>9<br>10<br>11<br>12<br>999 | Advocatuur<br>Rechterlijke macht<br>Notariaat<br>Rechtsbijstandverzekeraar<br>Ministerie<br>Gemeente<br>Deurwaarderskantoor<br>Onderwijsinstelling<br>Juridisch adviesbureau<br>Detacheringsbureau<br>Overheid overig (bv provincie)<br>Anders, te weten .....<br>Missing |
| 15 | ORGDDV    | Duur dienstverband huidige organisatie    | 1<br>2<br>3<br>4<br>99                                             | Korter dan 1 jaar<br>Tussen 1 en 2 jaar<br>Tussen 2 en 5 jaar<br>Langer dan 5 jaar<br>Missing                                                                                                                                                                             |
| 16 | ORGHBOJ   | Meerdere HBO juristen huidige organisatie | 1<br>2<br>3<br>99                                                  | Ja<br>Nee<br>Onbekend<br>Missing                                                                                                                                                                                                                                          |
| 17 | ORGWOJ    | WO juristen huidige organisatie           | 1<br>2                                                             | Ja<br>Nee                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|     |          |                                   |                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|----------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |          |                                   | 3<br>99                                                            | Onbekend<br>Missing                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 18  | FUNM     | Huidige functienaam               | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>6<br>7<br>8<br>9<br>10<br>11<br>12<br>999 | Juridisch medewerker<br>Gerechtssecretaris<br>Procesvertegenwoordiger<br>HBO jurist<br>Rechtshulpverlener<br>Juridisch adviseur<br>Jurist<br>Junior jurist<br>Juridisch stafmedewerker<br>Juridisch beleidsmedewerker<br>Juridisch consultant<br>Anders .....<br>Missing |
| 19  | FUWZHDN  | Aard werkzaamheden                | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99                                        | Uitvoerend<br>Voorbereidend<br>Adviserend<br>Beleidsmatig<br>Anders .....<br>Missing                                                                                                                                                                                     |
| 20  | FULNSTF  | Lijn of staffunctie               | 1<br>2<br>3<br>99                                                  | Lijn<br>Staf<br>Weet niet<br>Missing                                                                                                                                                                                                                                     |
| 21  | FUDUUR   | Duur werkzaam in functie          | 1<br>2<br>3<br>4<br>99                                             | Korter dan 1 jaar<br>Tussen 1 en 2 jaar<br>Tussen 2 en 5 jaar<br>Langer dan 5 jaar<br>Missing                                                                                                                                                                            |
| 22a | FUANDHBO | Anderen in functie HBO jurist     | 0<br>1                                                             | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                                                                                                                                                                                          |
| 22b | FUANDWO  | Anderen in functie WO jurist      | 0<br>1                                                             | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                                                                                                                                                                                          |
| 22c | FUANDOV  | Anderen in functie andere opl     | 0<br>1                                                             | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                                                                                                                                                                                          |
| 22d | FUANDGN  | Geen anderen in functie           | 0<br>1                                                             | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                                                                                                                                                                                          |
| 22e | FUANDNB  | Niet bekend of anderen in functie | 0<br>1                                                             | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                                                                                                                                                                                          |
| 23a | FUKWUITD | Uitdagende functie                | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99                                        | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing                                                                                                                                                                    |
| 23b | FUKWHOE  | Bepaal zelf hoe taken verricht    | 1<br>2<br>3<br>4<br>5                                              | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens                                                                                                                                                                               |

|     |             |                                               |                             |                                                                                                       |
|-----|-------------|-----------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |             |                                               | 99                          | Missing                                                                                               |
| 23c | FUKWVOLG    | Kan zelf volgorde bepalen                     | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23d | FUKWCONS    | Weet wie consulteren<br>taakuitvoering        | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23e | FUKWTERUG   | Terugkoppeling resultaten werk                | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23f | FUKWEFFECT  | Inzicht in effect op resultaat<br>organisatie | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23g | FUKWFORMCTC | Voldoende formele contacten                   | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23h | FUKWINFCTC  | Voldoende informele contacten                 | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23i | FUKWBELON   | Passende beloning                             | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23j | FUKWSTIM    | Stimulerende werkomgeving                     | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23k | FUKWWRDLG   | Voldoende waardering LG                       | 1<br>2                      | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens                                                               |

|     |             |                                                |                             |                                                                                                       |
|-----|-------------|------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |             |                                                | 3<br>4<br>5<br>99           | Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing                                            |
| 23l | FUKWWRDCL   | Voldoende waardering collega's                 | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23m | FUKWWRDKL   | Voldoende waardering klanten                   | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23n | FUNIVLAHBO  | Functieinhoud lager dan HBO niveau             | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23o | FUNIVOPHBO  | Functieinhoud op HBO niveau                    | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23p | FUNIVHOHBO  | Functieinhoud hoger dan HBO niveau             | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23q | FUOPLVRBR   | Voldoende voorbereid door opleiding op functie | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23r | FUOPLGRBK   | Maakt gebruik van geleerde in opleiding        | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23s | FUKWDRGROEI | Voldoende doorgroeimogelijkheden               | 1<br>2<br>3<br>4<br>5       | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens            |

|     |              |                                                             |                             |                                                                                                       |
|-----|--------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |              |                                                             | 99                          | Missing                                                                                               |
| 23t | FU1JR        | Nog steeds in deze functie over 1 jaar                      | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 23u | ORG1JR       | Nog steeds in deze organisatie over 1 jr                    | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 24  | EEAF         | Eerst in andere functie                                     | 1<br>2<br>3<br>99           | Nee (naar vrg 28)<br>Ja, andere fu zelfde org<br>Ja, andere fu andere org<br>Missing                  |
| 25a | EEFNM        | Eerdere functienaam                                         |                             |                                                                                                       |
| 25b | EEORG        | Eerdere organisatienaam                                     |                             |                                                                                                       |
| 26  | EEDR         | Duur in eerdere functie                                     | 1<br>2<br>3<br>99           | korter dan een jaar<br>langer dan een jaar maar<br>korter dan 2 jaar<br>langer dan 2 jaar             |
| 27a | EEVFUINH     | Inhoud niet leuk reden vertrek eerdere functie              | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27b | EEVFNHBO     | Inhoud niet leuk reden vertrek eerdere functie              | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27c | EEVFNJUR     | Inhoud niet juridisch reden vertrek eerdere functie         | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27d | EEVFWNGUITDG | Weinig uitdaging reden vertrek eerdere functie              | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27e | EEVFWNGDRGR  | Weinig doorgroei reden vertrek eerdere functie              | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27f | EEVFDVKL     | Omvang dienstverband te klein reden vertrek eerdere functie | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27g | EEVFNWUITD   | Toe aan nieuwe uitdaging reden vertrek eerdere functie      | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27h | EEVFAVW      | Verdiende te weinig reden vertrek eerdere functie           | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27i | EEVFRSTD     | Reistijd reden vertrek eerdere functie                      | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27j | EEVFOVERPL   | Overplaatsing reden vertrek eerdere functie                 | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27k | EEVFERH      | Verhuizing reden vertrek eerdere functie                    | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27l | EEVFEINDEDV  | Einde dienstverband reden vertrek eerdere functie           | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 27m | EEVFOVERIG   | Overige reden                                               |                             |                                                                                                       |
| 28a | AMBSPECR     | Specialisatie rechtsgebied ambitie                          | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 28b | AMBERBR      | Verbreiding rechtsgebied ambitie                            | 0                           | Niet aangekruist                                                                                      |

|                 |           |                                                       |                             |                                                                                                                                 |
|-----------------|-----------|-------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 |           |                                                       | 1                           | Aangekruist                                                                                                                     |
| 28c             | AMBTGA    | Togaberoep ambitie                                    | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                                                 |
| 28d             | AMBMGT    | Coördinerende/management ambitie                      | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                                                 |
| 28 <sup>e</sup> | AMBBUIR   | Buiten recht ambitie                                  | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                                                 |
| 28f             | AMBBERKT  | Bereikte ambitie                                      | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                                                 |
| 28g             | AMBOVERIG | Overige ambitie                                       |                             |                                                                                                                                 |
| 29a             | AMBBST    | Ambitie bestond al voor start studie HBO R            | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Geheel niet van toepassing<br>Deels niet van toepassing<br>Neutraal<br>Deels van toepassing<br>Geheel van toepassing<br>Missing |
| 29b             | AMBWIJZ   | Ambitie is gewijzigd afgelopen jaren                  | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Geheel niet van toepassing<br>Deels niet van toepassing<br>Neutraal<br>Deels van toepassing<br>Geheel van toepassing<br>Missing |
| 29c             | AMBOPL    | Ambitie waarmaken met huidige opleiding               | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Geheel niet van toepassing<br>Deels niet van toepassing<br>Neutraal<br>Deels van toepassing<br>Geheel van toepassing<br>Missing |
| 29d             | AMBMWRKRV | Meer werkervaring nodig om ambitie waar te maken      | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Geheel niet van toepassing<br>Deels niet van toepassing<br>Neutraal<br>Deels van toepassing<br>Geheel van toepassing<br>Missing |
| 29e             | AMBMCURS  | Meer cursussen nodig om ambitie waar te maken         | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Geheel niet van toepassing<br>Deels niet van toepassing<br>Neutraal<br>Deels van toepassing<br>Geheel van toepassing<br>Missing |
| 29f             | AMBMUN    | Universitaire scholing nodig om ambitie waar te maken | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Geheel niet van toepassing<br>Deels niet van toepassing<br>Neutraal<br>Deels van toepassing<br>Geheel van toepassing<br>Missing |
| 30a             | AMBWGWT   | Werkgever weet van ambitie                            | 1<br>2<br>3<br>4<br>5       | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens                                      |

|     |           |                                                           |                             |                                                                                                       |
|-----|-----------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |           |                                                           | 99                          | Missing                                                                                               |
| 30b | AMBWGWR   | Kan ambitie waarmaken bij werkgever                       | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 30c | AMBWGSTIM | Werkgever stimuleert mij te ontwikkelen                   | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 30d | AMBWGFAC  | Werkgever biedt faciliteiten om te ontwikkelen            | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 30e | AMBFAC    | Maak gebruik van faciliteiten werkgever                   | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 30f | AMBKSTZLF | Bereid zelf scholing te bekostigen om ambitie te bereiken | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 30g | AMBBER2   | Binnen 2 jaar geambieerde functie bereikt                 | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 30h | AMBBER5   | Binnen 5 jaar geambieerde functie bereikt                 | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 30i | AMBBER10  | Binnen 10 jaar geambieerde functie bereikt                | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 31a | AMBRDPIDE | Persoonlijk idealen leidt tot ambitie                     | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |

|     |              |                                                                       |                             |                                                                                                       |
|-----|--------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 31b | AMBRDAANZ    | Verwachte aanzien leidt tot ambitie                                   | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 31c | AMBRDBEL     | Verwachte beloning leidt tot ambitie                                  | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 31d | AMBRDVERWFAM | Verwachtingen van familie leidt tot ambitie                           | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 31e | AMBRDINH     | Inhoud functie leidt tot ambitie                                      | 0<br>1                      | Niet aangekruist<br>Aangekruist                                                                       |
| 31f | AMBRDOVERIG  | Overige reden ambitie                                                 |                             |                                                                                                       |
| 32a | KBHBOJPROF   | HBO jurist worden gezien als volwaardige professionals in organisatie | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 32b | KBWOJVRRNG   | WO juristen krijgen voorrang op functies die ik ook kan vervullen     | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 32c | KBUILEG      | Uitleg HBO jurist nodig bij sollicitaties                             | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 32d | KBAMHBOJ     | Veel concurrentie HBO juristen op arbeidsmarkt                        | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 32e | KBAMWOJ      | Veel concurrentie WO juristen op arbeidsmarkt                         | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 32f | KBONBBEL     | Onbekendheid opl HBO R belemmert doorgroei                            | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 32g | KBDRGRUN     | Voor doorgroei is universiteit nodig                                  | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |

|     |             |                                                                                |                             |                                                                                                       |
|-----|-------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 32h | KBAMVACHBO  | Voldoende vacatures startend HBO                                               | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 32i | KBAMVACHBO2 | Voldoende vacatures op arbeidsmarkt voor HBOjur met meer dan 2 jr werkervaring | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>99 | Volledig mee oneens<br>Deels mee oneens<br>Neutraal<br>Deels mee eens<br>Volledig mee eens<br>Missing |
| 33  | OVERIG      | Overige opmerkingen                                                            |                             |                                                                                                       |

## Bijlage 4. Rechte tellingen Onderzoek HBO juristen

(tenzij anders vermeld: N=49)

### VOORBLAD VRAGENLIJST: ALUMNI ONDERZOEK HBO JURISTEN HOGESCHOOL UTRECHT

Geachte afgestudeerde van de opleiding HBO rechten aan de Hogeschool Utrecht,

In de afgelopen jaren heeft u de opleiding HBO rechten gevolgd en daarvan het diploma behaald. Inmiddels zijn er vijf lichten HBO juristen aan de HU afgestudeerd. De opleiding is erg benieuwd naar de functies en werkzaamheden die HBO juristen uitoefenen en wat hun ambities en toekomstperspectieven zijn.

