



Hogeschool van Amsterdam
Maatschappij en Recht

SJD IN BEWEGING

EEN ONDERZOEK NAAR DE ARBEIDSMARKT VOOR SOCIAAL-JURIDISCHE
DIENSTVERLENERS

KENNISCENTRUM MAATSCHAPPIJ EN RECHT
ONDERZOEKSPROGRAMMA LEGAL MANAGEMENT

CREATING TOMORROW



© Hogeschool van Amsterdam
Maart 2014

Onderzoeksprogramma Legal Management

Kenniscentrum Maatschappij en Recht
Wibautstraat 80-86
1091 GP Amsterdam
www.hva.nl/legalmanagement

COLOFON

Dit onderzoek is uitgevoerd door het onderzoeksprogramma Legal Management, onderdeel van het Kenniscentrum Maatschappij en Recht van de Hogeschool van Amsterdam.

Onderzoekers

mr. Ivar Timmer

dr. Gerard Maas

drs. Nanda Goudswaard

mr. Daniëlle Beets

Mark van Duijvenvoorde, LL.B.

© Hogeschool van Amsterdam
Maart 2014

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

Onderzoeksprogramma Legal Management

Kenniscentrum Maatschappij en Recht

Wibautstraat 80-86
Postbus 1025
1000 BA Amsterdam

T 020 548 82 91

www.hva.nl/kenniscentrum-dmr/programma/legal-management/

Inhoudsopgave

COLOFON	i
Inhoudsopgave.....	ii
Samenvatting	iv
1 OPZET ONDERZOEK	1
1.1 INLEIDING	1
1.2 SJD-opleidingen.....	1
1.3 Afbakening en doelstelling	3
1.4 Onderzoeksactiviteiten.....	4
1.5 Leeswijzer	4
2 ONTWIKKELINGEN IN- EN UITSTROOM STUDENTEN	5
2.1 Inleiding	5
2.2 In- en uitstroom: overzichten en prognoses	5
2.2.1 Instroom	5
2.2.2 Achtergrond instroom.....	6
2.2.4 Uitstroom.....	7
2.2.5 Uitval en prognose.....	7
2.3 Ontwikkelingen andere opleidingen.....	8
3 ONDERZOEK WERKVELD	11
3.1 Inleiding.....	11
3.2 Overzicht beschikbare arbeidsmarktonderzoeken	12
3.3 Vergrijzing bij de overheid	14
3.4 Gemeentelijke organisatie.....	15
3.4.1 Inleiding	15
3.4.2 Gemeentelijke samenwerking.....	16
3.4.3 Uitvoering WWB, IOW, IOAZ, IOAW	17
3.4.4 WMO.....	21
3.4.5 WSW	22
3.4.6 Leerplichtwet	22
3.4.7 Schuldhulpverlening	22
3.4.8 Gemeentelijke praktijk: overig.....	25
3.5 Bewindvoering.....	25

3.6	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen	27
3.7	Juridisch Loket en andere adviesinstanties	28
3.8	Strafsector	28
3.9	Vakbonden	29
3.10	Woningcorporaties	29
3.11	Vreemdelingenrecht	30
3.12	Advocatuur en notariaat	30
3.13	Jeugd	30
3.14	Overig	30
3.15	Vacature- en alumnionderzoek	31
4	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	32
4.1	Algemene observaties	32
4.2	Aantallen en ontwikkelingen	34
4.3	Aanbevelingen	36
	BIJLAGE 1: Tabellen in- en uitstroom	37
	BIJLAGE 2: Kerncijfers schoolverlatersonderzoeken	39
	Literatuurlijst	40

Samenvatting

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

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

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

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

1 OPZET ONDERZOEK

1.1 INLEIDING

Aanleiding

Het Landelijk opleidingsoverleg (LOO) Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) is het gezamenlijk overleg van de verschillende opleidingen SJD in Nederland, verbonden aan de Vereniging Hogescholen. Het LOO stelt zich onder andere, in aanvulling op de activiteiten die opleidingen hiervoor al ondernemen, tot taak ontwikkelingen in de beroepspraktijk van SJD'ers te volgen. Zicht op de beroepspraktijk is voor de deelnemende opleidingen van belang om de inhoudelijke aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt te bewaken. Zicht op de arbeidsmarktmogelijkheden in kwantitatieve zin is van belang om studenten goed te kunnen voorlichten over de kansen op de arbeidsmarkt en, eventueel, instroombeperkende of –bevorderende maatregelen te kunnen nemen als de arbeidsmarkt daar om vraagt.

Anno 2014 is de beroepspraktijk van alumni van Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) door bezuinigingen, decentralisering van wet- en regelgeving en digitalisering sterk in beweging. Het LOO SJD heeft het onderzoeksprogramma Legal Management van het Kenniscentrum Maatschappij en Recht van de Hogeschool van Amsterdam daarom gevraagd een onderzoek te verrichten naar de arbeidsmarktpositie van alumni.

Onderzoeksrapport

Dit rapport doet verslag van het in de periode september 2013-maart 2014 uitgevoerd onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van SJD'ers. Anno 2014 staat het werkveld van de SJD'er voor enkele grote wijzigingen. De belangrijkste daarvan zijn de decentralisaties in het sociaal domein, waarbij verschillende taken op landelijk niveau worden overgeheveld naar de gemeenten. De gevolgen van verschillende van de ingezette wijzigingen kunnen nog niet volledig worden ingeschat en zullen pas in de loop van de komende jaren duidelijk worden. Het onderzoek biedt echter een goede basis om in die periode de ontwikkelingen in het werkveld van de SJD'er te volgen.

1.2 SJD-opleidingen

Algemeen

SJD is eind jaren '80 ontstaan uit een specialisatie van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD). Met de oprichting van de opleiding werd tegemoet gekomen aan de behoefte in het werkveld aan professionals die, kort samengevat, juridische expertise koppelen aan goed ontwikkelde sociaal-agogische vaardigheden. Na de eerste opleiding in Culemborg, later onderdeel van de Hogeschool Utrecht, volgden verschillende andere hogescholen. Anno 2014 zijn er zeven hogescholen die de opleiding aanbieden en verbonden zijn aan het LOO SJD:

- Hanzehogeschool Groningen (Hanze)
- Hogeschool Inholland (Inholland)
- Hogeschool Leiden (HL)
- Hogeschool Utrecht (HU)
- Hogeschool van Amsterdam (HvA)
- Saxion
- Hogeschool Zuyd (HZ)

Bij HZ is er sprake van een SJD-afstudeerprofiel binnen de Hogere Juridische Opleiding (HJO). Deze opleiding heeft niet geparticipeerd in het onderzoek. De overige hogescholen zijn gezamenlijk opgetreden als opdrachtgever voor het onderzoek en hebben actief bijgedragen aan het onderzoek,

onder andere door beschikbare gegevens over alumni, stages, afstuderen en contacten met het werkveld te delen.

Aantal opleidingen

Met zeven opleidingen is SJD een opleiding die aan relatief weinig instellingen wordt aangeboden, in vergelijking met bijvoorbeeld MWD (17 hogescholen) en HBO-Rechten (11 hogescholen). Alle opleidingen, met uitzondering van Hogeschool Leiden, bieden ook een deeltijdvariant aan¹. Het aantal instromende studenten bij de deeltijdopleidingen is dalende en betreft anno 2014 9% van de totale instroom. De daling bij de instroom van de deeltijdopleidingen weerspiegelt een landelijke trend.

Marktaandeel

De HvA is van de zes aan het onderzoek deelnemende opleidingen de grootste opleiding, met een marktaandeel van 25% (instroom 2013-2014). De HU (20%) en de Hanze (19%) kunnen ook tot de grotere opleidingen worden gerekend. De HL vormt de kleinste opleiding met een marktaandeel van 9%. Saxion (12%) en Inholland (15%) vormen de middenmoot.

Regionale verdeling

Met Amsterdam (HvA), Utrecht (HU), Leiden (HL) en Den Haag/Rotterdam (Inholland) is er een sterke concentratie van opleidingen in de Randstad. Deze 'Randstad-opleidingen' vertegenwoordigen gezamenlijk 79% van de totale instroom. Hanze, Saxion en HZ hebben geen nabijgelegen 'concurrerende' opleidingen en bedienen derhalve veel grotere regio's.

Figuur 1: Locaties opleidingen



Inhoud van de opleidingen

De zes opleidingen die aan het onderzoek deelnemen verschillen onderling relatief weinig qua inhoud, al leggen alle opleidingen op onderdelen accenten. Alle opleidingen volgen het landelijke competentieprofiel. Qua omvang en achtergrond van instromende studenten zijn er wel grote verschillen. Bij de bespreking van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt (het aantal alumni) in

¹ Vanaf 2011 worden er geen duale trajecten (combinatie werken-studeren) meer aangeboden. Inholland was de laatste opleiding die een dergelijk traject aanbood.

hoofdstuk 2 worden deze verschillen in omvang, alsmede de overige ontwikkelingen in de instroom, nader belicht.

1.3 Afbakening en doelstelling

Het doel van het onderzoek is inzicht te verschaffen in de huidige en toekomstige arbeidsmarkt voor sociaal juridische dienstverleners op hbo-niveau, door enkele van de belangrijkste aspecten van de vraag- en aanbodzijde op de arbeidsmarkt in kaart te brengen en relevante trends en ontwikkelingen te beschrijven die vraag en aanbod de komende jaren kunnen beïnvloeden.

Een belangrijk deel van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt kan goed in kaart worden gebracht doordat gegevens over instroom en uitstroom van studenten relatief eenvoudig beschikbaar zijn. De vraagzijde van de arbeidsmarkt is complexer. Voor de doeleinden van dit onderzoek wordt die vraagzijde gevormd door het aantal arbeidsplaatsen (en de daaruit voortvloeiende) vacatures voor typen functies waarvoor SJD in de visie van werkgevers op dit moment de *meest in aanmerking komende opleiding*, dan wel *één van de meest in aanmerking komende opleidingen* is. Dergelijke functies noemen we vanaf nu kortweg: SJD-functies. Het gaat hierbij om *typen* functies, omdat de SJD- praktijk een grote hoeveelheid functiebenamingen kent voor functies die vaak in hoge mate vergelijkbaar zijn. Criterium om van eenzelfde type functie te spreken is of de functie qua inhoud van de werkzaamheden en gevraagd opleidingsniveau vergelijkbaar is.

Inzicht in de omvang van de arbeidsmarkt voor sociaal juridische dienstverleners ontbreekt momenteel. Het onderzoek heeft zich daarom primair gericht op het globaal in kaart brengen van de belangrijkste 'SJD-functies' en het aantal arbeidsplaatsen dat deze functies vertegenwoordigen. Door deze afbakening richt het onderzoek zich op de 'SJD-arbeidsmarkt': een deelmarkt van de totale arbeidsmarkt. Het heeft zich dus niet gericht op de vraag waar SJD-alumni terecht zijn gekomen, maar op de vraag voor welke functies zij op de huidige arbeidsmarkt, in de ogen van werkgevers, de beste kansen hebben. Een SJD-opleiding biedt, als brede hbo-opleiding, ook voor veel functies buiten de SJD-arbeidsmarkt een goede basis. De werkelijke arbeidsmarkt(mogelijkheden) voor SJD-alumni zijn dan ook ruimer. Zij concurreren buiten de SJD-arbeidsmarkt echter met alumni van meerdere opleidingen.

Het bepalen van de grens van waar nog gesproken kan worden van een SJD-functie en waar niet meer, is soms arbitrair. Werkgevers zijn veelal pragmatisch en geven regelmatig de voorkeur aan 'hbo-niveau plus relevante werkervaring' boven een specifieke opleiding. Naarmate het langer geleden is dat een opleiding is gevolgd, neemt het belang van een gevolgde opleiding ook af en het belang van de opgedane werkervaring ook toe. Toch kunnen in de praktijk veel functies worden onderscheiden die qua inhoud goed aansluiten bij de inhoud van de opleiding en waarbij SJD-alumni ook een belangrijk deel van de huidige personele bezetting uitmaken. Afwegingen rond de vraag wat nog wel en wat geen SJD-functie meer is worden in dit onderzoeksrapport steeds zoveel mogelijk beschreven en verantwoord. Er blijft daarbij in verschillende gevallen ruimte voor discussie.

Er zijn in het onderzoek gefundeerde schattingen gemaakt, met ruime (fout)marges, van het aantal arbeidsplaatsen dat een bepaald type 'SJD-functie' vertegenwoordigt. In vrijwel alle gevallen komen voor SJD-functies ook andere opleidingen, in mindere of meerdere mate, in aanmerking. Er is steeds geprobeerd te achterhalen waarop eventuele voorkeuren van werkgevers gebaseerd zijn en of zich hierin relevante ontwikkelingen voordoen. Voor alle SJD-functies is, waar mogelijk, geschat hoeveel procent van de arbeidsplaatsen in de huidige situatie geacht kan worden door personen met een SJD-achtergrond te worden vervuld. Soms bleek dit goed mogelijk, in andere gevallen kon dit niet of minder nauwkeurig worden bepaald of geschat. Naarmate er sprake is van grotere onzekerheid in de schattingsbasis zijn meer conservatieve aannamen voor de schattingen gebruikt.

Door de in het onderzoek verrichte inventarisatie van de SJD-functies ontstaat een globale rangorde van werkvelden en werkgevers die voor SJD-alumni kwantitatief het meest van belang zijn. Deze rangorde is, alhoewel op onderdelen nog met veel onzekerheid omgeven, inzicht gevend voor opleidingen en studenten. Veel studenten hebben immers de wens om specifiek een SJD-functie te gaan bekleden en willen een inschatting kunnen maken van hun kansen en mogelijkheden in de verschillende sectoren van de SJD-arbeidsmarkt.

1.4 Onderzoeksactiviteiten

Naast het bestuderen van een groot aantal jaarverslagen, beleidsplannen, websites, onderzoeken en andere documenten van een diversiteit aan organisaties, zijn in het kader van het onderzoek meer specifiek de volgende onderzoeksactiviteiten ondernomen:

1. Er zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van alle deelnemende opleidingen. In de meeste gevallen betrof dit de opleidingsmanager, vaak bijgestaan door een stage- of afstudeercoördinator. In deze interviews is onder andere gevraagd naar de relatie met het werkveld en alumni, gegevens over stageplaatsen, afstudeerplaatsen en ontwikkelingen die in de visie van de opleidingen van belang kunnen zijn voor de arbeidsmarktpositie van alumni.
2. Over de periode 1992-2013 zijn de gegevens over in- en uitstroom, achtergrond van studenten van SJD en de instroom van verschillende 'concurrerende' opleidingen in kaart gebracht. Op basis van de huidige instroomgegevens van SJD is een prognose gemaakt van het aantal alumni dat de komende jaren verwacht kan worden de arbeidsmarkt te betreden. In dit verband is ook een analyse verricht van beschikbare onderzoeken over de arbeidsmarktpositie van SJD-alumni.
3. Gedurende de onderzoeksperiode zijn de belangrijkste vacaturewebsites gevolgd, waarbij alle vacatures waarin SJD als vooropleiding werd gevraagd zijn verzameld en geanalyseerd.
4. Op basis van, onder andere, de gegevens die van de opleidingen zijn verkregen en de analyse van verschenen vacatures en aanvullend onderzoek is een selectie gemaakt van te interviewen personen en organisaties uit het werkveld. In totaal zijn 38 interviews gehouden met vertegenwoordigers van koepel- en branche organisaties, werkgevers en verschillende experts. Medewerkers van de HU hebben aan dit deel van het onderzoek bijgedragen door een viertal interviews af te nemen met organisaties uit de regio Utrecht.
5. Daarnaast zijn door studenten van de Hogeschool van Amsterdam, aanvullend op het onderzoek, interviews gehouden met 33 alumni van HvA en HU, binnen diverse organisaties en werkvelden. In deze interviews stond centraal hoe de carrière van deze alumni was verlopen, welke ontwikkelingen zij in het werkveld zien en hoe zijn hun huidige arbeidsmarktpositie ervaren.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de aanbodzijde van de SJD-arbeidsmarkt besproken: de aantallen alumni die vanaf 1992 zijn afgestudeerd en de aantallen die de komende jaren de arbeidsmarkt zullen betreden. In hoofdstuk 3 worden de resultaten van het onderzoek naar het werkveld besproken. Hoofdstuk 4 bevat de conclusies en aanbevelingen.

2 ONTWIKKELINGEN IN- EN UITSTROOM STUDENTEN

2.1 Inleiding

Voor het onderzoek is in kaart gebracht hoeveel SJD'ers er vanaf de start van de opleiding, ruim 20 jaar geleden, zijn opgeleid en hoeveel er de komende jaren zullen afstuderen. Deze laatste alumni, gecombineerd met de alumni van opleidingen die voor bepaalde vacatures als concurrenten kunnen worden beschouwd, vormen de komende jaren de nieuwe toetreders tot de betreffende arbeidsmarkt. In de praktijk is de concurrentie van andere opleidingen voor verschillende functies (zoals schuldhulpverlener en sociaal raadsman of -vrouw) beperkt, terwijl deze voor andere functies groter is (zoals woonconsulent bij een woningcorporatie).

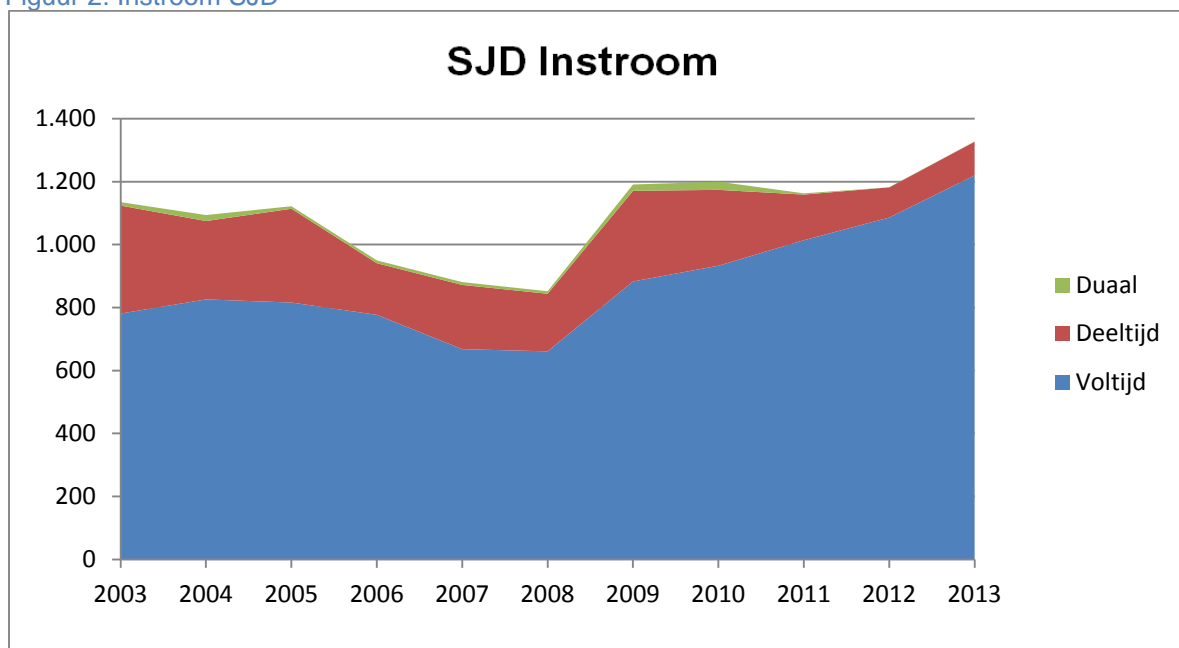
In dit hoofdstuk worden, naast de cijfers van SJD, de in- en uitstroomcijfers op een rij gezet van een brede selectie van hbo-opleidingen die voor bepaalde typen functies als concurrerend kunnen worden beschouwd. Ook WO-Rechten kan voor een beperkt aantal functies als een concurrerende opleiding worden beschouwd. Van WO-Rechten zijn ten behoeve van het overzicht de uitstroomcijfers opgenomen.

2.2 In- en uitstroom: overzichten en prognoses

2.2.1 Instroom

Jaarlijks starten honderden studenten aan de verschillende opleidingen met een SJD-opleiding. Figuur 2 toont de ontwikkeling in het aantal *instromende* studenten vanaf collegejaar 2003-2004 (in de grafiek staat het eerste jaartal voor het eerste jaar van het collegejaar). De gegevens zijn afkomstig van de Vereniging hogescholen. De getoonde instroomcijfers liggen gemiddeld 10-20% lager dan de werkelijke instroomcijfers, omdat in de financieringssystematiek van het hbo 'overstappers' binnen één instelling (bijvoorbeeld een student die na een jaar studeren overstapt van Maatschappelijk Werk en Dienstverlening naar SJD) niet als 'nieuwe instroom' gelden. De trends in de instroom worden met de grafiek wel correct weergegeven. De onderliggende cijfers van alle grafieken in het rapport zijn in tabelvorm opgenomen in bijlage 1

Figuur 2: Instroom SJD



Bron: Vereniging Hogescholen, <http://cijfers.hboraad.nl>

Figuur 2 toont een kleine daling van de instroom in de collegejaren 2006-2008, waarna er in 2009-2010 een sterke stijging is, tot boven het niveau van 2003-2004. Bij de instroom van 2013-2014 is er wederom een forse stijging. Opvallend is de afname van het aantal deeltijdstudenten vanaf 2003, met een opleving in 2009 en 2010. Een daling van het aantal studenten doet zich bij verschillende opleidingen in het sociaal domein voor. De verklaring die hiervoor wel wordt gegeven is dat de doelgroep voor 'tweede kans'-hoger onderwijs landelijk afneemt.