Om die reden is het Lectoraat Recht en het Lectoraat Organisatieconfiguraties en Arbeidsorganisaties gevraagd een onderzoek uit te voeren naar werkzaamheden en doorgroeimogelijkheden van HBO juristen. Deze lectoraten maken onderdeel uit van de Faculteit Maatschappij en Recht. In het kader van dit onderzoek wordt deze vragenlijst aan afgestudeerde alumni gestuurd en zullen bovendien een aantal werkgevers van HBO juristen worden geïnterviewd.

De resultaten van het onderzoek dragen bij aan het toenemen van de kennis over het functies en doorgroeimogelijkheden van de HBO jurist. Dit kan helpen om in de markt meer bekendheid te creëren over de opleiding, beroepsmogelijkheden en doorgroei- en ontwikkeling.

Voor u ligt de vragenlijst die is opgesteld voor het alumni-onderzoek. Wij vragen u om deze vragenlijst in te vullen en binnen twee weken, dus uiterlijk 6 december 2011 aan ons terug te sturen met behulp van de bijgevoegde antwoordenvolp.

Voor de duidelijkheid en uw zekerheid hierbij een aantal belangrijk punten:

- De gegevens zullen vertrouwelijk worden behandeld en komen alleen in handen van de onderzoekers
- Er bestaan geen goede of foute antwoorden. In dit onderzoek gaat het om uw mening
- U hoeft uw naam niet in te vullen. In het onderzoek staat anonimiteit voorop
- Probeer altijd een antwoord in te vullen, ook als u twijfelt
- U bent ongeveer 15-20 minuten kwijt aan het invullen van deze vragenlijst

Voor verdere vragen kunt u terecht bij mw. drs. M.C. (Maaïke) Keesen, docent en onderzoeker bij het Instituut voor Personeel en Arbeid ([maaïke.keesen@hu.nl](mailto:maaïke.keesen@hu.nl)), of dhr. mr. J. (Jos) Janssen, docent en onderzoeker bij het Instituut voor Recht ([jos.janssen@hu.nl](mailto:jos.janssen@hu.nl)), van de Hogeschool Utrecht.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

De onderzoekers,

Maaïke Keesen (onderzoeker)  
Jos Janssen (projectleider)

**ALGEMENE VRAGEN:**

De volgende vragen zijn inleidende vragen, die gaan over uw persoonskenmerken en uw studieachtergrond.

---

**1. Wat is uw geslacht?**

| Geslacht | %    |
|----------|------|
| Man      | 26,5 |
| Vrouw    | 73,5 |

**2. Wat is uw huidige leeftijd?**

| Leeftijd      | %    |
|---------------|------|
| Gem = 25,4 jr |      |
| 22            | 6,1  |
| 23            | 14,3 |
| 24            | 16,3 |
| 25            | 16,3 |
| 26            | 14,3 |
| 27            | 22,4 |
| 28            | 2,0  |
| 29            | 2,0  |
| 30            | 4,1  |
| 31            | 2,0  |

**3. In welk jaar bent u gestart met de opleiding HBO Rechten?**

| Startjaar HBO Rechten | %    |
|-----------------------|------|
| voor 0304             | 6,1  |
| 0304                  | 16,3 |
| 0405                  | 18,4 |
| 0506                  | 34,7 |
| 0607                  | 22,4 |
| 0708                  | 0,0  |
| na 0708               | 2,0  |

**4. In welk jaar bent u afgestudeerd aan de opleiding HBO Rechten?**

| Afstudeerjaar HBO Rechten | %    |
|---------------------------|------|
| 2007                      | 10,2 |
| 2008                      | 18,4 |
| 2009                      | 30,6 |
| 2010                      | 40,8 |

**5. Heeft u de voltijd- of de deeltijdopleiding HBO Rechten gevolgd?**

|                                    |
|------------------------------------|
| 100% Voltijd opleiding HBO Rechten |
|------------------------------------|

**6. Welke opleiding heeft u afgerond voordat u bent gestart bij de opleiding HBO Rechten?**

*Kruis de hoogste opleiding aan*

| <b>Vooropleiding</b><br>N=48 | %    |
|------------------------------|------|
| Havo                         | 60,4 |
| VWO                          | 6,3  |
| MBO-4                        | 25,0 |
| HBO propedeuse               | 4,2  |
| HBO                          | 2,1  |
| Anders                       | 2,1  |

**7. Heeft u nog een opleiding afgerond nadat dat u de opleiding HBO Rechten heeft afgerond?**

| <b>Na HBO Rechten andere opleiding afgerond</b> | %    |
|-------------------------------------------------|------|
| Ja,<br>te weten (N=17)                          | 30,6 |
| WO Rechten (schakel/MR)                         | 76,5 |
| Ander                                           | 23,5 |
| Nee                                             | 69,4 |

**8. Volgt u momenteel een opleiding?**

| <b>Volgt momenteel opleiding</b> | %    |
|----------------------------------|------|
| Ja,<br>te weten (N=30)           | 63,3 |
| Schakel WO Rechten               | 26,7 |
| Master WO Rechten                | 60,0 |
| Andere opleiding                 | 13,3 |
| Nee                              | 36,7 |

**AFGELEIDE VAN VRAAG 7 EN 8:**

| Opleiding gevolgd/volgend na afronden HBO R | %    |
|---------------------------------------------|------|
| Ja, vervolgopleiding Rechten                | 61,2 |
| Ja, vervolgopleiding niet-Rechten           | 16,3 |
| Geen vervolgopleiding                       | 22,4 |

| Vergoopleidingen na HBO Rechten                        | %    |
|--------------------------------------------------------|------|
| Master Rechten afgerond                                | 8,2  |
| Schakel Rechten afgerond, nu verder met Master Rechten | 18,4 |
| Bezig met schakel of Masterprogramma Rechten           | 34,7 |
| Andere studie al afgerond/bezig                        | 16,3 |
| Geen vergoopleiding                                    | 22,4 |

**WERK EN WERKERVARING:**

De volgende vragen gaan over uw werk en werkervaring.

**9. Werkt u momenteel?**

| Momenteel werkzaam           | %    |
|------------------------------|------|
| Ja, in betaalde baan         | 81,6 |
| Ja, in onbetaalde baan       | 2,0  |
| Nee, momenteel niet werkzaam | 12,2 |
| Anders                       | 4,1  |

*(indien u momenteel meer dan één baan heeft, vult u dan de vervolgvragen in met die baan in gedachten, die het meeste aansluit bij uw ambitie)*

**10. Hoeveel uur per week bent u werkzaam?**

| Uur per week werkzaam<br>N=43 | %    |
|-------------------------------|------|
| < 16 u/w                      | 23,3 |
| 16-32 u/w                     | 30,2 |
| > 32 u/w                      | 46,5 |

**11. Bij welke organisatie bent u werkzaam?**

.....

**12. Wat is de kerntaak van de organisatie waar u nu werkzaam bent?**

.....

**13. Wat is de omvang van de organisatie waarin u nu werkzaam bent?**

| Omvang organisatie<br>N=40 | %    |
|----------------------------|------|
| Eenmanszaak                | 2,5  |
| 2-50 mws                   | 30,0 |
| 51-250 mws                 | 32,5 |
| 251-1000 mws               | 22,5 |
| >1000 mws                  | 12,5 |

**14. In welke sector bevindt zich de organisatie waarin u nu werkzaam bent?**

- |                                                 |                                                      |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> Advocatuur                | <input type="radio"/> Deurwaarderskantoor            |
| <input type="radio"/> Rechterlijke macht        | <input type="radio"/> Onderwijsinstelling            |
| <input type="radio"/> Notariaat                 | <input type="radio"/> Juridisch adviesbureau         |
| <input type="radio"/> Rechtsbijstandverzekeraar | <input type="radio"/> Detacheringsbureau             |
| <input type="radio"/> Ministerie                | <input type="radio"/> Overheid overig (bv provincie) |
| <input type="radio"/> Gemeente                  | <input type="radio"/> Anders, te weten .....         |

**AFGELEIDE VAN VRAAG 14:**

| Sector algemeen             | %          | Sector                         | N=38 | %   |
|-----------------------------|------------|--------------------------------|------|-----|
| <b>Toga organisatie</b>     | <b>29%</b> | Advocatuur                     | 6    | 16% |
|                             |            | Rechterlijke macht             | 5    | 13% |
| <b>Overheidsorganisatie</b> | <b>29%</b> | Gemeente                       | 5    | 13% |
|                             |            | Overheid Overig (bv provincie) | 4    | 11% |
|                             |            | Ministerie                     | 2    | 5%  |
| <b>Private organisatie</b>  | <b>42%</b> | Verzekeraar                    | 2    | 5%  |
|                             |            | Rechtsbijstandsverzekeraar     | 1    | 3%  |
|                             |            | Notariaat                      | 1    | 3%  |
|                             |            | Deurwaarderskantoor            | 1    | 3%  |
|                             |            | Juridisch adviesbureau         | 1    | 3%  |
|                             |            | Detacheringsbureau             | 1    | 3%  |
|                             |            | Belastingadvieskantoor         | 1    | 3%  |
|                             |            | Financiële dienstverlening     | 1    | 3%  |
|                             |            | Consultancy                    | 1    | 3%  |
|                             |            | Beroepsorganisatie             | 1    | 3%  |
|                             |            | Vakcentrale                    | 1    | 3%  |
|                             |            | Vastgoed                       | 1    | 3%  |
|                             |            | Luchtvaartmaatschappij         | 1    | 3%  |
|                             |            | Nonprofit                      | 1    | 3%  |
|                             |            | Beauty/wellness                | 1    | 3%  |

**15. Hoe lang bent u al werkzaam bij deze organisatie?**

| <b>Duur dienstverband</b> |      |
|---------------------------|------|
| N=39                      | %    |
| < 1jr                     | 30,8 |
| 1-2 jr                    | 15,4 |
| 2-5 jr                    | 51,3 |
| > 5 jr                    | 2,6  |

**16. Zijn er, behalve u, nog meer HBO juristen werkzaam in de organisatie?**

| <b>Meer HBO juristen bij werkgever</b> |      |
|----------------------------------------|------|
| N=39                                   | %    |
| ja                                     | 43,6 |
| nee                                    | 38,5 |
| onbekend                               | 17,9 |

**17. Zijn er ook WO juristen werkzaam in de organisatie?**

| <b>WO juristen bij werkgever</b> |      |
|----------------------------------|------|
| N=39                             | %    |
| ja                               | 84,6 |
| nee                              | 5,1  |
| onbekend                         | 10,3 |

**18. Wat is uw functienaam?**

- |                                               |                                                   |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> Juridisch medewerker    | <input type="radio"/> Jurist                      |
| <input type="radio"/> Gerechtssecretaris      | <input type="radio"/> Junior jurist               |
| <input type="radio"/> Procesvertegenwoordiger | <input type="radio"/> Juridisch stafmedewerker    |
| <input type="radio"/> HBO jurist              | <input type="radio"/> Juridisch beleidsmedewerker |
| <input type="radio"/> Rechtshulpverlener      | <input type="radio"/> Juridisch consultant        |
| <input type="radio"/> Juridisch adviseur      | <input type="radio"/> Anders, te weten .....      |

| <b>Functienaam</b>                 | <b>N=38</b> | <b>%</b> |
|------------------------------------|-------------|----------|
| Juridisch medewerker               | 8           | 21%      |
| (Zittings-)griffier                | 4           | 11%      |
| Juridisch adviseur                 | 3           | 8%       |
| Teamcoördinator                    | 2           | 5%       |
| Advocaat                           | 1           | 3%       |
| Jurist                             | 1           | 3%       |
| Junior jurist                      | 1           | 3%       |
| Juridisch stafmedewerker           | 1           | 3%       |
| Senior juridisch beleidsmedewerker | 1           | 3%       |
| Buitengriffier                     | 1           | 3%       |
| Compliance officer                 | 1           | 3%       |
| Beslisser claim                    | 1           | 3%       |
| Schadecorrespondent                | 1           | 3%       |
| Schadecoach                        | 1           | 3%       |

|                                  |   |    |
|----------------------------------|---|----|
| Klantmanager inkomen             | 1 | 3% |
| Mw vergunningen                  | 1 | 3% |
| Mw algemene klantbehandeling     | 1 | 3% |
| Commercieel mw binnendienst      | 1 | 3% |
| Stagiaire                        | 1 | 3% |
| Administrateur corporate housing | 1 | 3% |
| Consultant                       | 1 | 3% |
| Politiekundige                   | 1 | 3% |
| Administratief mw                | 1 | 3% |
| Juridisch secretaresse           | 1 | 3% |
| Secretaresse                     | 1 | 3% |