2.2.2 Achtergrond instroom

Landelijk gezien heeft het grootste deel (47,7%) van de instromende studenten een MBO-achtergrond. Havisten vormen 40,9% van de instroom, de overige studenten hebben een andere achtergrond. In veel gevallen hebben zij toegang tot de studie op grond van een VWO-diploma, maar ook een buitenlands diploma of toelating via colloquium doctum behoren tot de mogelijkheden. Per opleiding bestaan er relatief grote verschillen in de achtergrond van de instroom. Zo hebben Inholland en HvA in vergelijking met HL en Hanze een hoog percentage mbo'ers. Tabel 1 toont de verhouding HAVO-MBO-Overig van alle opleidingen.

Tabel 1: Achtergrond instroom

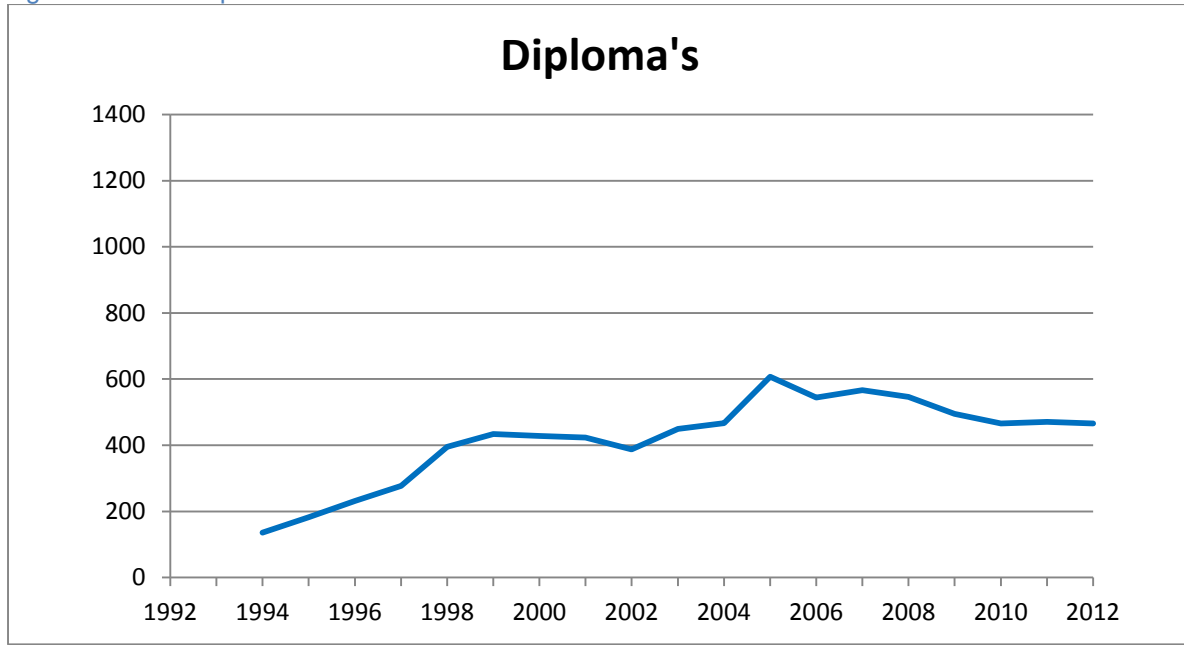
Vooropleiding Instromers 2013	MBO	HAVO	OVERIG	TOTAAL (vt+dt)
SJD Inholland (R'dam)	63,10%	29,70%	7,20%	100%
SJD Amsterdam	54,70%	36,00%	9,40%	100%
SJD Saxion Deventer	51,30%	37,30%	11,40%	100%
SJD Utrecht	48,10%	40,20%	11,70%	100%
SJD Leiden	36,20%	54,60%	9,20%	100%
SJD Hanze Groningen	31,20%	54,70%	14,20%	100%
SJD LANDELIJK	47,70%	40,90%	11,40%	100%

Bron: Vereniging Hogescholen, <http://cijfers.hboraad.nl>

2.2.4 Uitstroom

De uitstroom bestaat uit het aantal studenten dat jaarlijks de opleiding met een diploma verlaat. Figuur 3 toont de ontwikkeling in het aantal diploma's vanaf 1994. In 2005 werd met 600 vooralsnog, het grootste aantal diploma's bereikt. Het wat lagere aantal diploma's in de jaren 2010-2012 wordt veroorzaakt door de lagere instroom in de jaren 2006-2008, zie hiervoor figuur 4.

Figuur 3: Aantal diploma's



Bron: Vereniging Hogescholen, <http://cijfers.hboraad.nl>

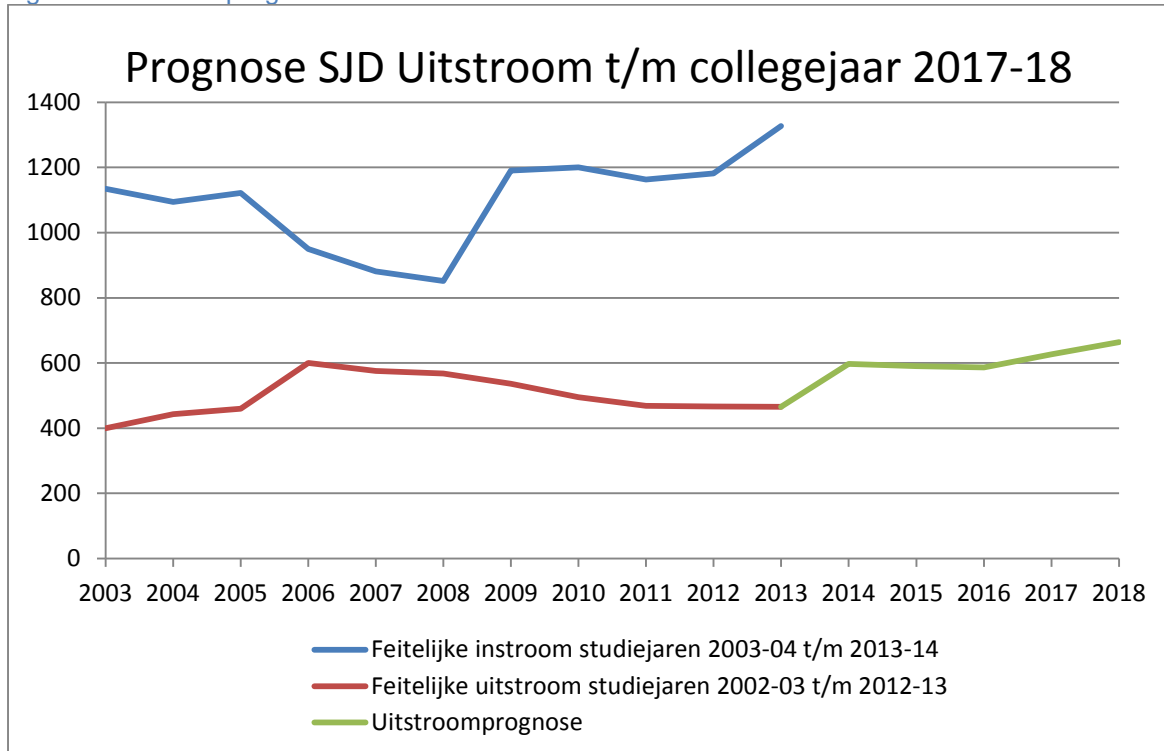
2.2.5 Uitval en prognose

Zoals bij veel opleidingen in het hbo is de uitval gedurende de opleiding, met name in het eerste jaar, relatief hoog. Grofweg valt de helft van de studenten gedurende de studie uit. De gemiddelde studieduur van studenten beweegt zich de afgelopen jaren rond de 4,5 jaar.

De verhouding tussen de instroom in een collegejaar en de uitstroom vier tot vijf collegejaren later is indicatief voor slaag- en faalkansen. Rekening houdend met de gemiddelde uitval in de afgelopen jaren, kan vanuit de instroomcijfers een redelijk betrouwbare uitspraak worden gedaan over de uitstroom tot en met collegejaar 2017-2018.

De uitstroom zal zich tot en met 2017-2018, met jaarlijks ongeveer meer dan 600 diploma's, op een historisch hoog niveau bewegen. Wanneer opleidingen geen instroom beperkende maatregelen nemen en de instroom ook om andere redenen niet daalt, zal de uitstroom in de jaren na 2018 een vergelijkbaar hoog niveau hebben.

Figuur 4: uitstroomprognose



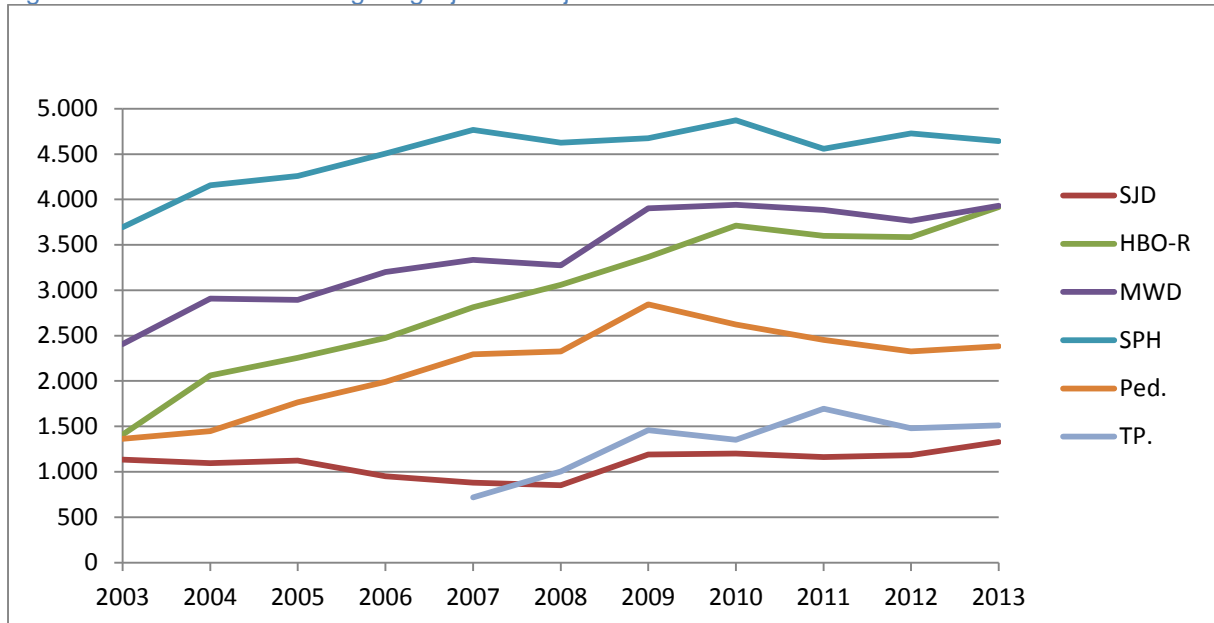
Bron: Vereniging Hogescholen, <http://cijfers.hboraad.nl> (m.u.v. prognose)

2.3 Ontwikkelingen andere opleidingen

Voor verschillende vacatures waarvoor SJD een in aanmerking komende opleiding is, kunnen alumni van andere opleidingen als concurrenten worden beschouwd. De belangrijkste concurrerende opleidingen², zijn MWD voor o.a. reclasseringsfuncties en HBO-Rechten voor functies met een sterk juridisch karakter, zoals juridisch medewerker bij een vakbond of rechtsbijstandverzekeraar. Incidenteel vindt men ook vacatures waarin SJD als mogelijke achtergrond wordt genoemd, naast opleidingen als Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH), Pedagogiek en Toegepaste Psychologie. Dit doet zich onder andere voor bij functies die zich richten op (groepsgerichte) begeleiding. Veelal hebben de laatstgenoemde opleidingen dan echter in hoge mate de voorkeur. De concurrentie met deze opleidingen is, zie ook hoofdstuk 3 en 4, in de praktijk dan ook beperkt.

² zie hierna ook hoofdstuk 3.

Figuur 5: Instroomontwikkeling vergelijkenderwijs

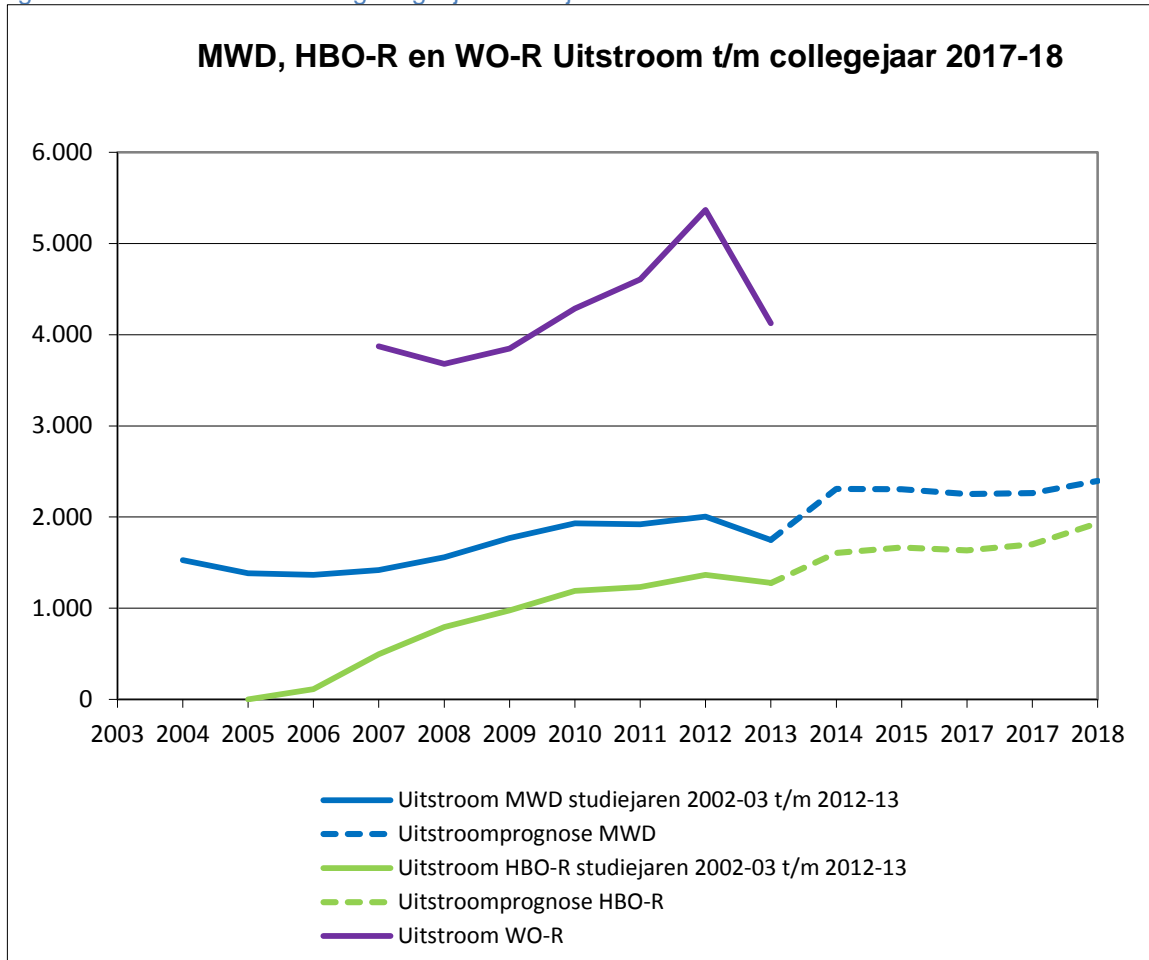


Bron: Vereniging Hogescholen, <http://cijfers.hboraad.nl>

Figuur 5 toont de instroom vanaf 2003 bij de potentieel concurrerende opleidingen. De figuur toont dat SJD, in vergelijking met de andere opleidingen in het sociaal domein en in verhouding tot HBO-Rechten, een relatief kleine opleiding is. Zoals eerder vermeld wordt SJD in vergelijking met veel van deze opleidingen ook maar aan een beperkt aantal instellingen aangeboden. Opvallend is nog dat de instroom van MWD (van circa 2400 naar bijna 4000) en HBO-Rechten (van circa 1500 eveneens naar bijna 4000) de afgelopen 10 jaar fors is gestegen, terwijl die van SJD relatief constant is gebleven.

Voor de opleidingen MWD en HBO-Rechten geldt net als bij SJD dat de uitstroom zich de komende jaren op, historisch gezien, hoge niveaus zal bewegen. Bij MWD zal de uitstroom de komende jaren rond de 2300 liggen, bij HBO-Rechten rond de 1700. De ontwikkeling van de uitstroom bij deze opleidingen is weergegeven in figuur 6. Van de WO opleiding Rechten is geen prognose gemaakt.

Figuur 6: Uitstroomontwikkeling vergelijkenderwijs



Bron: Vereniging Hogescholen, <http://cijfers.hboraad.nl>; Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten, http://www.vsnu.nl/f_c_students_downloads.html (m.u.v. prognoses)

3 ONDERZOEK WERKVELD

3.1 Inleiding

SJD'ers spelen een belangrijke rol in de praktijk van de sociale zekerheid en sociale regelingen. Hun werkzaamheden kunnen daarbij variëren van het verlenen van rechtsbijstand of schuldhulp aan cliënten (bijvoorbeeld als sociaal raadsman/ vrouw of schuldhulpverlener), tot uitvoerder (bijvoorbeeld klantmanager in het kader van de Wet Werk en Bijstand), tot handhavings-, bezwaar- of beleidsfuncties. De laatste functies zijn over het algemeen voor wat meer ervaren beroepsbeoefenaren. De overheid en door de overheid gefinancierde organisaties vormen voor SJD'ers veruit de belangrijkste categorie werkgevers.

De gemeentelijke organisatie vervult bij een belangrijk deel van de sociale zekerheid een spilfunctie. Ten tijde van het onderzoek staan er drie grote decentralisaties in het sociaal domein op stapel, die gezamenlijk als de grootste operatie in het binnenlands bestuur van de laatste decennia kunnen worden aangemerkt. Het betreft de decentralisaties op het gebied van de Jeugdzorg, de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) en de invoering van de Participatiewet. Alle transities houden in dat taken op landelijk niveau naar gemeentelijk niveau verschuiven, waardoor het belang van de gemeentelijke rol verder toeneemt. De decentralisatie op het gebied van de Participatiewet is met name relevant voor de praktijk van SJD'ers.

Het onderzoek in het werkveld heeft, zoals ook in hoofdstuk 1 al aangegeven, tot doel gehad om voor Nederland de belangrijkste typen functies in kaart te brengen waarvoor SJD één van de meest in aanmerking komende, of één van de meest in aanmerking komende, vooropleiding(en) is. Per type functie³ is een gefundeerde schatting gemaakt van het totale aantal arbeidsplaatsen dat dit type functie in Nederland vertegenwoordigt, waarbij de belangrijkste ontwikkelingen in kaart zijn gebracht die dit aantal de komende jaren, in positieve of negatieve zin, kunnen beïnvloeden. Het onderzoek geeft hiermee inzicht in de actuele opbouw en omvang van de SJD-arbeidsmarkt. De aanstaande decentralisaties zullen de organisatie van de uitvoeringspraktijk veranderen en beïnvloeden, maar belangrijke delen van de praktijk zullen niet wezenlijk veranderen. Het onderzoek biedt hiermee een goede basis om deze arbeidsmarkt in de toekomst, ook met de aanstaande wijzigingen, te volgen.

Vooruitlopend op de volgende paragrafen kan worden geconcludeerd dat SJD een vaste plaats in de rechtspraktijk heeft veroverd en voor verschillende functies door werkgevers als een van de belangrijkste toeleverende opleidingen wordt gezien. Een trend die bij enkele specifieke functies is geconstateerd (klantmanager-functies bij de uitvoering van de WWB, schuldhulpverlener en sociaal raadsman/ vrouw) is dat er sprake is van 'SJD-isering'. Daarmee wordt bedoeld: waar een functie voorheen door personen met verschillende achtergronden werd ingevuld, worden vacatures nu in toenemende mate vervuld door personen met een SJD-achtergrond. Het percentage SJD'ers stijgt hierdoor gestaag.

Opbouw hoofdstuk

Allereerst worden in paragraaf 3.2 de beschikbare arbeidsmarktonderzoeken naar SJD, zoals deze in het hoger onderwijs periodiek worden uitgevoerd, geanalyseerd. In paragraaf 3.3 worden enkele ontwikkelingen besproken die voor de arbeidsmarkt bij de overheid van belang zijn. Vanaf paragraaf 3.4 worden de verschillende sectoren van de SJD-arbeidsmarkt besproken. Daarbij is een pragmatische indeling gehanteerd. Afhankelijk van het type functie vindt bespreking plaats aan de hand van de aard van het type functie (bijvoorbeeld: eerstelijns juridisch advies), of aan de hand van de organisatie(s) waar de functies te vinden zijn. Gelet op het grote belang van de gemeentelijke praktijk en de gemeentelijke organisatie voor de SJD-arbeidsmarkt, wordt deze praktijk als eerste en meest uitgebreid besproken.