**AFGELEIDE VAN VRAAG 9, 12 EN 18**

| <b>Aard werkzaamheden<br/>(N=49)</b> | <b>%</b> |
|--------------------------------------|----------|
| Juridisch                            | 65,3     |
| Niet juridisch                       | 18,4     |
| Geen werk                            | 16,3     |

| <b>Aard werkzaamheden<br/>N=41</b> | <b>%</b> |
|------------------------------------|----------|
| Juridisch                          | 78,0     |
| Niet juridisch                     | 22,0     |

**19. Hoe zou u de aard van uw werkzaamheden overwegend willen typeren?**

| <b>Aard werkzaamheden<br/>N=40</b> | <b>%</b> |
|------------------------------------|----------|
| Uitvoerend                         | 35,0     |
| Vorbereidend                       | 22,5     |
| Adviserend                         | 17,5     |
| Anders                             | 25,0     |

**20. Is uw functie een lijnfunctie of een staffunctie?**

| <b>Aard functie<br/>N=38</b> | <b>%</b> |
|------------------------------|----------|
| Lijn                         | 60,5     |
| Staf                         | 21,1     |
| Onbekend                     | 18,4     |

**21. Hoe lang bent u al werkzaam in deze functie binnen deze organisatie?**

| <b>Duur werkzaam in huidige functie<br/>N=39</b> | <b>%</b> |
|--------------------------------------------------|----------|
| < 1jr                                            | 38,5     |
| 1-2 jr                                           | 12,8     |
| 2-5 jr                                           | 46,2     |
| > 5 jr                                           | 2,6      |

**22. Zijn er anderen in de organisatie die dezelfde functie vervullen als u?**

*U kunt hier meerdere antwoorden aankruisen*

| <b>Anderen in organisatie met dezelfde functie<br/>N=40</b> | <b>%</b> |
|-------------------------------------------------------------|----------|
|-------------------------------------------------------------|----------|

|                                               |      |
|-----------------------------------------------|------|
| Ja, ook HBO jurist                            | 27,5 |
| Ja, WO jurist                                 | 35,0 |
| Ja, andere achtergrond qua opleiding/ervaring | 30,0 |
| Nee                                           | 22,5 |
| Is niet bekend bij mij                        | 5,0  |

#### COMBINATIE VAN VRAAG 7 EN 22A:

| 7 Opleiding afgerond na HBO Rechten: | 22a Andere HBO juristen in functie |      | N=41 |
|--------------------------------------|------------------------------------|------|------|
|                                      | Ja                                 | Nee  |      |
| Geen afgerond                        | 33%                                | 66%  | 27   |
| Schakel WO Rechten                   | 25%                                | 75%  | 8    |
| Master Rechten                       | 0%                                 | 100% | 3    |
| Andere opleiding                     | 0%                                 | 100% | 3    |

#### 23. Hoe kijkt u aan tegen uw functie?

Hieronder treft u een aantal stellingen over u en uw functie. Kruis achter elke stelling het hokje aan dat past bij de mate waarin u het met de stelling eens bent:

|    | Hoe kijkt u aan tegen uw functie<br>1 = Volledig mee oneens<br>2 = Deels mee oneens<br>3 = Neutraal<br>4 = Deels mee eens<br>5 = Volledig mee eens | 1   | 2    | 3    | 4    | 5    | gem         | N  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|------|------|------|-------------|----|
| a. | Ik vind mijn werk uitdagend                                                                                                                        | 5,0 | 15,0 | 25,0 | 27,5 | 27,5 | <b>3,58</b> | 40 |
| b. | Ik bepaal zelf hoe ik mijn taken verricht                                                                                                          | 7,5 | 10,0 | 20,0 | 40,0 | 22,5 | <b>3,60</b> | 40 |
| c. | Ik kan de volgorde van mijn werkzaamheden zelf bepalen                                                                                             | 5,0 | 17,5 | 17,5 | 25,0 | 35,0 | <b>3,68</b> | 40 |
| d. | Ik weet wie ik kan consulteren als ik tegen vragen aanloop over mijn taakuitvoering                                                                | 2,5 | 2,5  | 12,5 | 22,5 | 60,0 | <b>4,35</b> | 40 |
| e. | Ik krijg voldoende terugkoppeling over de resultaten van mijn werk                                                                                 | 7,5 | 12,5 | 25,0 | 20,0 | 35,0 | <b>3,63</b> | 40 |
| f. | Ik heb voldoende zicht op het effect van mijn inzet en werkzaamheden op het resultaat van de organisatie                                           | 2,5 | 10,0 | 12,5 | 47,5 | 27,5 | <b>3,88</b> | 40 |
| g. | Ik heb voldoende formele contacten in mijn werk <i>formeel = over het werk</i>                                                                     | 2,6 | 5,1  | 5,1  | 43,6 | 43,6 | <b>4,21</b> | 39 |

|    |                                                                                                                              |      |      |      |      |      |             |    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|-------------|----|
|    |                                                                                                                              |      |      |      |      |      |             |    |
| h. | Ik heb voldoende informele contacten in mijn werk <i>informeel = over andere dan werkzaken</i>                               | 7,7  | 2,6  | 5,1  | 38,5 | 46,2 | <b>4,13</b> | 39 |
| i. | De beloning (salaris en andere materiële zaken) voor mijn functie ervaar ik als passend                                      | 7,7  | 10,3 | 17,9 | 48,7 | 15,4 | <b>3,54</b> | 39 |
| j. | De werkomgeving van mijn functie ervaar ik als stimulerend                                                                   | 2,6  | 5,1  | 30,8 | 28,2 | 33,3 | <b>3,82</b> | 39 |
| k. | Ik ervaar voldoende waardering van mijn leidinggevende voor mijn inzet/prestaties                                            | 7,7  | 7,7  | 20,5 | 33,3 | 30,8 | <b>3,72</b> | 39 |
| l. | Ik ervaar voldoende waardering van mijn collega's voor mijn inzet/prestaties                                                 | 5,3  | 2,6  | 26,3 | 34,2 | 31,6 | <b>3,84</b> | 38 |
| m. | Ik ervaar voldoende waardering van klanten voor mijn inzet/prestaties<br><i>Indien van toepassing, anders niets invullen</i> | 6,9  | 6,9  | 31,0 | 31,0 | 24,1 | <b>3,59</b> | 29 |
| n. | De inhoud van mijn functie is lager dan op HBO niveau                                                                        | 43,6 | 25,6 | 12,8 | 7,7  | 10,3 | <b>2,15</b> | 39 |
| o. | De inhoud van mijn functie is op HBO niveau                                                                                  | 16,2 | 5,4  | 35,1 | 21,6 | 21,6 | <b>3,27</b> | 37 |
| p. | De inhoud van mijn functie is hoger dan op HBO niveau                                                                        | 27,0 | 24,3 | 16,2 | 21,6 | 10,8 | <b>2,65</b> | 37 |
| q. | Ik voel mij in mijn huidige functie voldoende voorbereid door de opleiding HBO Rechten                                       | 5,4  | 24,3 | 37,8 | 24,3 | 8,1  | <b>3,05</b> | 37 |
| r. | In mijn functie maak ik gebruik van hetgeen ik geleerd heb in mijn opleiding HBO Rechten                                     | 5,3  | 18,4 | 31,6 | 36,8 | 7,9  | <b>3,24</b> | 38 |
| s. | Ik zie voldoende doorgroeimogelijkheden in deze organisatie                                                                  | 21,1 | 21,1 | 21,1 | 26,3 | 10,5 | <b>2,84</b> | 38 |
| t. | Ik verwacht dat ik over één jaar nog steeds <u>in deze functie</u> werk                                                      | 30,8 | 17,9 | 10,3 | 20,5 | 20,5 | <b>2,82</b> | 39 |
| u. | Ik verwacht dat ik over één jaar nog steeds <u>bij deze organisatie</u> werk                                                 | 15,4 | 15,4 | 23,1 | 20,5 | 25,6 | <b>3,26</b> | 39 |

**24. Heeft u hiervoor in een andere functie gewerkt?**

| Hiervoor in andere functie gewerkt?<br>N=48 | %    |
|---------------------------------------------|------|
| Nee                                         | 60,4 |
| Ja, andere functie zelfde organisatie       | 8,3  |
| Ja, andere functie andere organisatie       | 31,3 |

**25. Wat was toen uw functienaam (en organisatie indien een andere dan uw huidige organisatie)?**

- Functienaam .....
- Organisatie ..... (indien een andere organisatie)

**26. Hoe lang heeft u in deze vorige functie gewerkt?**

| Hoe lang in vorige functie gewerkt?<br>N=19 | %    |
|---------------------------------------------|------|
| < 1 jaar                                    | 42,1 |
| 1-2 jaar                                    | 31,6 |
| > 2 jaar                                    | 26,3 |

**27. Wat was de reden dat u deze andere functie heeft verlaten?**

*meerdere antwoorden zijn mogelijk*

| Reden vertrek uit vorige functie<br><i>Meerdere antwoorden zijn mogelijk</i><br>N=19                                           | N        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Toe aan nieuwe uitdaging                                                                                                       | 10x      |
| Functie niet juridisch genoeg                                                                                                  | 4x       |
| Functie niet op HBO niveau                                                                                                     | 3x       |
| Inhoud functie niet meer leuk                                                                                                  | 2x       |
| Verdiende te weinig – Reistijd -                                                                                               | Allen 1x |
| Verhuizing – Start met studie – Afronden studie – Verkrijgen nieuwe baan – Overstap naar management – Studentikoze organisatie |          |

**DOORGROEI EN AMBITIE**

De volgende vragen gaan over uw doorgroeiwensen en ambities.

---

**28. Op welk terrein liggen uw ambities?**

*U kunt meerdere antwoordmogelijkheden aankruisen*

| Terrein ambities<br><i>Meerdere antwoorden zijn mogelijk</i><br>N=48 | %    |
|----------------------------------------------------------------------|------|
| Specialisatie binnen een rechtsgebied                                | 56,3 |
| Verbreding van mijn juridische kennis                                | 37,5 |
| Togaberoep                                                           | 31,3 |
| Coördinerende en/of management functie                               | 29,2 |
| Functie buiten het juridische werkveld                               | 18,8 |
| Bekleed reeds de functie die ik ambieer                              | 8,3  |
| Anders (consultancy, ondernemer, gerechtsdeurwaarder)                | 10,3 |

## 29. Hoe verloopt de ontwikkeling van uw ambities?

Hieronder treft u een aantal stellingen over u en uw ambitie. Kruis achter elke stelling het hokje aan dat past bij de mate waarin de stelling op u van toepassing is:

|    | <b>Verloop ontwikkeling ambities</b><br><i>1 = Geheel niet van toepassing</i><br><i>2 = Deels niet van toepassing</i><br><i>3 = Neutraal</i><br><i>4 = Deels van toepassing</i><br><i>5 = Geheel van toepassing</i> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>Gem</b>  | <b>N</b> |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------|----------|
| a. | Mijn huidige ambities bestonden al voordat ik begon aan de studie HBO Rechten                                                                                                                                       | 21,3     | 21,3     | 10,6     | 21,3     | 25,5     | <b>3,09</b> | 47       |
| b. | Mijn ambities zijn de afgelopen jaren gewijzigd                                                                                                                                                                     | 19,1     | 10,6     | 12,8     | 38,3     | 19,1     | <b>3,28</b> | 47       |
| c. | Ik kan mijn ambities waarmaken met mijn huidige opleiding                                                                                                                                                           | 6,4      | 10,6     | 12,8     | 31,9     | 38,3     | <b>3,85</b> | 47       |
| d. | Ik heb meer werkervaring nodig om mijn ambities waar te maken                                                                                                                                                       | 2,1      | 14,9     | 12,8     | 36,2     | 34,0     | <b>3,85</b> | 47       |
| e. | Ik heb aanvullende cursussen nodig om mijn ambities te realiseren                                                                                                                                                   | 8,7      | 17,4     | 8,7      | 37,0     | 28,3     | <b>3,59</b> | 46       |
| f. | Ik heb aanvullende scholing op universitair niveau nodig om mijn ambities te realiseren                                                                                                                             | 13,3     | 8,9      | 15,6     | 17,8     | 44,4     | <b>3,71</b> | 45       |

| <b>Kan ambitie waarmaken met huidige opleiding</b> | <b>gemiddelde</b> | <b>N</b> |
|----------------------------------------------------|-------------------|----------|
| Allen                                              | 3,85              | 47       |
| Vervolgopleiding Rechten                           | 3,83              | 30       |
| Andere vervolgopleiding                            | 4,29              | 7        |
| Geen vervolgopleiding na HBO Rechten               | 3,60              | 10       |