³ We spreken, zoals in hoofdstuk 1 ook al vermeld, van 'type functie' en niet van 'functie' omdat de praktijk een grote hoeveelheid functiebenamingen kent voor functies die vaak in hoge mate vergelijkbaar zijn. Criterium voor indeling in een type is of de functie-inhoud qua inhoud van de werkzaamheden en gevraagd opleidingsniveau vergelijkbaar is.

3.2 Overzicht beschikbare arbeidsmarktonderzoeken

Dit onderzoek richt zich, op de SJD-arbeidsmarkt. Periodiek worden in het hoger onderwijs door verschillende partijen onderzoeken verricht naar de arbeidsmarktpositie van hbo-alumni. Relevante studies worden hier besproken.

Studie & werk (SEO)

Een door publicatie van resultaten in de Elsevier bekende onderzoeksreeks is Studie & Werk van het aan de Universiteit van Amsterdam gelieerde onderzoeksbureau SEO Economisch Onderzoek. In deze reeks wordt de arbeidsmarkt(positie) voor hoger opgeleiden geschetst op basis van baanzoekduur, salaris en andere arbeidsvoorwaarden, baan zekerheid, werkloosheid, alumnivertrouwen en zoekgedrag. Ook is er aandacht voor aansluiting van studie en baan.

Voor dit onderzoek wordt jaarlijks een steekproef genomen van in een bepaald studiejaar afgestudeerde hbo'ers en academici, die worden ondervraagd door middel van een schriftelijke enquête. De steekproeftrekking en verzending van de vragenlijsten werd van oudsher verzorgd door de Informatie Beheer Groep (IBG), thans de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), te Groningen. Aan de hand van de totale populaties van afgestudeerden op HBO-niveau zijn daarbij de grootste opleidingen of clusters van opleidingen met 200 of meer gediplomeerden geselecteerd. Jaarlijks worden zo 50 tot 60 (clusters van) opleidingen belicht. Voor de kleinere daarvan, met minder dan 300-350 afgestudeerden, worden alle afgestudeerden aangeschreven, voor andere slechts een deel. Van een populatie van veertig tot zestigduizend afgestudeerden van het HBO wordt zo jaarlijks een deel benaderd, waarvan dan een deel ook daadwerkelijk reageert. Populatiegetallen doen vermoeden dat het onderzoek concentreert op voltijd studenten. Per saldo responderen jaarlijks zo'n 3.000-4.000 hbo'ers, waarbij de respons per opleiding behoorlijk kan variëren (15% tot 90%). Met het oog op representativiteit van de steekproef voor het hbo wordt gewerkt met een weefactor. Het meest recente cohort betreft afgestudeerden van hogescholen (en academici) die tijdens het studiejaar 2010/2011 de arbeidsmarkt hebben betreden en die in de eerste twee maanden van 2013 zijn ondervraagd.

HBO-monitor (ROA)

Daarnaast is er de HBO-Monitor, een jaarlijks onderzoek dat wordt uitgevoerd door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Maastricht University. Dit is een vergelijkbaar onderzoek, maar grootschaliger van opzet. De omvang van de steekproef is groter en er wordt ook naar deeltijd gekeken. In de enquête komen vergelijkbare onderwerpen (baanzoekduur, werkloosheid, deelname aan vervolgonderwijs, aansluiting opleiding en werk, oordeel voorbereiding opleiding op arbeidsmarkt, salaris en andere arbeidsvoorwaarden zoals arbeidsduur) aan de orde. In het meest recente cohort van de reguliere jaarlijkse monitor staan de arbeidsmarkresultaten van hbo-afgestudeerden van het examenjaar 2010-2011 centraal. Eind 2012 (anderhalf jaar na afstuderen) hebben bijna 20.000 afgestudeerden de enquête van de HBO-Monitor ingevuld. De respons bedroeg 39%. Het gaat hierbij zowel om bachelor als master studenten. In plaats van de gebruikelijke HBO-monitor jaarrapportage is in 2013 een set sectorrapportages verschenen, waaronder de *Sectorrapportage Hoger Gezondheidszorgonderwijs en Hoger Sociaal-Agogisch Onderwijs*. Met betrekking tot academici is er een aparte WO-Monitor.

De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep (ROA)

Het ROA publiceert daarnaast ook de reeks *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep*, waarin een overzicht wordt gegeven van de huidige en toekomstige ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel is inzicht te verschaffen in de actuele situatie en de modelmatige prognoses van beroepen en opleidingen op de arbeidsmarkt. De gegevens over arbeidsmarktsituatie worden jaarlijks geactualiseerd. De modelmatige prognoses worden elke twee jaar opgesteld en hebben steeds betrekking op een periode van zes jaar. Probleem met deze reeks is dat de voorkomende opleidingen (102) zijn samengevoegd tot een aantal clusters (23). Hierin is SJD niet meer afzonderlijk te herkennen.

Evaluatie

Zowel Studie & Werk als de HBO-Monitor richten zich op pas afgestudeerde hbo'ers, die binnen maximaal 20 maanden na diplomering worden bevraagd over hun activiteiten en ervaringen met betrekking tot de arbeidsmarkt. Het voordeel van dit soort onderzoeken is dat SJD en andere opleidingen afzonderlijk in de rapportages te herkennen en analyseren zijn. Bij het gebruik van cijfers voor een enkele opleiding moet echter wel enige terughoudendheid worden betracht. Zoals is geconstateerd kunnen responspercentages per opleiding nogal uiteen lopen. Zo kan bij sommige opleidingen het aantal respondenten erg klein zijn. Dit kan de lezer niet altijd en niet eenvoudig uit de rapportage afleiden. Door middel van weging kan de vertegenwoordiging van die opleiding binnen het totaal van de opleidingen ten behoeve van analyse weer in balans gebracht worden. Een klein aantal voor een opleiding feitelijk informatie gevende respondenten blijft echter een probleem bij 'getrapte items'. Vragen over een arbeidscontract bijvoorbeeld kunnen alleen beantwoord worden door dat deel van de respondenten dat daadwerkelijk een contract (lees: werk) heeft. Wanneer de respondenten van een bepaalde opleiding (relatief) vaak werkloos zijn en/of doorstromen naar vervolgoopleidingen, dan worden vragen over werk en arbeidsvoorwaarden per definitie door een kleiner deel van de voor die opleiding beschikbare respondenten beantwoord dan bij een opleiding waar werkloosheid laag en doorstroom klein is. Als dan ook nog eens onderscheid gemaakt wordt tussen voltijd en deeltijd afgestudeerden dan wordt de spoeling voor die opleiding wellicht wel erg dun. Gezien de grootschaliger opzet zal dit bij de HBO-Monitor minder snel een probleem opleveren dan bij Studie & Werk, hoewel het onder omstandigheden ook daar kan spelen. Blijft dat de lezer daar zonder diepgaandere analyse slecht zicht op heeft. Daarom beschouwen we cijfers per opleiding als indicatief.

Met betrekking tot de toekomst kan nog worden opgemerkt dat naarmate opleidingen meer gaan doen met sociale media zoals bijvoorbeeld LinkedIn groepen zij ook steeds beter in staat zullen zijn zelf onderzoek te doen onder hun eigen alumni, en eventueel hun eigen informatie met die van de andere opleidingen kunnen combineren. Daardoor zal de afhankelijkheid van dure, grootschalige enquêtes en prognosemodellen verminderen. Wat dergelijke onderzoeken overigens niet overbodig maakt. De resultaten van de afgelopen jaren worden hieronder beknopt weergegeven.

Uitkomsten

De arbeidsmarkt voor recent hbo-gediplomeerden is tussen 2008 en 2012 verslechterd. Niet alleen is de werkloosheid verdubbeld (van 3,5% in 2008 naar 7,9% in 2012); voor jongeren die wel een baan hebben gevonden is de kwaliteit van het gevonden werk afgenomen. Het loon is lager dan vier jaar geleden (€14,49 bruto per uur in 2012 tegen €15,82 in 2008), er wordt vaker onder het eigen niveau gewerkt (van 17% in 2008 naar 20% in 2012) en het aandeel gediplomeerden met een tijdelijk contract is toegenomen (van 32% in 2008 naar 40% in 2012). ROA stelt dat er weliswaar vaker binnen de eigen richting wordt gewerkt maar ROA's Kerncijfers Schoolverlatingsonderzoeken ondersteunen die conclusie echter niet. De huidige prognoses zijn minder gunstig dan de prognoses van twee jaar geleden voor de periode 2011-2016. Vooral voor de hoger opgeleiden zijn de toekomstperspectieven in vergelijking met twee jaar geleden duidelijk minder vaak (zeer) goed. Redenen hiervoor zijn:

- de haperende vraag als gevolg van het langer doorwerken van ouderen waardoor vervangingsvraag uitblijft,
- de beperkte uitbreidingsvraag als gevolg van de aanhoudende crisis, en
- de verwachte groei in de arbeidsmarktinstroom van hoger opgeleiden.

Tabel 2

	Werkloos (%)	Werkzaam in kerndomein (%)	gem. Bruto uurloon (%)	Spijt opleiding (%)	Tevreden met functie (%)	Aantal (n)
Totaal HBO Bachelor	4,8	70,5	13,7	19,8	67,7	70409
Totaal HEO Bachelor	5,7	59,9	13,53	27,1	61,8	26561
Totaal HGZO Bachelor	2,3	79,5	15,2	13,5	76,0	7.254
Totaal HSAO Bachelor	4,6	60,0	13,6	21,7	62,8	7.502
Sociaal-Juridische Dienstverlening	4,2	66,8	15,5	24,4	64,0	603

Bron: J. Allen, G. Ramaekers, & A. Verhagen, Sectorrapportage Hoger Gezondheidszorgonderwijs en Hoger Sociaal-Agogisch Onderwijs (ROA, 2013).

SJD valt in deze onderzoeken onder de sector Hoger Sociaal-agogisch onderwijs (HSAO)⁴, waarbinnen het, als gezegd, een relatief kleine opleiding is (circa 8% van het totaal). Het blijkt dat afgestudeerden van het Hoger Sociaal-agogisch Onderwijs (HSAO) relatief vaak werkloos zijn en vrij veel last van de conjunctuur hebben. Ze werken vaker dan andere afgestudeerden buiten hun eigen kerndomein, en geven vaak aan dat de aansluiting tussen de opleiding en de huidige functie minder dan optimaal is. Ze werken relatief vaak in tijdelijke en/of parttime functies. In toenemende mate werken HSAO'ers relatief vaak onder hun eigen niveau. Mede hierdoor ligt hun uurloon gemiddeld relatief laag, hoewel dit in de loop der jaren wat bijgetrokken is. Ze zijn het minst tevreden met de huidige functie en zien relatief weinig carrièreperspectieven. In de loop der jaren is de deelname aan bijscholing iets sneller toegenomen dan bij de meeste HGZO-clusters in dezelfde sector. Alles bij elkaar genomen is het weinig verrassend dat een relatief hoog aandeel HSAO-ers aangeeft achteraf spijt te hebben met de gekozen opleiding.