## 30. In hoeverre denkt u uw ambities te kunnen waarmaken?

Hieronder treft u een aantal stellingen over de mate waarin u verwacht uw ambities te kunnen waarmaken. Kruis achter elke stelling het hokje aan dat past bij de mate waarin u het met de stelling eens bent

|    | <b>In hoeverre denkt u uw ambities te kunnen waarmaken?</b><br><i>1 = Volledig mee oneens</i><br><i>2 = Deels mee oneens</i><br><i>3 = Neutraal</i><br><i>4 = Deels mee eens</i><br><i>5 = Volledig mee eens</i> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>Gem</b>  | <b>N</b> |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------|----------|
| a. | Mijn huidige werkgever is op de hoogte van mijn ambitie                                                                                                                                                          | 10,0     | 2,5      | 20,0     | 25,0     | 42,5     | <b>3,88</b> | 40       |
| b. | Ik kan mijn ambitie waarmaken bij mijn huidige werkgever                                                                                                                                                         | 22,0     | 19,5     | 19,5     | 24,4     | 14,6     | <b>2,90</b> | 41       |
| c. | Mijn werkgever stimuleert mij om mij verder te ontwikkelen                                                                                                                                                       | 12,2     | 14,6     | 19,5     | 19,5     | 34,1     | <b>3,49</b> | 41       |
| d. | Mijn werkgever heeft faciliteiten om mij in de gelegenheid te stellen om mij verder te ontwikkelen                                                                                                               | 24,4     | 17,1     | 19,5     | 17,1     | 22,0     | <b>2,95</b> | 41       |
| e. | Ik maak gebruik van faciliteiten van mijn werkgever om mij verder te ontwikkelen                                                                                                                                 | 26,8     | 14,6     | 17,1     | 19,5     | 22,0     | <b>2,95</b> | 41       |
| f. | Ik ben bereid om zelf aanvullende scholing te bekostigen om mijn ambitie te bereiken                                                                                                                             | 4,4      | 13,3     | 11,1     | 26,7     | 44,4     | <b>3,93</b> | 45       |
| g. | Ik kan binnen 2 jaar mijn geambieerde functie bereikt hebben                                                                                                                                                     | 16,3     | 11,6     | 25,6     | 25,6     | 20,9     | <b>3,23</b> | 43       |
| h. | Ik kan binnen 5 jaar mijn geambieerde functie bereikt hebben                                                                                                                                                     | 9,5      | 4,8      | 23,8     | 31,0     | 31,0     | <b>3,69</b> | 42       |
| i. | Ik kan binnen 10 jaar mijn geambieerde functie bereikt hebben                                                                                                                                                    | 11,9     | 2,4      | 21,4     | 16,7     | 47,6     | <b>3,86</b> | 42       |

### 31. Welke factoren zijn van belang (geweest) bij het tot stand komen van uw huidige ambitie?

*U kunt meerdere antwoordmogelijkheden aankruisen*

| <b>Van belang bij totstandkoming ambities</b><br><i>Meerdere antwoorden zijn mogelijk</i><br>N=46 | <b>%</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Mijn persoonlijke idealen                                                                         | 84,8     |
| Het verwachte aanzien in de geambieerde functie                                                   | 15,2     |
| De verwachte beloning in de geambieerde functie                                                   | 17,4     |
| Verwachtingen van mijn familie                                                                    | 6,5      |
| De inhoud van de geambieerde functie                                                              | 52,2     |
| Anders, te weten .....                                                                            | 4,0      |

### 32. In hoeverre ervaart u kansen en belemmeringen bij het realiseren van uw ambities?

|    | <b>Kansen en belemmeringen bij het realiseren van uw ambities?</b><br><i>1 = Volledig mee oneens</i><br><i>2 = Deels mee oneens</i><br><i>3 = Neutraal</i><br><i>4 = Deels mee eens</i><br><i>5 = Volledig mee eens</i> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>Gem</b>  | <b>N</b> |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------|----------|
| a. | Binnen mijn organisatie worden HBO juristen als volwaardige professionals gezien                                                                                                                                        | 8,3      | 27,8     | 27,8     | 19,4     | 16,7     | <b>3,08</b> | 36       |
| b. | Binnen mijn organisatie krijgen WO juristen voorrang op functies die ik als HBO jurist ook zou kunnen vervullen                                                                                                         | 19,4     | 13,9     | 19,4     | 22,2     | 25,0     | <b>3,19</b> | 36       |
| c. | Bij sollicitatiegesprekken moet ik telkens uitleggen wat de opleiding HBO Rechten inhoudt                                                                                                                               | 17,9     | 12,8     | 28,2     | 28,2     | 12,8     | <b>3,05</b> | 39       |
| d. | Op de arbeidsmarkt is veel concurrentie van andere HBO juristen                                                                                                                                                         | 2,4      | 12,2     | 56,1     | 14,6     | 14,6     | <b>3,27</b> | 41       |
| e. | Op de arbeidsmarkt is veel concurrentie van WO juristen                                                                                                                                                                 | 4,4      | 2,2      | 15,6     | 31,1     | 46,7     | <b>4,13</b> | 45       |
| f. | De onbekendheid van de opleiding HBO Rechten belemmert mij in mijn doorgroei mogelijkheden                                                                                                                              | 18,2     | 13,6     | 36,4     | 22,7     | 9,1      | <b>2,91</b> | 44       |
| g. | Om door te kunnen groeien als HBO jurist is het doorstuderen aan de universiteit noodzakelijk                                                                                                                           | 8,9      | 2,2      | 13,3     | 28,9     | 46,7     | <b>4,02</b> | 45       |
| h. | Er zijn op dit moment voldoende vacatures te vinden voor startende HBO juristen                                                                                                                                         | 20,0     | 32,5     | 32,5     | 10,0     | 5,0      | <b>2,48</b> | 40       |
| i. | Er zijn op dit moment voldoende vacatures te vinden voor doorgroEIFuncties voor HBO juristen (meer dan 2 jaar werkervaring)                                                                                             | 15,0     | 27,5     | 42,5     | 12,5     | 2,5      | <b>2,60</b> | 40       |

**33. Zijn er nog opmerkingen die u wilt plaatsen over werk, werkervaring, doorgroei en ambitie die nog niet of onvoldoende aan de orde zijn geweest in deze vragenlijst?**

.....

.....

.....

.....

**Wij willen u hartelijk bedanken voor het invullen van de vragenlijst.**  
**Uw mening wordt zeer gewaardeerd!**

**U kunt de vragenlijst met behulp van bijgevoegde envelop opsturen naar:**

Hogeschool Utrecht  
FMR / Instituut voor Recht  
t.a.v. mw. Hannelie Bakker  
Antwoordnummer 8453  
3500 VW UTRECHT

Een postzegel plakken is niet nodig.

Indien u geïnteresseerd bent in de resultaten van het onderzoek,  
dan kunt u hier uw emailadres noteren .....

(of uw emailadres mailen naar [jos.janssen@hu.nl](mailto:jos.janssen@hu.nl)).

Begin 2012 ontvangt u dan de onderzoeksresultaten.

## Bijlage 5. Open vragen en afgeleide variabelen Onderzoek HBO juristen

| <u>nr</u> | <u>Vervolgstudie</u><br><u>(afgeleide van</u><br><u>vraag 7 en 8)</u><br>1. Ja Recht<br>2. Ja anders<br>3. Nee | <u>Aard werk</u><br><u>(afgeleide van</u><br><u>vraag 9, 12 en</u><br><u>18)</u><br>1. Juridisch<br>2. Niet-juridisch<br>3. Geen werk | <u>Organisatie</u><br><u>(vraag 11)</u>               | <u>Functienaam</u><br><u>(vraag 18)</u>                                             | <u>Opmerkingen</u><br><u>(Vraag 33)</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | 2 M Mgt                                                                                                        | 3                                                                                                                                     |                                                       |                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2         | 1                                                                                                              | 1                                                                                                                                     | Gemeente Lopik                                        | Senior juridisch<br>beleidsmedewerker en<br>secretaris<br>bezwaarschriftencommissie |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 3         | 1                                                                                                              | 1                                                                                                                                     | Holland Taks Consult<br>en Lemmers<br>Belastingadvies | Assistent belastingadviseur                                                         | De opleiding HBO rechten is een zeer geschikte<br>opleiding indien men wil werken in de juridische sector.<br>Je zult hoogstwaarschijnlijk wel voornamelijk<br>voorbereidende handelingen verrichten en<br>voornamelijk "onder" iemand werken. Gezien mijn<br>wijziging in voorkeur van het rechtsgebied, Fiscaal<br>recht, is de opleiding HBO rechten voor mij te zien als<br>een onwijs mooie basis voor het kunnen ontwikkelen<br>van fiscale bekwaamheden. Achteraf gezien had ik het<br>leerzaam gevonden als er in de HBO rechten opleiding<br>(meer) aandacht besteed werd aan fiscale vakken.<br>Maar, gezien de complexiteit en voornamelijk de<br>doelstelling van het HBO rechten traject is het<br>begrijpelijk dat hier eigenlijk geen aandacht aan<br>besteed wordt. Ondanks dat ik ben door gaan studeren,<br>ben ik blij dat ik de opleiding HBO rechten heb gedaan. |

|    |                                |                              |                                      |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                |                              |                                      |                                                                   | Zeker het algemeen kennis niveau van de opleiding is zeer goed bij de opleiding. Tevens heb ik de wijze van onderwijzen ook erg prettig gevonden, met 1 project en een aantal aanverwante vakken er omheen. Conclusie luidt dat de HBO rechten opleiding een zeer goede basis is om in het werkveld te komen. Praktijk moest aan het begin wennen aan een HBO jurist, maar ik vermoed dat daar nu anders tegen aangekeken wordt en ze blij zijn met ons als HBO jurist. |
| 4  | 1                              | 1                            | Gemeente Nijkerk                     | Junior juridisch adviseur/secretariaat commissie bezwaarschriften | Ik heb niet gezocht naar vacatures voor HBO juristen, omdat ik nu bijna afgestudeerd wo-jurist bent. Ik kan er dus niets over zeggen. Bij gemeenten staat men wel open voor HBO juristen, juist doordat HBO juristen door een stage ook meer praktisch denken, dat is bij wo-juristen niet het geval.                                                                                                                                                                   |
| 5  | 2 Certified Compliance Officer | 1                            | Unive Midden                         | Compliance Officer                                                | Binnen deze organisatie zal ik niet doorgroeien naar een hogere functie want die is er niet. Ik zal niet snel hetzelfde werk willen doen bij een ander bedrijf. Als ik ooit stop met dit werk ga ik iets totaal anders doen. Ik denk dan aan het opzetten van een lifestylewinkel of iets dergelijks                                                                                                                                                                    |
| 6  | 2 Real Estate                  | 3                            |                                      |                                                                   | De vragenlijst staat niet open voor andere vervolgoopleidingen dan rechten. Ik heb HBR maar doe er niets mee wegens een master in een ander gebied                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 7  | 2 Management opleiding         | 1                            | Rechtbank Zwolle-Lelystad            | Team coördinator                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 8  | 1                              | 3                            |                                      |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 9  | 1                              | 1 (onbetaald)<br>2 (betaald) | Rechtswinkel Nijmegen<br>UMC Utrecht | Juridisch advies<br>Secretarieel                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 10 | 1                              | 1                            | NCOD                                 | Juridisch adviseur                                                | HBO juristen ambiëren vaak een WO juristen baan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|    |                    |                                |                                  |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|--------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                    |                                |                                  |                                                     | terwijl ze eigenlijk alleen goed genoeg zijn voor deurwaarderskantoren. In de huidige economie is het echter zo dat zelfs WO juristen bij deurwaarderskantoren gaan werken en de HBO juristen op MBO niveau worden ingezet.<br>De huidige kennis en vaardigheden die een HBO jurist bevat na het afstuderen is niet voldoende voor het werkveld. Een sterk punt binnen de HBO studie zijn de stages!! Hier mag meer aandacht aan worden besteedt. Schrijfvaardigheden is eveneens een aandachtspunt. |
| 11 | 2 Sociologie       | 2                              | Zeeland communicatie             | Administratief mw                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 12 | 1                  | 3                              |                                  |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 13 | 1                  | 1                              | AVVS NI/Andriessen expertise     | Schadecorrespondent                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 14 | 1                  | 2                              | Basselaar en Strengers advocaten | secretaresse                                        | Ik ben verder gaan studeren aan de universiteit van Tilburg. Mijn bijbaantje is juridisch secretaresse bij een advocatenkantoor. Ik heb de enquête niet kunnen invullen als een ex-hbo-er die nu <u>echt</u> werk doet. Succes                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 15 | 3 (wel van plan 1) | 1                              | Advocatenkantoor                 | Juridisch stafmedewerker afdeling Corporate Finance | Als ik had geweten dat er zo weinig mogelijkheden waren voor een HBO jurist dan had ik de studie na mijn propedeuse voortgezet aan de universiteit. Ik heb gekozen om HBO rechten af te ronden op grond van de achteraf verkeerde informatie van docenten. Niet goed voorgelicht.                                                                                                                                                                                                                    |
| 16 | 1                  | 1                              | Anotaris                         | Juridisch medewerker                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 17 | 3                  | 1 (> 32u/w)<br>2 kunstschilder | UWV                              | Beslisser claim                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|    |                 |                |                                   |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|-----------------|----------------|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 18 | 1               | 1              | Centrale Raad van Beroep          | Zittingsgriffier                    |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 19 | 1               | 1 (4 u/w)<br>2 | Ministerie van Justitie<br>Texaco | Buitengriffier<br>Kassamedewerker   |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 20 | 1               | 2              | Belastingdienst                   | Mw algemene klantbehandeling        |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 21 | 1               | 1              | Adank en Klostermann Advocaten    | Juridisch medewerker                |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 22 | 3               | 1              | NUGI (?)                          | Juridisch medewerker                |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 23 | 3               | 3 ziekwet      | Rabobank Nederland                |                                     | Het aanbod betreft HBO-functies is momenteel niet hoog. Regelmatig wordt MBO-4 of universitair gevraagd. Vaak val je als HBO-er tussenin. Er moet meer duidelijk worden wat een HBO jurist heeft geleerd tijdens studie. Werkgevers hebben daar geen beeld van |
| 24 | 3               | 2              | Vestada                           | Adminstrateur corporate housing     | Ik ben na mijn afstuderen begonnen in een finance functie ipv legal. Dat maakt het invullen lastig                                                                                                                                                             |
| 25 | 2 Bestuurskunde | 1              | Burdock consultancy               | Consultant                          |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 26 | 3               | 1              | Sociale Dienst Dordrecht          | Klantmanager inkomen                |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 27 | 3               | 1              | Gemeente Muiden                   | Juridisch medewerker (vergunningen) |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 28 | 1               | 2 (< 16 u/w)   | Rechtbank Utrecht                 | Griffier                            |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 29 | 3               | 1              | Subsidieadviesbureau              | Commercieel adviseur binnendienst   | Bij vraag h en i wil ik toevoegen dat een HBO jurist vaak uitvoerend wordt ingezet ipv beleidsmatig. Vacatures gaan vaak naar secretaressewerk of naar iemand met HBO MER of Rechten met min 5 jaar ervaring in het vakgebied                                  |
| 30 | 1               | 1              |                                   |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 31 | 1               | 3              |                                   |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                |

|    |                        |         |                                   |                              |                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|------------------------|---------|-----------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 32 | 1                      | 1       | Dienst Regelingen<br>(via Brunel) | Jurist                       |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 33 | 1                      | 2       | Advocatenkantoor                  | Juridisch secretaresse       | De baan die ik beschrijf is een parttime baan naast mijn studie rechten. Zij hebben verder geen juristen of HBO juristen in dienst                                                                                                             |
| 34 | 1                      | 3       |                                   |                              |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 35 | 1                      | 1       | Transavia                         | Juridisch medewerker         | Ik ben pas recent aan mijn 1 <sup>e</sup> functie begonnen, na in juli afgestudeerd te zijn. Ik heb dus nog niet veel inzicht in de mogelijkheden in mijn baan                                                                                 |
| 36 | 1                      | 2       | Notariskantoor                    |                              |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 37 | 1                      | 1       | DAS Rechstbijstand                | Junior jurist                |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 38 | 1                      | 1       | Advocatenkantoor                  | Juridisch medewerker         |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 39 | 3                      | 1       | Politie                           | Politiekundige               |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 40 | 1                      | 2 stage | Nederlandse Rode Kruis            | Stagiaire juridisch afdeling |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 41 | 1                      | 1       | Centrale Raad van Beroep          | Griffier                     |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 42 | 1                      | 2       | Gemeente Rotterdam, Charloi       | Medewerker vergunningen      |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 43 | 1                      | 2       | Sense Company                     | Administratief medewerker    |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 44 | 1                      | 1       | Centrale Raad van Beroep          | Zittingsgriffier             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 45 | 2 Gerechts deurwaarder | 1       | Gerechtsdeurwaarderskantoor       | Juridisch incassomedewerker  |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 46 | 3                      | 1       | CNV vakcentrale                   | Juridisch medewerker         |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 47 | 2 NIMA sales           | 1       | Europeesche                       | Schadecorrespondent          | Als HBO jurist zijn er weinig specifieke banen met leuke doorgroeimogelijkheden. Wel kan je met je HBO opleiding aan sich in functies terecht komen en van daaruit in niet juridische functies doorgroeien meer op persoonlijkheid en karakter |
| 48 | 3                      | 1       | Plangroep (overheid)              | Teamleider                   |                                                                                                                                                                                                                                                |
| 49 | 1                      | 1       | SAP Letselschade                  | Advocaat                     |                                                                                                                                                                                                                                                |

|  |  |  |           |  |  |
|--|--|--|-----------|--|--|
|  |  |  | advocaten |  |  |
|--|--|--|-----------|--|--|

## Bijlage 6. Indicatorscores per deelgroep Onderzoek HBO juristen

Er is in het onderzoek gekeken of verschil is tussen groepen HBO juristen. Hiervoor zijn gemiddelde scores van deelgroepen berekend. Het betreft opdeling van de HBO juristen in de volgende deelgroepen:

### 4. Opdeling naar organisatie:

- Deelgroepen van HBO juristen werkzaam in 1. **toga**, 2. **overheids-** of 3. **private** organisatie
- Deelgroepen van HBO juristen met 1. **wel** of 2. **geen andere HBO juristen in de organisatie**
- Deelgroepen van HBO juristen met 1. **WO juristen aanwezig in de organisatie**  
(er zijn zo weinig respondenten die geen WO juristen in de organisatie hebben, dat hiervan geen gemiddelden zijn opgenomen)

### 5. Opdeling aan de hand van de vervuld functie:

- Deelgroepen van HBO juristen met 1. **geen** of 2. **wel andere HBO juristen in de functie**
- Deelgroepen van HBO juristen met 1. **geen** of 2. **wel WO juristen in de functie**  
(groep 2b1 indiceert dat een aparte functie voor de HBO jurist beschikbaar is in de organisatie)

### 6. Opdeling naar vervolgopleiding na HBO Rechten:

- Deelgroepen met 1. **WO Rechten**, met een 2. **andere vervolgopleiding** of 3. **geen vervolgopleiding** na HBO Rechten

De gemiddelden van deze deelgroepen zijn vervolgens onderling vergeleken binnen de opdeling. Als er tussen de gemiddelden een verschil zit van 0,5 of meer, dan is dit aangegeven door de **hoogste score groen** te printen en de **laagste score rood**. Dat geeft een indicatie van de scores van de deelgroepen ten opzichte van elkaar.

Daarnaast is interessant om te kijken naar die deelgroepen, die overall een opvallend hoge of een opvallend lage score hebben, ten opzichte van alle andere deelgroepen. Dat is vastgesteld door de **minimale gemiddelde score te markeren met een gele highlight**, en de **maximale gemiddelde score te highlighten met een groene highlight**.

Voorbeeld:

| 4.4 Kwaliteit van de arbeid |                                           |       |      |      | 1a1      | 1a2           | 1a3          | 1b1                   | 1b2                        | 1c1           | 2a1                | 2a2               | 2b1               | 2b2              | 3a1             | 3a2                | 3a3             |
|-----------------------------|-------------------------------------------|-------|------|------|----------|---------------|--------------|-----------------------|----------------------------|---------------|--------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
|                             |                                           | GEM   | MIN  | MAX  | Toga org | Overheid org. | Private org. | Andere HBO jur in org | Geen andere HBO jur in org | WO jur in org | Geen HBO jur in fu | Wel HBO jur in fu | Geen WO jur in fu | Wel WO jur in fu | Opl WO R na HBO | Ander e opl na HBO | Geen opl na HBO |
| 23                          | Hoe kijkt u aan tegen uw functie?         |       |      |      |          |               |              |                       |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |
|                             | N aantal respondenten                     | 37-40 |      |      | 10-11    | 10-11         | 15-18        | 16-17                 | 10-15                      | 24-33         | 27-29              | 10-11             | 23-26             | 13-14            | 23-25           | 4-5                | 9-10            |
| a.                          | Ik vind mijn werk uitdagend               | 3,58  | 3,18 | 3,93 | 3,45     | 3,18          | 3,89         | 3,88                  | 3,80                       | 3,73          | 3,48               | 3,82              | 3,38              | 3,93             | 3,56            | 3,60               | 3,60            |
| b.                          | Ik bepaal zelf hoe ik mijn taken verricht | 3,60  | 3,18 | 4,20 | 3,36     | 3,18          | 4,00         | 3,35                  | 4,20                       | 3,58          | 3,59               | 3,64              | 3,58              | 3,64             | 3,48            | 3,60               | 3,90            |

Deze technieken zijn toegepast om de interpretatie van de gegevens te vergemakkelijken. In de tekst wordt de lezer door de relevante bevindingen geleid.