In vergelijking tot de rest van de sector en met het hbo als geheel zijn voltijds SJD afgestudeerden vaker werkloos (17%), maar deeltijd afgestudeerden juist minder vaak. Ongeacht of zij de opleiding in vol- of deeltijd hebben gevolgd zijn SJD'ers – als zij werkzaam zijn - vaker dan collega's binnen de sector buiten hun eigen opleidingsrichting werkzaam (maar niet vaker dan in het hbo als geheel het geval is). Eenzelfde patroon bestaat wat betreft het werken onder het eigen opleidingsniveau. SJD'ers zijn minder vaak werkzaam in loondienst dan sector- en hbo-collega's in het algemeen. Net als sector collega's hebben zij in vergelijking tot hbo'ers in het algemeen minder vaak een vaste aanstelling. Vaker dan de sector collega's werken zij in deeltijd maar niet bijzonder afwijkend van wat voor hbo'ers gangbaar is. Details zijn terug te zien in de (ontwikkeling van de) werkloosheid onder SJD-afgestudeerden (zie bijlage 2).

Het is een ervaringsgegeven dat een belangrijk deel van afgestudeerde hbo'ers uiteindelijk terecht in een functie die geen directe relatie heeft met de gevolgde opleiding. Soms is dit een bewuste keuze, soms het gevolg van een gebrek aan mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De mate waarin het afgestudeerden lukt om op korte termijn een baan binnen de sector te vinden, is een indicatie voor de werkgelegenheid in de sector. In de jaarlijkse hbo-monitor van het ROA bewegen de cijfers van het afgestudeerde SJD-alumni die binnen hun werkveld een functie hebben gevonden zich de afgelopen jaren vrij constant rond de 77%. De hbo-monitor moet, door het beperkt aantal respondenten, worden gezien als een indicatie en garandeert geen representativiteit. Op basis van deze cijfers zou een kwart van de recent afgestudeerden dus echter niet op korte termijn werk vinden binnen de eigen sector. Bij andere opleidingen in het sociaal domein ligt dit percentage hoger, bijvoorbeeld SPH (90%) en Pedagogiek (90%). De cijfers zijn, als gezegd, slechts indicatief.

3.3 Vergrijzing bij de overheid

De SJD-arbeidsmarkt is sterk verbonden aan de overheidssector en staat in die zin onder invloed van algemene ontwikkelingen die voor deze sector gelden. Vergrijzing en ontgroening zijn daarbij relevante thema's. In het rapport *De Grote Uittocht*⁵ uit 2010 schetste het Ministerie van Binnenlandse Zaken de situatie dat in 2020 zes van de tien overheidsambtenaren door pensionering en andere vormen van vertrek vervangen zouden moeten worden, terwijl op dat moment de vergrijzing voor een krappe arbeidsmarkt zou zorgen. Hierdoor zou de overheid grote moeite hebben om voldoende geschikt personeel te vinden. In november 2013 heeft het ministerie de conclusies van dit rapport herzien (in: *De Grote Uittocht Herzien*⁶). Kort gezegd wordt in de nieuwe vooruitblik de eerder verwachte vervangingsvraag sterk gedempt door de verhoogde pensioenleeftijd en de bezuinigingen op het overheidsapparaat (€ 13 miljard tussen 2013-2017).

Het laatste rapport verwijst naar een recente analyse van het Centraal Plan Bureau⁷ (CPB) waaruit blijkt dat geen structurele lange termijn tekorten worden verwacht op de arbeidsmarkt, mede omdat markten in het algemeen over aanpassingsmechanismen beschikken, zoals het automatiseren of naar het buitenland verplaatsen van werk. Daarbij zij aangetekend dat verschillende van deze aanpassingsmechanismen in mindere mate toepasbaar zijn op het werk van de overheid.

⁴ NB: In de indeling van de Vereniging hogescholen wordt SJD ingedeeld bij het Hoger Economisch Onderwijs.

⁵ Rijksoverheid 2010.

⁶ Rijksoverheid 2013b.

⁷ CPB 2013.

Allebei de recente rapporten geven aan dat er, hoewel er vanaf circa 2020 waarschijnlijk geen structurele krapte zal heersen, lokaal en kwalitatief wel tekorten kunnen ontstaan. Een overschot aan bouwambtenaren lost een tekort aan juristen bijvoorbeeld niet op⁸. Er is in het algemeen geen duidelijkheid over de vraag of en waar kwalitatieve tekorten zullen ontstaan. In *De Grote Uittocht herzien* worden kwalitatieve tekorten, en het gebrek aan zicht hierop, erkend als punt van zorg. De bezuinigingen, en de daaraan gekoppelde beperkte verjonging door nieuwe instroom, zorgen voor een gestaag stijgende leeftijd bij de (gemeentelijke) overheid. In 2022 zal ruim 37% van het personeel een leeftijd tussen 50-60 jaar hebben en bijna 15% een leeftijd tussen 60 en 70 jaar. In commentaren op het rapport wordt dit, in combinatie met de beperkte budgetten voor training en opleiding, als belangrijk punt van zorg gezien⁹.

Met betrekking tot de gemeentelijke praktijk geeft *De Grote Uittocht herzien* aan dat er nog geen duidelijkheid is over de te verwachten effecten van de decentralisaties. Ook een recent onderzoek¹⁰ naar de mogelijke arbeidsmarkteffecten van de decentralisaties geeft aan dat er nog veel vragen bestaan en dat er voor de sector maatschappelijke dienstverlening (waar een deel van de dienstverlening door SJD'ers toe kan worden gerekend) zowel kansen als bedreigingen bestaan. Sinds het verschijnen van dit rapport zijn verschillende maatregelen bovendien nog gewijzigd. Het algemene beeld is dus nog niet helder en zal, ook volgens het merendeel van de geïnterviewden in het onderzoek, op zijn vroegst pas in de loop van 2015-2017 duidelijker worden, als de decentralisaties praktijk worden.

De Monitor gemeenten 2012 van het A&O-fonds gemeenten¹¹ geeft aan dat het beeld van de gemeentelijke arbeidsmarkt van de afgelopen jaren zich in 2012 heeft voortgezet. De gemeentelijke arbeidsmarkt zit voor een belangrijk deel op slot. De bezuinigingen hebben de personeelsmobiliteit binnen gemeenten sterk beperkt. De uitstroom ligt rond de 6,6% en de instroom rond de 4%, waardoor er de facto minder arbeidsplaatsen zijn. Doordat er weinig nieuwe instroom is, stijgt de gemiddelde leeftijd. Ook deze monitor erkent de stijgende leeftijd, in combinatie met beperkte gelden voor opleiding en bijscholing, als belangrijk punt van zorg.

De verschillende onderdelen van de SJD-arbeidsmarkt worden vanaf paragraaf 3.4 besproken. Bij elk onderdeel is getracht, voor zover mogelijk, in te gaan op de te verwachten krimp of groei van het aantal functies (uitbreidingsvraag), eventuele verdringingsaspecten (bijvoorbeeld verdringing van MWD'ers door SJD'ers of omgekeerd) en eventuele constatering die relevant zijn voor de te verwachten vervangingsvraag (bijvoorbeeld of er aanwijzingen zijn dat er bij bepaalde typen functies sprake is van sterke vergrijzing).

3.4 Gemeentelijke organisatie

3.4.1 Inleiding

De gemeente vervult bij de uitvoering van verschillende sociale voorzieningen een spilfunctie. Voor de beroepspraktijk van SJD'ers is vooral relevant dat de gemeente in de huidige situatie verantwoordelijk is voor de uitvoering van de *Wet werk en bijstand* (WWB), inclusief bijzondere bijstand) en verschillende verwante regelingen, zoals het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz), de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) en de Wet inkomensvoorziening oudere of gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ). Op grond van Wet bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten (BUIG) worden deze uitkeringen via één geldstroom gefinancierd, al worden de kosten van de verschillende regelingen wel apart begroot¹². Deze uitkeringen worden gezamenlijk daarom wel aangeduid als de BUIG-uitkeringen¹³. Het Bbz, de IOAW, IOW en de IOAZ zijn qua omvang veel kleiner dan de WWB. De WWB kan dus alsnog worden gezien

⁸ Bekkers 2013.

⁹ Vorst 2013.

¹⁰ Panteia 2013.

¹¹ AenO Fonds 2013.

¹² De macrobudgetten voor de verschillende regelingen worden afzonderlijk geraamd. Vervolgens worden deze budgetten opgeteld en het geheel over de gemeenten verdeeld. De gemeenten ontvangen dus één budget.

¹³ Hiertoe behoren strikt genomen ook nog de uitkeringen op grond van de Wet werk en inkomen kunstenaars (WWIK) en de Wet investeren in jongeren (WIJ). Deze regelingen zijn inmiddels vervallen, er worden geen nieuwe uitkeringen meer toegekend.

veruit de belangrijkste regeling. Hiernaast zijn er nog enkele verwante inkomensondersteunende regelingen, op basis waarvan door de gemeente vergoedingen verstrekt kunnen worden aan burgers, zoals een tegemoetkoming voor kosten in de kinderopvang (veelal aan ontvangers van een – gedeeltelijke- uitkering) en vergoedingen voor schoolfondsen.

Naast deze regelingen is de gemeente verantwoordelijk voor de *Wet gemeentelijke schuldhulpverlening* (Wgs). In deze praktijk zijn veel SJD'ers werkzaam. De *Wet Sociale Werkvoorziening* (WSW) en de *Wet Maatschappelijke Ondersteuning* (WMO) zijn voor SJD'ers over het algemeen veel minder relevant. Uit de gelden die de gemeente op grond van de WMO ontvangt (verbonden aan het prestatieveld informatie en advies) wordt in ca. 150 gemeenten wel het Sociaal raadsliedenwerk betaald of gesubsidieerd. Naast functies die verbonden zijn aan de uitvoering van deze wetten en regelingen komen we, ten slotte, SJD'ers ook tegen bij het toezicht van de gemeente op de Leerplichtwet.

In het kader van de *Participatiewet*, die volgens planning per 1 januari 2015 wordt ingevoerd, worden de *Wet Werk en Bijstand* (WWB) en de *Wet Sociale Werkvoorziening* (WSW) vervangen door de *Participatiewet*. Met de invoering wordt, voor wat betreft de WSW, de toegang tot het werken in een beschermde omgeving sterk beperkt en is het streven dat personen met een WSW-indicatie met loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers aan de slag gaan.

Met betrekking tot de WMO worden delen van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) overgedragen naar gemeentelijk niveau. Hierdoor worden gemeenten, onder andere, verantwoordelijk voor onderdelen van zorg aan langdurig zieken en ouderen (zoals het organiseren van dagbesteding), naast de woon- en vervoersvoorzieningen waar gemeenten nu al verantwoordelijk voor zijn. Deze decentralisatie lijkt, evenals de decentralisatie van de jeugdzorg, voor de SJD-arbeidsmarkt, minder van belang. In het algemeen betekenen de decentralisaties meer werk voor de gemeenten, terwijl bij de overheveling van taken de beschikbare budgetten gekort zullen worden.