| ONDERZOEK ALUMNI HBO RECHTEN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                          |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |     |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|----------|---------------|--------------|------------------------|----------------------------|---------------|--------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|-----------------|-----|-----|
| VERGELIJKING GEMIDDELDEN TOTAAL AANTAL RESPONDENTEN EN GROEPEN OP VRAGEN 23, 29, 30 EN 32                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                          |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |     |     |
| <p><b>Toelichting gegevens tabellen:</b></p> <p>- de totale groep respondenten is opgesplitst in verschillende deelgroepen, waarvan de gemiddelde score op het item is opgenomen</p> <p>- indien er tussen de gemiddelden binnen een deelgroep meer dan 0,5 zit, dan is dit aangegeven door de hoogste score groen te maken en de laagste score rood</p> <p>- vervolgens is het minimale en maximale gemiddelde over alle deelgroepen bepaald.</p> <p>- de scores die in de buurt liggen van de minimale gemiddelden zijn geel gearceerd - de scores die in de buurt liggen van de maximale gemiddelden zijn groen gearceerd</p> |                                                                                                          |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |     |     |
| 3.4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | KWALITEIT VAN DE ARBEID                                                                                  |       |      |      |          |               | 1a1          | 1a2                    | 1a3                        | 1b1           | 1b2                | 1c1               | 2a1               | 2a2              | 2b1             | 2b2                | 3a1             | 3a2 | 3a3 |
| 23                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Hoe kijkt u aan tegen uw functie?                                                                        | GEM   | MIN  | MAX  | Toga org | Overheid org. | Private org. | Ander e HBO jur in org | Geen andere HBO jur in org | WO jur in org | Geen HBO jur in fu | Wel HBO jur in fu | Geen WO jur in fu | Wel WO jur in fu | Opl WO R na HBO | Ander e opl na HBO | Geen opl na HBO |     |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | N aantal respondenten                                                                                    | 37-40 |      |      | 10-11    | 10-11         | 15-18        | 16-17                  | 10-15                      | 24-33         | 27-29              | 10-11             | 23-26             | 13-14            | 23-25           | 4-5                | 9-10            |     |     |
| a.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik vind mijn werk uitdagend                                                                              | 3,58  | 3,18 | 3,93 | 3,45     | 3,18          | 3,89         | 3,88                   | 3,80                       | 3,73          | 3,48               | 3,82              | 3,38              | 3,93             | 3,56            | 3,60               | 3,60            |     |     |
| b.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik bepaal zelf hoe ik mijn taken verricht                                                                | 3,60  | 3,18 | 4,20 | 3,36     | 3,18          | 4,00         | 3,35                   | 4,20                       | 3,58          | 3,59               | 3,64              | 3,58              | 3,64             | 3,48            | 3,60               | 3,90            |     |     |
| c.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik kan de volgorde van mijn werkzaamheden zelf bepalen                                                   | 3,68  | 3,18 | 4,20 | 3,18     | 3,64          | 4,00         | 3,35                   | 4,07                       | 3,61          | 3,76               | 3,45              | 3,92              | 3,21             | 3,44            | 4,20               | 4,00            |     |     |
| d.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik weet wie ik kan consulteren als ik tegen vragen aanloop over mijn taakuitvoering                      | 4,35  | 3,60 | 4,53 | 4,36     | 4,36          | 4,33         | 4,53                   | 4,33                       | 4,30          | 4,34               | 4,36              | 4,35              | 4,36             | 4,44            | 3,60               | 4,50            |     |     |
| e.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik krijg voldoende terugkoppeling over de resultaten van mijn werk                                       | 3,63  | 3,20 | 3,91 | 3,36     | 3,73          | 3,72         | 3,82                   | 3,33                       | 3,61          | 3,52               | 3,91              | 3,77              | 3,36             | 3,60            | 3,20               | 3,90            |     |     |
| f.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik heb voldoende zicht op het effect van mijn inzet en werkzaamheden op het resultaat van de organisatie | 3,88  | 3,00 | 4,21 | 3,45     | 4,00          | 4,06         | 3,71                   | 3,87                       | 3,76          | 3,86               | 3,91              | 3,69              | 4,21             | 3,92            | 3,00               | 4,20            |     |     |
| g.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik heb voldoende formele contacten in mijn werk <i>formeel = over het werk</i>                           | 4,21  | 3,91 | 4,41 | 3,91     | 4,18          | 4,41         | 4,18                   | 4,20                       | 4,16          | 4,14               | 4,36              | 4,24              | 4,14             | 4,20            | 4,25               | 4,20            |     |     |
| h.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik heb voldoende informele contacten in mijn werk <i>informeel = over andere dan werkzaken</i>           | 4,13  | 3,50 | 4,60 | 3,82     | 4,27          | 4,24         | 4,12                   | 4,00                       | 4,06          | 4,04               | 4,36              | 4,20              | 4,00             | 4,04            | 3,50               | 4,60            |     |     |
| i.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | De beloning (salaris en andere materiële zaken) voor mijn functie ervaar ik als passend                  | 3,54  | 3,09 | 3,82 | 3,82     | 3,09          | 3,65         | 3,47                   | 3,80                       | 3,63          | 3,54               | 3,55              | 3,76              | 3,14             | 3,44            | 3,50               | 3,80            |     |     |
| j.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | De werkomgeving van mijn functie ervaar ik als stimulerend                                               | 3,82  | 3,09 | 4,24 | 3,91     | 3,09          | 4,24         | 3,94                   | 4,07                       | 4,00          | 3,82               | 3,82              | 3,72              | 4,00             | 3,96            | 3,75               | 3,50            |     |     |
| k.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik ervaar voldoende waardering van mijn leidinggevende voor mijn inzet/prestaties                        | 3,72  | 3,27 | 4,25 | 3,27     | 3,45          | 4,18         | 3,65                   | 3,73                       | 3,75          | 3,68               | 3,82              | 3,84              | 3,50             | 3,64            | 4,25               | 3,70            |     |     |
| l.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik ervaar voldoende waardering van mijn collega's voor mijn inzet/prestaties                             | 3,84  | 3,45 | 4,25 | 3,45     | 3,91          | 4,06         | 4,00                   | 3,71                       | 3,88          | 3,81               | 3,91              | 4,00              | 3,57             | 3,63            | 4,25               | 4,20            |     |     |
| m.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik ervaar voldoende waardering van klanten voor mijn inzet/prestaties                                    | 3,59  | 2,43 | 4,50 | 2,43     | 3,30          | 4,50         | 3,46                   | 3,60                       | 3,58          | 3,38               | 4,13              | 3,44              | 3,82             | 3,37            | 4,00               | 4,00            |     |     |
| s.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik zie voldoende doorgroeimogelijkheden in deze organisatie                                              | 2,84  | 2,29 | 3,18 | 2,91     | 3,18          | 2,56         | 2,94                   | 2,64                       | 2,81          | 2,78               | 3,00              | 3,17              | 2,29             | 2,83            | 2,75               | 2,90            |     |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | HBO NIVEAU                                                                                               |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |     |     |
| n.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | De inhoud van mijn functie is lager dan op HBO niveau                                                    | 2,15  | 1,57 | 2,55 | 2,55     | 2,36          | 1,76         | 2,00                   | 2,07                       | 1,91          | 2,25               | 1,91              | 2,48              | 1,57             | 2,08            | 2,00               | 2,40            |     |     |
| o.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | De inhoud van mijn functie is op HBO niveau                                                              | 3,27  | 2,55 | 3,94 | 2,55     | 3,00          | 3,94         | 3,35                   | 3,23                       | 3,32          | 3,12               | 3,64              | 3,17              | 3,43             | 3,17            | 3,00               | 3,67            |     |     |
| p.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | De inhoud van mijn functie is hoger dan op HBO niveau                                                    | 2,65  | 1,90 | 3,25 | 2,73     | 2,55          | 2,67         | 2,65                   | 2,92                       | 2,71          | 2,70               | 2,50              | 2,42              | 3,08             | 2,87            | 3,25               | 1,90            |     |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | BINDING                                                                                                  |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |     |     |
| t.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik verwacht dat ik over één jaar nog steeds <u>in deze functie</u> werk                                  | 2,82  | 2,55 | 3,50 | 2,73     | 2,55          | 3,06         | 3,00                   | 2,87                       | 3,06          | 2,71               | 3,09              | 2,88              | 2,71             | 2,60            | 3,50               | 3,10            |     |     |
| u.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik verwacht dat ik over één jaar nog steeds <u>bij deze organisatie</u> werk                             | 3,26  | 2,79 | 4,50 | 3,18     | 3,09          | 3,41         | 3,53                   | 3,07                       | 3,41          | 3,21               | 3,36              | 3,52              | 2,79             | 2,92            | 4,50               | 3,60            |     |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                          |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |     |     |
| 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | AMBITIE EN DOORGROEI                                                                                     |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |     |     |
| 4.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | DOORSTUDEREN                                                                                             |       |      |      |          |               | 1a1          | 1a2                    | 1a3                        | 1b1           | 1b2                | 1c1               | 2a1               | 2a2              | 2b1             | 2b2                | 3a1             | 3a2 | 3a3 |
| 29                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Hoe verloopt de ontwikkeling van uw ambities?                                                            | GEM   | MIN  | MAX  | Toga org | Overheid org. | Private org. | Ander e HBO jur in org | Geen andere HBO jur in org | WO jur in org | Geen HBO jur in fu | Wel HBO jur in fu | Geen WO jur in fu | Wel WO jur in fu | Opl WO R na HBO | Ander e opl na HBO | Geen opl na HBO |     |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | N aantal respondenten                                                                                    | 45-46 |      |      | 9-10     | 11            | 25-26        | 16                     | 14-15                      | 30-32         | 27-29              | 10                | 23-25             | 14               | 29-30           | 6-7                | 6-10            |     |     |
| e.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik heb aanvullende cursussen nodig om mijn ambities te realiseren                                        | 3,59  | 3,41 | 4,10 | 3,44     | 3,45          | 3,69         | 3,75                   | 3,86                       | 3,58          | 3,61               | 3,70              | 3,67              | 3,57             | 3,41            | 3,57               | 4,10            |     |     |
| f.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik heb aanvullende scholing op universitair niveau nodig om mijn ambities te realiseren                  | 3,71  | 3,40 | 3,79 | 3,78     | 3,64          | 3,72         | 3,63                   | 3,71                       | 3,63          | 3,63               | 3,40              | 3,43              | 3,79             | 3,79            | 3,67               | 3,50            |     |     |
| 32g.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Om door te kunnen groeien als HBO jurist is het doorstuderen aan de universiteit noodzakelijk            | 4,02  | 3,17 | 4,36 | 4,18     | 3,91          | 4,00         | 3,94                   | 4,00                       | 3,85          | 3,90               | 4,00              | 3,69              | 4,36             | 4,25            | 3,17               | 3,91            |     |     |
| c.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik kan mijn ambities waarmaken met mijn huidige opleiding                                                | 3,85  | 3,60 | 4,30 | 4,30     | 3,64          | 3,77         | 3,88                   | 3,67                       | 3,72          | 3,86               | 3,70              | 3,92              | 3,64             | 3,83            | 4,29               | 3,60            |     |     |
| 4.3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | AMBITIES                                                                                                 |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |     |     |
| d.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ik heb meer werkervaring nodig om mijn ambities waar te maken                                            | 3,85  | 2,57 | 4,14 | 4,10     | 3,55          | 3,88         | 4,00                   | 4,07                       | 3,81          | 3,76               | 4,10              | 3,68              | 4,14             | 4,07            | 2,57               | 4,10            |     |     |

| 4.4  | TOTSTANDKOMING AMBITIES                                                                                                      |       |      |      | 1a1      | 1a2           | 1a3          | 1b1                    | 1b2                        | 1c1           | 2a1                | 2a2               | 2b1               | 2b2              | 3a1             | 3a2                | 3a3             |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|----------|---------------|--------------|------------------------|----------------------------|---------------|--------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| 29   | Hoe verloopt de ontwikkeling van uw ambities?                                                                                | GEM   | MIN  | MAX  | Toga org | Overheid org. | Private org. | Ander e HBO jur in org | Geen andere HBO jur in org | WO jur in org | Geen HBO jur in fu | Wel HBO jur in fu | Geen WO jur in fu | Wel WO jur in fu | Opl WO R na HBO | Ander e opl na HBO | Geen opl na HBO |
| 29a. | Mijn huidige ambities bestonden al voordat ik begon aan de studie HBO Rechten                                                | 3,09  | 2,75 | 3,20 | 3,10     | 3,18          | 3,04         | 2,75                   | 2,93                       | 2,91          | 2,79               | 3,20              | 2,84              | 3,00             | 3,17            | 3,00               | 2,90            |
| b.   | Mijn ambities zijn de afgelopen jaren gewijzigd                                                                              | 3,28  | 2,90 | 3,71 | 3,20     | 3,27          | 3,31         | 3,44                   | 3,00                       | 3,13          | 3,28               | 2,90              | 3,12              | 3,29             | 3,13            | 3,71               | 3,40            |
| 4.5  | BEREIKBAARHEID AMBITIES                                                                                                      |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |
| 33g. | Ik kan binnen 2 jaar mijn geambieerde functie bereikt hebben                                                                 | 3,23  | 2,67 | 3,80 | 3,56     | 2,73          | 3,35         | 2,67                   | 3,57                       | 3,20          | 3,22               | 2,80              | 2,91              | 3,43             | 3,21            | 3,80               | 3,00            |
| h.   | Ik kan binnen 5 jaar mijn geambieerde functie bereikt hebben                                                                 | 3,69  | 3,20 | 4,60 | 3,88     | 3,27          | 3,83         | 3,67                   | 3,46                       | 3,62          | 3,58               | 3,80              | 3,57              | 3,77             | 3,70            | 4,60               | 3,20            |
| i.   | Ik kan binnen 10 jaar mijn geambieerde functie bereikt hebben                                                                | 3,86  | 3,69 | 4,33 | 4,25     | 3,91          | 3,70         | 4,33                   | 3,85                       | 3,93          | 3,69               | 4,20              | 3,87              | 3,77             | 3,93            | 3,80               | 3,70            |
| 4.5  | AMBITIES EN DE HUIDIGE WERKGEVER                                                                                             |       |      |      | 1a1      | 1a2           | 1a3          | 1b1                    | 1b2                        | 1c1           | 2a1                | 2a2               | 2b1               | 2b2              | 3a1             | 3a2                | 3a3             |
| 30   | In hoeverre denkt u uw ambities te kunnen waarmaken?                                                                         | GEM   | MIN  | MAX  | Toga org | Overheid org. | Private org. | Ander e HBO jur in org | Geen andere HBO jur in org | WO jur in org | Geen HBO jur in fu | Wel HBO jur in fu | Geen WO jur in fu | Wel WO jur in fu | Opl WO R na HBO | Ander e opl na HBO | Geen opl na HBO |
|      | N aantal respondenten                                                                                                        | 40-45 |      |      | 8-10     | 11            | 25-26        | 15-16                  | 13-15                      | 29-32         | 26-29              | 10                | 23-25             | 13-14            | 25-28           | 5-7                | 10              |
| a.   | Mijn huidige werkgever is op de hoogte van mijn ambitie                                                                      | 3,88  | 3,36 | 4,20 | 4,11     | 3,36          | 4,05         | 3,75                   | 4,07                       | 3,90          | 3,86               | 3,90              | 3,96              | 3,69             | 3,88            | 4,20               | 3,70            |
| c.   | Mijn werkgever stimuleert mij om mij verder te ontwikkelen                                                                   | 3,49  | 3,00 | 4,00 | 3,80     | 3,00          | 3,60         | 3,56                   | 3,73                       | 3,53          | 3,45               | 3,60              | 3,60              | 3,29             | 3,46            | 4,00               | 3,30            |
| d.   | Mijn werkgever heeft faciliteiten om mij in de gelegenheid te stellen om mij verder te ontwikkelen                           | 2,95  | 2,64 | 3,80 | 2,90     | 2,91          | 3,00         | 3,19                   | 3,00                       | 3,16          | 2,97               | 3,10              | 3,20              | 2,64             | 2,77            | 3,80               | 3,00            |
| e.   | Ik maak gebruik van faciliteiten van mijn werkgever om mij verder te ontwikkelen                                             | 2,95  | 2,73 | 3,60 | 3,30     | 2,73          | 2,90         | 3,44                   | 2,93                       | 3,22          | 3,03               | 3,00              | 3,08              | 2,93             | 2,77            | 3,60               | 3,10            |
| b.   | Ik kan mijn ambitie waarmaken bij mijn huidige werkgever                                                                     | 2,90  | 2,29 | 4,20 | 3,20     | 2,91          | 2,75         | 2,94                   | 2,87                       | 3,00          | 3,00               | 2,80              | 3,32              | 2,29             | 2,62            | 4,20               | 3,00            |
| f.   | Ik ben bereid om zelf aanvullende scholing te bekostigen om mijn ambitie te bereiken                                         | 3,93  | 3,30 | 4,12 | 3,30     | 4,09          | 4,12         | 3,94                   | 3,93                       | 3,78          | 3,79               | 3,80              | 3,80              | 3,79             | 4,07            | 3,43               | 3,90            |
| 5    | KANSEN EN BELEMMERINGEN DOORGROEI                                                                                            |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |
| 5.1  | BEELD BINNEN ORGANISATIE                                                                                                     |       |      |      | 1a1      | 1a2           | 1a3          | 1b1                    | 1b2                        | 1c1           | 2a1                | 2a2               | 2b1               | 2b2              | 3a1             | 3a2                | 3a3             |
| 32   | Welke kansen en belemmeringen ziet u bij het waarmaken van uw ambities?                                                      | GEM   | MIN  | MAX  | Toga org | Overheid org. | Private org. | Ander e HBO jur in org | Geen andere HBO jur in org | WO jur in org | Geen HBO jur in fu | Wel HBO jur in fu | Geen WO jur in fu | Wel WO jur in fu | Opl WO R na HBO | Ander e opl na HBO | Geen opl na HBO |
|      | N aantal respondenten                                                                                                        | 36-45 |      |      | 7-11     | 11            | 20-24        | 15-17                  | 12-15                      | 28-33         | 24-29              | 10-11             | 21-26             | 11-14            | 22-28           | 5-7                | 9-11            |
| a.   | Binnen mijn organisatie worden HBO juristen als volwaardige professionals gezien                                             | 3,08  | 2,50 | 3,44 | 2,50     | 3,10          | 3,33         | 3,27                   | 2,83                       | 3,10          | 3,04               | 3,20              | 3,09              | 3,08             | 2,86            | 3,40               | 3,44            |
| b.   | Binnen mijn organisatie krijgen WO juristen voorrang op functies die ik als HBO jurist ook zou kunnen vervullen              | 3,19  | 2,80 | 4,00 | 4,00     | 3,00          | 2,89         | 3,33                   | 3,31                       | 3,26          | 3,12               | 3,40              | 3,32              | 3,00             | 3,36            | 2,80               | 3,00            |
| 5.2  | BEKENDHEID OPLEIDING                                                                                                         |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |
| f.   | De onbekendheid van de opleiding HBO Rechten belemmert mij in mijn doorgroei mogelijkheden                                   | 2,91  | 2,69 | 3,27 | 3,00     | 2,90          | 2,88         | 2,69                   | 2,93                       | 2,88          | 2,78               | 3,27              | 3,00              | 2,79             | 2,85            | 2,86               | 3,09            |
| c.   | Bij sollicitatiegesprekken moet ik telkens uitleggen wat de opleiding HBO Rechten inhoudt                                    | 3,05  | 2,60 | 3,38 | 3,30     | 3,00          | 2,95         | 2,60                   | 3,38                       | 3,10          | 3,36               | 2,60              | 3,14              | 3,14             | 3,12            | 3,20               | 2,78            |
| 23q. | Ik voel mij in mijn huidige functie voldoende voorbereid door de opleiding HBO Rechten                                       | 3,05  | 2,73 | 3,36 | 3,20     | 2,73          | 3,19         | 3,00                   | 3,21                       | 3,06          | 3,04               | 3,09              | 2,87              | 3,36             | 3,17            | 2,75               | 2,90            |
| 23r. | In mijn functie maak ik gebruik van hetgeen ik geleerd heb in mijn opleiding HBO Rechten                                     | 3,24  | 3,00 | 3,47 | 3,45     | 3,00          | 3,25         | 3,47                   | 3,07                       | 3,31          | 3,19               | 3,36              | 3,12              | 3,43             | 3,29            | 3,00               | 3,20            |
| 5.3  | ARBEIDSMARKT                                                                                                                 |       |      |      |          |               |              |                        |                            |               |                    |                   |                   |                  |                 |                    |                 |
| d.   | Op de arbeidsmarkt is veel concurrentie van andere HBO juristen                                                              | 3,27  | 3,00 | 3,73 | 3,13     | 3,60          | 3,17         | 3,25                   | 3,17                       | 3,24          | 3,33               | 3,00              | 3,17              | 3,33             | 3,04            | 3,29               | 3,73            |
| e.   | Op de arbeidsmarkt is veel concurrentie van WO juristen                                                                      | 4,13  | 3,00 | 4,45 | 4,45     | 4,20          | 3,96         | 4,12                   | 4,00                       | 4,00          | 4,00               | 4,09              | 3,84              | 4,36             | 4,33            | 3,00               | 4,36            |
| h.   | Er zijn op dit moment voldoende vacatures te vinden voor startende HBO juristen                                              | 2,48  | 1,91 | 3,00 | 2,29     | 2,20          | 2,65         | 2,47                   | 2,33                       | 2,61          | 2,50               | 2,30              | 2,52              | 2,27             | 2,61            | 3,00               | 1,91            |
| i.   | Er zijn op dit moment voldoende vacatures te vinden voor doorgroei functies voor HBO juristen (meer dan 2 jaar werkervaring) | 2,6   | 2,27 | 3,17 | 2,29     | 2,60          | 2,70         | 2,53                   | 2,42                       | 2,61          | 2,46               | 2,60              | 2,61              | 2,27             | 2,61            | 3,17               | 2,27            |

## **Bijlage 7. Vignetten werkgevers HBO juristen**

### **1. Gerechtsdeurwaarders- en Incassokantoor**

Dit middelgrote gerechtsdeurwaarders- en incassokantoor (150 medewerkers) werkt al sinds hun introductie met HBO juristen. De organisatie opereert in een omgeving waarin de concurrentie groot is en kostenbeheersing noodzakelijk. Standaardisatie en efficiënte inrichting van de werkprocessen zijn hiervoor onontbeerlijk. We spreken het hoofd juridische zaken (voorheen lid MT) dat al jaren de inzet van HBO juristen in haar portefeuille heeft.

De HBO juristen (voorheen bij deze organisatie: MER afgestudeerden met juridische affiniteit) worden ervaren als een welkome aanvulling op de academisch gevormde juristen die ondersteunende taken ten behoeve van de primaire bedrijfsprocessen en zogenaamde speciale projecten (productontwikkeling) verrichten. De WO en HBO juristen werken zij aan zij vanuit hetzelfde team op dezelfde functiebenaming. Er bestaat een nog niet geformaliseerd ontwikkeltraject van junior bulkzaken; geautomatiseerde dagvaardingen) via medior (grotere diversiteit in complexere zaken) naar senior (zeer grote diversiteit van zaken, klachtafhandeling, meer verantwoordelijkheid), waarbij de opbouw binnen de afdeling de vorm van een piramide heeft. Er vertrekken relatief veel WO juristen na de juniorfase, en gezien het niveau van het werkaanbod is dat passend.

Er wordt bewust gestreefd naar een mix van beide functies in het team. De professionals kunnen van elkaar leren. Ervaring leert dat WO juristen snel ingewerkt zijn en analytisch sterk, waar de HBO juristen meer praktisch van inslag zijn en vaak productiever want sneller gericht op een oplossing voor de klant. WO juristen zijn eerder uitgekeken op het werk: zij vertrekken soms binnen de anderhalf jaar, die toch wel gewenst is om return on investment te behalen bij een medewerker. De HBO jurist daarentegen ervaart langer voldoende uitdaging in het bulkwerk. De periode waarin het werk voor HBO juristen uitdagend kan zijn lijkt drie tot zes jaar.

De beloning is voor beide groepen gelijk en gekoppeld aan de functie. Wel krijgen WO juristen een toeslag, die bedoeld is om voor hen bij doorgroei de aanstelling aantrekkelijk te houden. In bejegening en cultuur wordt geen onderscheid getolereerd.

Inmiddels is ervaring opgedaan met ruim tien HBO juristen. Opvallend is dat het grootste deel door wil naar groeien met behulp van een WO opleiding Recht. Van de huidige zes HBO juristen zijn er twee bijna afgestudeerd, twee bezig en twee 'nog niet begonnen'. Vanuit de werkgever wordt doorgroeien en ontwikkeling als natuurlijk en gewenst gezien. Daarin past ook doorstuderen aan de universiteit en vertrek naar andere werkgevers.

Dit kantoor is zeer enthousiast over de komst van de HBO jurist en maakt er dankbaar gebruik van.

### **2. Fullservice creditmanagementorganisatie**

Bij het zeer grote gerechtsdeurwaarders- en incassokantoor (1500 mws) spreken wij met de directeur HRM en de HR manager van één van de regio's. De organisatie is tot stand gekomen door de vorming van netwerken van vele kleinere kantoren en werkt nu regionaal.

HBO juristen (en andere HBO opgeleide professionals, bijvoorbeeld HEAOMER) komen voor in de functie van juridisch medewerker op de juridische (ondersteunende) afdelingen in de regio's. De WO juristen vervullen de functie van jurist. De jurist beheert meer dossiers en kan aan complexere zaken werken, waar de juridisch medewerker vooral werkt aan standaardzaken volgens behandelplannen met stroomschema's. In de beloning zitten er twee salarisschalen tussen de beide functies.

In vergelijking met de WO juristen is bij HBOers een praktischer inslag zichtbaar en een groter kostenbewustzijn. Er zijn circa drie tot vijf jaar nodig om de functie volledig eigen te maken, waarna de doorgroeivraag aan de orde kan komen. Doorgroeimogelijkheden zijn te vinden in de functie van

jurist, management en coördinatie of de overstap naar de deurwaardersfunctie. De incassopraktijk wordt als juridisch-inhoudelijk relatief eenvoudig aangeduid, waardoor inhoudelijke doorgroeimogelijkheden vaak ook buiten de organisatie liggen.

Voor doorgroei naar jurist is het hebben van de WO graad het meest onderscheidend criterium. In het kader van de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van de vele fusiepartners spelen nu intern bezwaarprocedures tegen functie-indeling. Juridisch medewerkers claimen hierin een inschaling als jurist, omdat zij feitelijk de werkzaamheden van de jurist uitvoeren. Bij onze gesprekspartners was twijfel te bespeuren of het opleidingscriterium stand zou houden, wanneer de door de medewerker geschetste situatie daadwerkelijk aan de orde is. Als ultieme consequentie daarvan, zou het voor HBO juristen mogelijk kunnen worden, om zonder studie aan de universiteit de functie jurist te vervullen. Maar zover is het nog niet.

Vooralsnog is er bij de werkzame HBO juristen weinig behoefte om door te studeren.

Wij verlaten het gesprek in de overtuiging, dat er een welwillende houding bestaat ten opzichte van HBO juristen. Tegelijk bestaat ook duidelijk het beeld dat veel meer gedacht wordt in termen van functies dan in termen van opleidingsrichtingen, en dat is ook passend binnen een organisatie.

### **3. Juridische afdeling middelgrote gemeente**

We spreken met het voormalige hoofd juridische zaken, nu senior jurist, bij een middelgrote gemeente (ongeveer 400 medewerkers). In verband met de crisis is het belangrijkste thema binnen de organisatie momenteel de bezuiningsdoelstelling van 10%.

De juridische afdeling kent circa tien medewerkers, inclusief de secretariële ondersteuning. HBO juristen werken er niet. Momenteel is de juridische afdeling een duur cluster, dat deels zelf juridische zaken afhandelt, maar waar door de klant ook vaak gevraagd wordt om advies en bijstand van een gespecialiseerd extern juristen tegen een uurtarief. Verloop is er nauwelijks.

De afdeling heeft middels stagiaires wel ervaring opgedaan met HBO juristen. Zij verrichten dan voorbereidende en uitvoerende werkzaamheden. Hoewel de ervaringen overwegend positief waren, is de verwachting niet dat op afzienbare termijn een HBO jurist zal worden aangetrokken. Vanwege de bezuinigingen is gemeentebreed een vacaturestop ingevoerd.

Zou er een vacature mogen ontstaan, dan zou deze naar alle waarschijnlijkheid juist wel opengesteld worden voor HBO juristen. Door de lagere inschaling zou er op die wijze een doelmatigheidsslag gemaakt kunnen worden. Maar zoals gezegd, vacaturestelling is voorlopig niet aan de orde.

### **4. Rechtsbijstandsverzekeraar (klein)**

Deze kleine gespecialiseerde rechtsbijstandsverzekeraar, bestaande uit teams van behandelaars (circa twintig medewerkers) en administratieve ondersteuning, heeft afgelopen jaar een sociale innovatie vormgegeven met behulp van de inzet van HBO juristen. We spreken de behandelaar/jurist die dit traject begeleidt heeft.