Vanaf paragraaf 3.4.3 bespreken we de organisatie van de uitvoering van de verschillende wettelijke regelingen en het aantal hieraan verbonden arbeidsplaatsen. In de volgende paragraaf bespreken we eerst de mogelijkheden tot samenwerking en uitbesteding voor gemeenten bij de uitvoering van deze wettelijke regelingen.

3.4.2 Gemeentelijke samenwerking

De huidige situatie is minder overzichtelijk dan deze op het eerste gezicht misschien lijkt. Een gemeente kan er namelijk voor kiezen om haar opgedragen taken onder te brengen in een gemeenschappelijke regeling (GR): een samenwerkingsverband met andere gemeenten, op grond van de *Wet gemeenschappelijke regelingen*. Daarbij zijn er verschillende mogelijkheden: een gemeente aanwijzen als centrumgemeente die taken voor de andere betrokken gemeenten uitvoert, het in het leven roepen van een nieuw openbaar lichaam met rechtspersoonlijkheid, of een nieuw gemeenschappelijk orgaan (zonder rechtspersoonlijkheid) oprichten. Alle gemeenten werken voor bepaalde taken samen in een GR. Samenwerking komt in een GR in het algemeen bij kleinere gemeenten in hogere mate voor.

Naast de mogelijkheden om met andere gemeenten samen te werken in het kader van een GR, bestaan er lichtere vormen van samenwerking, zoals het afstemmen van beleid of het gezamenlijk inkopen van re-integratiediensten. In de praktijk wordt ook veel gebruik gemaakt van de mogelijkheid om uitvoerende taken op het gebied van de WMO, WSW (leer/werkbedrijven) en de Wgs uit te laten voeren door externe (private) partijen.

Vrijwel alle combinaties van samenwerking in een GR en uitbesteding van taken komen voor. Door de verschillende mogelijke combinaties ontstaat, gezien over alle gemeenten, een bont palet. Sommige gemeenten werken alleen voor de WSW samen in een GR. Andere gemeenten voeren de WWB, IOAW, IOAZ, IOW, WSW, WMO, Leerplichtwet én Wgs gezamenlijk uit. Weer andere gemeenten werken samen in het kader van de WSW, voeren de overige regelingen zelfstandig uit, maar besteden daarbij de taken op het gebied van de Wgs wel uit aan een externe partij.

Ter illustratie: volgens cijfers van Divosa¹⁴, de vereniging van sociale diensten, werkt 54% van de gemeenten samen bij de uitvoering van de WWB, waarvan 36% d.i. (één derde van *alle* gemeenten, en twee derde van de *samenwerkende* gemeenten) in het kader van een gemeenschappelijke regeling (146 gemeenten). Voor de uitvoering van de WSW is de samenwerkingsgraad nog hoger. In totaal 90 leer/werkbedrijven bedienen alle gemeenten. Voor de samenwerking en afstemming tussen gemeenten en UWV met betrekking tot de re-integratie van werkzoekenden is Nederland bovendien ingedeeld in 35 arbeidsmarktregio's, waarbij de afspraken tussen gemeenten en UWV per regio kunnen verschillen. De verwachting van Divosa is dat de samenwerkingsgraad verder zal stijgen.

De lappendeken van samenwerkingsconstructies en uitbestedingen bemoeilijkt het overzicht op de uitvoeringspraktijk. Ook veel experts, alsmede koepel- en brancheorganisaties, hebben geen gedetailleerd zicht op het aantal arbeidsplaatsen en functies dat verbonden is aan de uitvoering van de verschillende wetten en regelingen waarvoor de gemeente verantwoordelijk is. Het onderzoek naar de gemeentelijke praktijk is in dit opzicht waardevol en heeft op onderdelen duidelijkheid geschapen, maar roept tegelijkertijd ook nog veel vragen op. Een voorbeeld is het verschil in de personele bezetting bij de uitvoering van de bijstand tussen samenwerkende kleinere gemeenten en grotere gemeenten, dat in de volgende paragraaf aan de orde zal komen.

3.4.3 Uitvoering WWB, IOW, IOAZ, IOAW

3.4.3.1 Algemeen

Van de hierboven, zogenoemde, BUIG-regelingen heeft de WWB veruit de grootste omvang (90-95%), vandaar dat deze regeling het uitgangspunt is bij de bespreking. De belangrijkste SJD-functie binnen de gemeentelijke praktijk, in kwantitatieve zin, is hierbij *klantmanager*: de medewerker die contact onderhoudt met de uitkeringsgerechtigde en hem begeleidt bij de re-integratie naar de arbeidsmarkt. De Standaard voor vakvolwassenheid van klantmanagers¹⁵ van de Beroepsvereniging voor klantmanagers onderscheidt de volgende 10 kerntaken van een klantmanager:

1. *Het houden van een intake (verbijzondering van de probleemanalyse);*
2. *Het in beeld brengen van de vraag van de werkgever en de mogelijkheden en belemmeringen werkzoekenden;*
3. *Het afspreken van doel- en actiebeslissingen met werkgever/werkzoekende;*
4. *Het uitvoeren van afgesproken acties;*
5. *Het bewaken van afspraken gedurende de uitvoering van de doel- en actiebeslissingen (verbijzondering van de probleemanalyse);*
6. *Het handhaven wanneer de afspraken door de werkgever/werkzoekende niet nagekomen worden;*
7. *Het evalueren of de uitvoering van de doel- en actiebeslissingen al dan niet gehaald wordt.*
8. *Het rapporteren van de verrichte werkzaamheden;*
9. *Het leveren van een bijdrage aan beheer en beleid van de organisatie;*
10. *Het bevorderen van de (eigen) deskundigheid.*

In de praktijk wordt voor de functie van klantmanager een diversiteit aan benamingen gehanteerd (casemanager, cliëntmanager, re-integratieconsulent, enzovoort). Klantmanager is het meest gebruikelijk. Bij de uitvoering van de WWB wordt binnen een deel van de gemeenten een scheiding gemaakt tussen *werk* (het deel van de uitvoering dat is gericht op re-integratie) en *inkomen* (het deel van de uitvoering dat is gericht op het beslissen omtrent het recht op uitkering en de daaraan verbonden zaken). Wanneer er binnen een gemeente sprake is van een dergelijke scheiding zijn de functies aan de inkomenskant soms –deels- op MBO-4 niveau. Er lijkt wel een beweging te zijn dat ook dit steeds vaker een hbo-functie is. Klantmanagers inkomen (of: inkomensconsulenten) houden zich veelal ook bezig met de uitvoering van andere, inkomensondersteunende regelingen. Op basis van het onderzoek is de indruk dat met name in kleinere sociale diensten er in mindere mate sprake is van een scheiding werk-inkomen. Een minderheid van de sociale diensten, met name enkele kleinere,

¹⁴ Divosa 2013a.

¹⁵ Polstra 2013.

heeft een bredere klantmanagersfunctie, waar klantmanagers ook betrokken zijn bij de uitvoering van andere wettelijke regelingen, zoals WSW en WMO. Op het totaal is dit, kwantitatief bezien, verwaarloosbaar. Er lijkt op basis van het onderzoek geen sprake te zijn van een breed fenomeen, noch van een beweging in die richting.

Grofweg kan worden gesteld dat in het verleden bij de uitvoering van de bijstand vooral veel aandacht was voor de inkomenskant en minder voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden. In de goede economie van de jaren '90 veranderde dit en werd er een duidelijker accent gelegd op *Werk*. Voor de uitvoering hiervan werden in veel gevallen nieuwe medewerkers geworven. In deze periode was er nog geen duidelijk profiel voor de functie van klantmanager en gingen personen met verschillende achtergronden de klantmanagersfunctie vervullen. Aanvankelijk werden er voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden ook veel private partijen ingeschakeld. Onder andere uit financiële overwegingen gingen sociale diensten dit in de jaren hierna in toenemende mate zelf doen of aan publieke instellingen uitbesteden, zoals SW-bedrijven¹⁶.

Door deze, hier zeer beknopt geschetste, geschiedenis is in de huidige uitvoeringspraktijk de opleidingsachtergrond van klantmanagers zeer divers. Wanneer alleen gekeken wordt naar opleiding (en niet naar relevante werkervaring), zien werkgevers voor de functie van klantmanager (*Werk en inkomen*, dan wel alleen *Werk* of *Inkomen*) in de huidige situatie SJD over het algemeen als de beste match. Alternatieven zijn HBO-Rechten, maar deze opleiding wordt duidelijk minder genoemd. MWD wordt over het algemeen als (duidelijk) minder geschikt gezien, doordat alumni van deze opleiding over te weinig kennis van wet- en regelgeving beschikken. Gelet op deze voorkeur van werkgevers kan worden gesteld dat de klantmanagersfunctie *SJD-iseert*: bij vrijkomende vacatures, en voor het overige gelijke geschiktheid van kandidaten, is SJD de meest in aanmerking komende opleidingsachtergrond. Het vacatureonderzoek dat gedurende de onderzoeksperiode is uitgevoerd bevestigt dit beeld. Andere achtergronden blijven nog steeds mogelijk, met name wanneer een kandidaat al over relevante ervaring beschikt. Omdat er in de huidige praktijk nog veel van dergelijke kandidaten zijn, zal de '*SJD-isering*' zich, bij ongewijzigde omstandigheden, slechts langzaam voltrekken.

Vooruitlopend op de schatting van het aantal arbeidsplaatsen is van belang dat het aantal bijstandsgerechtigden, onder invloed van de economische crisis, vanaf 2008 sterk gestegen is. Figuur 7 toont grafisch de ontwikkeling vanaf 2008. Eind 2013 ontvingen 413.000 personen een bijstandsuitkering¹⁷. Re-integratie van bijstandsgerechtigden naar werk is niet eenvoudig. Anno 2012 was bij 77% sprake van belemmeringen die de re-integratie bemoeilijken¹⁸. Ongeveer 24% van de bijstandsgerechtigden heeft een vrijstelling van de werkplicht. Door de groei en kortingen op de re-integratie-budgetten staat een benadering op maat van alle bijstandsgerechtigden onder druk. Het beschikbare re-integratiebudget per uitkering is vanaf 2010 grofweg gehalveerd¹⁹. De aandacht gaat dan in de praktijk vooral uit naar de bijstandsgerechtigden met de beste kansen op werk.