Van oudsher werkt de verzekeraar met een team van behandelaars, die schadedossiers behandelen. De behandelaars zijn veelal WO juristen, maar ook (soms HBO-)specialisten op het werkt terrein van de verzekerden. Elke behandelaar draaide één dag in de week piketdienst, waarbij telefonisch ledenvragen over het hele pakket werden afgehandeld. Aangezien er behoefte was aan standaardisatie van deze dienstverlening, is in de loop van 2010 een unit opgezet, van waaruit deze service vorm werd gegeven. Behandelaars werden ontheven van de piketdienst. Deze unit werd bemenst door drie HBO juristen.

De unit kreeg als opdracht mee om verzekerden te voorzien van zoveel mogelijk gestandaardiseerde directe praktische hulp en advisering, waarmee deze verder konden (waardoor nieuwe schadedossiers waar mogelijk voorkomen worden) en om als filter te dienen voor de behandelaars.

Begeleid door een behandelaar is het team geworven, getraind in consultatie van verzekerden (gespreksvoering, schriftelijke correspondentie en inhoud) en van start gegaan.

De ervaringen met deze nieuwe unit zijn uitermate positief. De nieuwe medewerkers van de juridische advieslijn zijn enthousiast en voortvarend te werk gegaan. Ze verlenen praktische adviezen aan verzekerden, ondersteunen hen waar mogelijk en het aantal dossiers bij de behandelaars loopt aantoonbaar terug. Zij hebben hiermee hun toegevoegde waarde voor de organisatie en verzekerden bewezen.

De innovatie komt daardoor wel in de volgende fase: vanwege het succes van de praktische benadering van de verzekerden, waardoor er minder dossiers geopend hoeven te worden, zullen behandelaars (weer) ingezet gaan worden op de telefonische advieslijn. Dit proces zal in de komende periode vorm gaan krijgen. Kanttekeningen daarbij liggen op het gebied van de acceptatie van een aantal van de behandelaars, die anders en 'lager gekwalificeerd' werk zullen moeten gaan doen dat nu nog alleen door HBO juristen gedaan wordt. Andersom maken ook de medewerkers juridische advieslijn zich zorgen of de kwaliteit van de door hen zo succesvol opgebouwde werkwijze (met z'n drieën in een aparte kamer) wel gewaarborgd kan blijven, indien ook behandelaars deze taken op zich gaan nemen. Een zorgvuldige benadering van dit veranderingsproces, waarbij het streven is om vooralsnog eerst de behandelaars met een positieve insteek ten aanzien van de werkzaamheden van de advieslijn hierop in te zetten, is geïndiceerd. In de komende periode zal zichtbaar worden hoe dit uitpakt.

Kortom, een succesvolle innovatie met behulp van taakherschikking en de inzet van de nieuwe professional, die een nieuwe fase ingaat.

## **5. Rechtbank**

Onze gesprekspartner is de sectormanager civiel van een rechtbank. Hij is via de functie parketsecretaris bij het Openbaar Ministerie en de Rechtbank doorgegroeid naar deze positie. Hij stuurt 75 medewerkers aan. De organisatie in het hart van de rechtspraak, met veel eeuwenoude rollen en tradities, heeft 400 medewerkers, verspreid over 4 sectoren en een bedrijfsbureau.

Momenteel speelt een reorganisatie, waarbij de leidinggevende functies in teams rechters en juridisch medewerkers vervuld gaan worden door inhoudelijk deskundigen, dat wil zeggen dat rechters, aan de top van de piramide, de managerial taken vervullen.

Traditiegetrouw kent de Rechtbank een heldere functieopbouw. Rechters staan bovenaan, daaronder de juridisch medewerkers, adjunct juridisch medewerker en administratieve medewerkers. Het loongebouw volgt deze indeling. Binnen de sector civiel is ervaring opgedaan met zo'n 5 HBO juristen.

De HBO juristen en WO juristen vervullen allebei de adjunct-functie. Er is geen verschil tussen beide groepen in de kwaliteit van uitoefening van de functie die aan opleiding te wijten zou zijn. Ook in de cultuur en bejegening ziet hij geen verschil tussen beide groepen. De doorgroeimogelijkheden verschillen echter wel aanzienlijk. De HBO jurist dient conform het functiehuis de Mr.-titel te behalen voordat hij kan doorgroeien naar juridisch medewerker. De sectormanager kan zich voorstellen dat goede HBO juristen ook de kwaliteiten kunnen hebben om deze functie te vervullen, zonder de universitaire opleiding. Andere doorgroeimogelijkheden zitten in de coördinerende/managementlijn, hoewel deze met de huidige reorganisatie ernstig beperkt wordt.

Doorgroei ziet de sectormanager als gewenst. Daarbij stuurt hij er op aan dat medewerkers zich verbreden: hij stimuleert het opdoen van ervaring in een bredere context dan alleen de Rechtbank, dus ook buiten de Rechtspraak. Opleiding en ontwikkeling wordt vanuit de organisatie gefaciliteerd met tijd en geld.

De sectormanager ziet een onderscheid in functioneren naar de herkomst van de HBO juristen.

Diegenen die HBO Rechten zijn gaan studeren vanuit een administratieve functie lijken een meer '9 tot 5' mentaliteit te hebben, en kunnen pas echt goed worden als zij zich aan die instelling hebben

ontworsteld. Het kenmerkt de echte professional (HBO en WO gevormd) dat hij flexibel en inhoudelijk gedreven is en gaat voor z'n zaak totdat die af is. En voor echte professionals zijn er goede mogelijkheden binnen de Rechtspraak.??

Het is duidelijk dat de sectormanager met zijn beelden en verwachtingen van HBO juristen een opener blik heeft dan de meeste van zijn collega's binnen de Rechtbank. Het functiegebouw laat doorgroei van HBO juristen niet toe en de beweging van de reorganisatie bevestigt duidelijk de inhoudelijke hiërarchie die gestoeld is op opleidingsniveau. (Toch vertrekken we enthousiast als gevolg van de verhalen van de sectormanager, omdat hij een genuanceerd en hoopgevend beeld van HBO juristen geeft.)

## **6. Notariskantoor**

Het middelgrote notariskantoor (35 medewerkers) ervaart aan den lijve de gevolgen van de economische recessie. Met name in onroerend goed is een enorme terugloop van dossiers zichtbaar. De gevolgen hiervan voor de bedrijfsvoering hangt als een schaduw over het gesprek met de notaris/eigenaar.

Het kantoor met 2 notaris/eigenaars bestaat uit 3 afdelingen die elk een aantal producenten, inhoudelijke en administratief/secretariële ondersteuners. De producenten voeren zelfstandig dossiers, de andere medewerkers werken onder hun verantwoordelijkheid. Het hele kantoor is gericht op deze splitsing. Eisen aan de producent zijn, naast aanwezigheid op minimaal 4 dagen per week, inhoudelijke deskundigheid. Momenteel zijn de notarissen, kandidaat-notarissen, (universitair) juristen en klerken producent. Eén van de universitair juristen is een doorgegroeide HBO jurist. Maar ook een goede HBO jurist kan producent worden.

Het kantoor heeft ervaring met zo'n 10 HBO juristen, die als stagiair meedraaien. De 'goeie' pikken snel op wat er gedaan moet worden, zijn secuur, proactief en weten van aanpakken. Er zitten ook minder goede tussen, dan wordt de stage 'uitgezeten' en vertrekken ze. Nu er vanwege de stagnerende omzet alle zeilen bijgezet moeten worden om de reguliere medewerkers aan het werk te houden, is er al een tijdje geen nieuwe HBO juridisch stagiaire ingezet.

Doorgroeien en blijvend ontwikkelen is voor alle medewerkers gewenst en wordt gewaardeerd. De instelling zou moeten zijn: je bent nooit uitgeleerd. Vanuit het kantoor worden cursussen en soms de Grotius-opleidingen met tijd en geld ondersteund. Doorstuderen aan de universiteit is voor eigen rekening.

Een optimistisch beeld over de inzet van HBO juristen bij dit moderne notariskantoor. Inzet van HBO juristen kan kostenbesparend werken. Vanwege het economische tij de rem zit op het aannemen van nieuwe HBO juristen.

## **7. Rechtsbijstandsverzekeraar (groot)**

Deze grote rechtsbijstandsverzekeraar heeft circa 2000 medewerkers verspreid over heel Nederland. We spreken de adjunct directeur verzekeringszaken, die zich al jaren bezighoudt met inzet van HBO juristen binnen het bedrijf. Zij zijn op dit gebied toonaangevend in Nederland.

Er is bewust gekozen om HBO juristen in te zetten, vanuit een keuze voor operational excellence. De ontgroening op de arbeidsmarkt zal tot gevolg hebben dat het noodzakelijk wordt om andere dan WO juridische professional in te zetten. Bovendien leek voor het werk van de rechtsbijstandsverzekeraar ook niet altijd per se een academische scholing noodzakelijk te zijn. De komst van de HBO jurist was daarom zeer gewenst. Het bedrijf is er al sinds hun komst actief mee bezig.

Werden eerst de Bbachelor juristen (HBO juristen) in teams bij de master juristen (WO juristen)geplaatst (waardoor alle Bachelors besloten dat zij door wilden studeren), al een paar jaar

wordt nu gewerkt met aparte Bachelorteams. Het streven is om ook alle teamcoördinatoren uit bachelors te laten bestaan. De bachelor is in het functiegebouw een lagere functie dan de master. Het maximum van de salarisschaal van de bachelor ligt op de norm van de masterschaal. Ervaringen met bachelors zijn positief. Ze functioneren als klantgerichte en praktische professionals. Natuurlijk zijn deze kenmerken ook te vinden bij (veel) masters. Voor de bachelors wordt in de workflow in vergelijking meer geprotocoliseerd dan voor masters. Er wordt soms door masters met de bachelors gesproken over de bachelors. Om dit tegen te spreken wordt op subtiële wijze (bijv. oormerken van bachelordossiers) inzichtelijk gemaakt dat veel van het werk van masters een vergelijkbaar niveau vraagt. Inmiddels werken er zo'n 25-30 HBO juristen bij dit bedrijf. Er is lang geëxperimenteerd met de opleiding van de bachelors. Recent is besloten om de bachelors in 3 jaar op te leiden in 2 rechtsgebieden. Hier zijn hoge verwachtingen van. Verdere doorgroei is mogelijk, inhoudelijk op specifieke rechtsterreinen, maar ook in management. En natuurlijk aan de universiteit, maar dan wordt verwacht dat de medewerker dat in eigen tijd en met eigen geld doet. Na het behalen van de master kan gesolliciteerd worden op andere functies binnen het bedrijf. Er is geen sprake van automatische doorplaatsing. Gelet op de recente introductie bachelors speelt het thema "doorgroei" nog geen grote rol in de organisatie. Er zijn nog geen bachelors vertrokken vanwege gebrek aan doorgroeimogelijkheden. Overtuiging van onze gesprekspartner is dat er voor de bachelors prima carrières mogelijk zijn, ook zonder een universitaire opleiding. De meer analytische benadering die op de universiteit bijgebracht wordt, ligt ook niet iedereen, is haar overtuiging. In haar bedrijf doet zij er alles aan om deze mogelijkheden te creëren.

## Bijlage 8. Literatuurlijst

Bispo (2007) Labour Market Segmentation. An investigation into the Dutch hospitality industry. ERIM Ph.D. Series Research in Management, 108

Doeringer, P.B. and M.J. Piore (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Health Lexington Books, Lexington, Massachusetts.

Kluijtmans, F. (2010), *Leerboek HRM*, Noordhoff Uitgevers BV, Groningen

LEVV, 2006 Brochure Functiedifferentiatie Zorg dat het werkt, Kenniscentrum Beroepsonderwijs en Arbeidsmarkt in opdracht van het Landelijk Expertisecentrum Verpleging & Verzorging

Lievens F (2011)., *Human Resource Management Back to basics*, LannooCampus Leuven/Academic Service Den Haag

Mok dr. A. L. (2011), *Arbeid, bedrijf en maatschappij*, Noordhoff Uitgevers, Groningen Houten

Rooij, de (2010), De HBO jurist, in: Hupperetz, Susskind, De Rooij, Van de Luytgaarden, *HBO-Rechten in het werkveld*, Juridische Hogeschool Avans Fontys i.s.m. Wolf Legal Publishers, Nijmegen

Ruyseveldt, van, de Witte & von Grumbkow (2008), *Organiseren van mens en arbeid*, Kluwer ism Open Universiteit, Heerlen

Ryan, P. (1980), *The Empirical Analysis of Labour Market Segmentation*, a paper presented at the Conference on Low Pay and Labour Market Segmentation in Advanced Countries, Berlin.

Taubman, P & M. Wachter (1986), *Segmented Labor Markets*, in: O. Ashenfelter and R.Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 2, Chapter 21, Elsevier Science Publishers B.V.