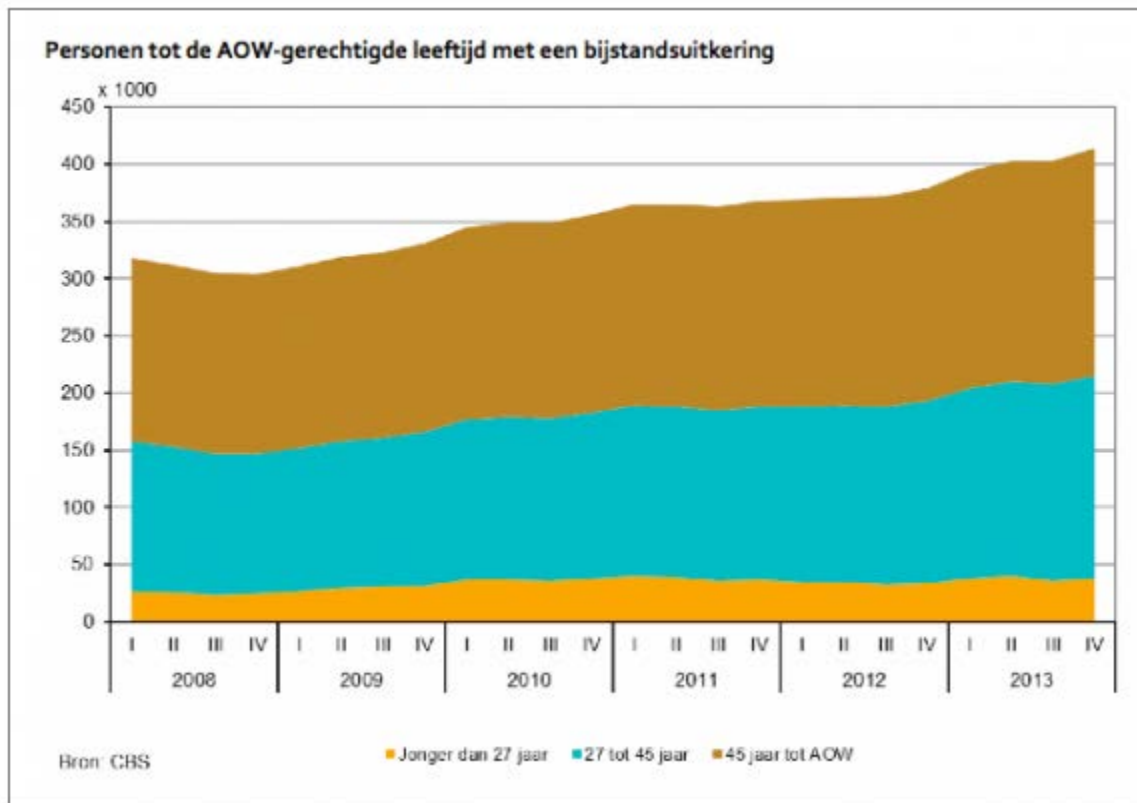
¹⁶ Divosa 2013b.

¹⁷ CBS 2014b.

¹⁸ Divosa 2013c.

¹⁹ Divosa 2013b.

Figuur 7: Bijstandsgerechtigden 2008-2013



bron: CBS <http://www.cbs.nl>

3.4.3.2 Schatting aantal arbeidsplaatsen

Door de verschillen in inrichting van de uitvoering van de WWB, is het moeilijk om het aantal arbeidsplaatsen aan klantmanagersfuncties op hbo-niveau te bepalen. De hiervoor genoemde scheiding tussen werk en inkomen is een van de complicerende factoren. Intergemeentelijke sociale diensten zijn vaak moeilijk vergelijkbaar, omdat hun bestuurlijke opdrachten en takenpakketten verschillen. Door de verschillen in organisatie, functie-inhoud en functiebenamingen zijn schriftelijke vragen voor het vergaren van informatie minder geschikt en is een interview het beste middel. Veel organisaties geven door drukke werkzaamheden en frequente verzoeken om medewerking daarbij geen prioriteit aan het bijdragen aan onderzoeken waar zij geen direct belang bij hebben. Toch zijn voldoende gegevens verzameld om een gefundeerde schatting van het aantal arbeidsplaatsen te kunnen maken. Van 12 sociale diensten zijn gegevens verkregen. Er zijn drie interviews gehouden met medewerkers van sociale diensten en er zijn vier personen met expertise op dit terrein geïnterviewd. Daarnaast is een groot aantal jaarverslagen en websites bestudeerd, ter toetsing van de verkregen resultaten en staving van gedane schattingen.

Naast klantmanagersfuncties zijn er bij de uitvoering van de WWB vaak ook nog andere functies op hbo-niveau waar relatief veel SJD'ers in werkzaam zijn, bijvoorbeeld op het gebied van handhaving/fraudebestrijding, lijnmanagement, bezwaarfuncties en beleidsfuncties. We noemen deze functies hier kortheidshalve: *omringende functies*. Bij de inrichting van een sociale dienst kunnen keuzes worden gemaakt over de verhouding klantmanagersfuncties-omringende functies. In het algemeen is het beeld dat grotere sociale diensten verhoudingsgewijs meer omringende functies hebben.

In het kader van het onderzoek zijn de experts gevraagd naar hun inschatting van het aantal (arbeidsplaatsen aan) SJD-functies bij de uitvoering van de hier genoemde regelingen. Als bruikbare benadering voor een schatting werd daarbij door allen een gemiddelde caseload genoemd. Daarbij werd steeds direct aangetekend dat er in de praktijk bij veel diensten niet meer wordt gewerkt met

caseloads, maar dat er vrijwel altijd wordt gedifferentieerd naar achtergrond van de bijstandsgerechtigden. De gegeven schattingen varieerden, maar bewogen zich rond één 'SJD-klantmanagersfunctie' per 110-180 bijstandsgerechtigden.

De caseload werd meestal globaal beredeneerd op grond van het budget dat gemeenten ter beschikking hebben voor de uitvoering, gecombineerd met ervaringskennis over de inrichting en personele bezetting van sociale diensten en de globale verdeling tussen en aard van MBO-HBO-WO-functies die bij de uitvoering van de WWB door gemeenten wordt gehanteerd. De geïnterviewden gaven aan dat de sterke stijging van het aantal bijstandsgerechtigden in de afgelopen jaren een nauwkeurige schatting bemoeilijkt. Door deze stijging, gecombineerd met bezuinigingen op de gemeentelijke budgetten, is de gemiddelde caseload waarschijnlijk ook gestegen

Bij intergemeentelijke sociale diensten van kleinere gemeenten, met een relatief lage dichtheid aan bijstandsgerechtigden in de deelnemende gemeenten, werden in enkele gevallen meer arbeidsplaatsen aan klantmanagersfuncties geteld of gevonden dan op grond van deze norm (tussen 110-180) kon worden verwacht. Deze diensten hadden dus een veel lagere caseload (soms van 1 op 70). Deels kon deze lagere caseload worden verklaard doordat deze diensten relatief weinig omringende functies hadden. Een andere, plausibele verklaring is dat de financieringssystematiek van dergelijke samenwerkende gemeenten voor de uitvoering van wettelijke taken en de financiering van het inkomensdeel van de bijstandsuitkeringen hiernaast gunstig kan uitwerken²⁰. Bezien vanuit een ander perspectief ondersteunt deze waarneming de voorzichtige conclusies uit eerdere onderzoeken dat het lastig is om door samenwerking in een gemeenschappelijke regeling kosten te besparen²¹. Wanneer er meer budget beschikbaar is voor de uitvoering, is de neiging mogelijk om dit ook in te zetten, hopelijk met een kwalitatief betere dienstverlening tot gevolg.

Kwantitatief gezien bedienen dergelijke sociale diensten overigens een relatief beperkt deel van het aantal bijstandsgerechtigden en omvatten zij daarmee ook een beperkt deel van het aantal arbeidsplaatsen. Ter illustratie: volgens de Personeelsmonitor 2012²² van het A&O-fonds Gemeenten werkt 60% van het gemeentelijk personeel in 18% van de gemeenten. In de G4-gemeenten woont ongeveer 30% van het totaal aantal bijstandsgerechtigden. Wanneer de gemeenten worden gerangschikt op aantal bijstandsgerechtigden, bedienen de eerste 20 gemeenten ruim de helft van het aantal bijstandsgerechtigden²³. Er zijn ruim 175 gemeenten die minder dan 300 bijstandsgerechtigden hebben (gezamenlijk iets meer dan 30.000 bijstandsgerechtigden)²⁴.

In het kader van het onderzoek was er geen ruimte voor uitgebreide cijfermatige analyse, maar op basis van deze algemene gegevens is aannemelijk dat het hiervoor geschetste fenomeen, indien het zich inderdaad breed voor zou doen, kwantitatief gezien een beperkte invloed heeft. De gevonden resultaten vormen wel aanleiding om de bovengrens van de gemiddelde caseload (en dus het minimum aantal klantmanagersfuncties) iets lager in te schatten en bijvoorbeeld 110-160 als uitgangspunt te nemen.

Uitgaande van een virtuele caseload van 110-160 bijstandsgerechtigden per fte en 413.000 bijstandsgerechtigden tot 65 jaar²⁵ zouden er landelijk ongeveer 2600-3750 fte aan klantmanagersfuncties zijn. Omdat er in de sector weinig fulltime wordt gewerkt, zal het aantal *personen* dat deze functie bekleedt nog circa 10-20% hoger liggen (circa 2850-4500 personen).

Voor de zogenoemde *omringende functies* komen SJD'ers, vaak met als aanvullende eis enige jaren relevante ervaring, in de ogen van werkgevers ook in aanmerking. De concurrentie voor deze functies is in het algemeen wel groter. Voor bezwaarfuncties vormt HBO-Rechten of WO-Rechten bijvoorbeeld een concurrent, voor beleidsfuncties zullen WO'ers met diverse achtergronden ook geschikt kunnen worden geacht. Het totaal aan arbeidsplaatsen dat dergelijke functies vertegenwoordigen wordt door experts geschat op circa 20-25% van het aantal fte aan klantmanagersfuncties. Dit zou derhalve

²⁰ Kort samengevat: kleinere gemeenten krijgen bij de financiering van de uitvoering een schaalvoordeel toegekend. Dit wordt niet ontnomen als ze voor onderdelen van de uitvoering van een deel van hun wettelijke taken gaan samenwerken, bijvoorbeeld in de vorm van een regionale sociale dienst. Ook de financiering van het inkomensdeel van de bijstand kan mogelijk gunstig uitpakken voor gemeenten met relatief weinig bijstandsgerechtigden.

²¹ Divosa 2013a.

²² AenO Fonds 2013.

²³ Om precies te zijn: 217.160 bijstandsgerechtigden, stand van zaken juni 2013, bron: statline.cbs.nl

²⁴ Stand van zaken juni 2013, bron: statline.cbs.nl

²⁵ Hiernaast zijn er ca. 40.000 bijstandsgerechtigden boven de pensioengerechtigde leeftijd. Zij hebben veelal een onvolledige AOW-uitkering. De uitvoering van de WWB voor deze categorie wordt verzorgd door de Sociale verzekeringsbank.

ongeveer tussen de 480-800 fte betreffen, waarbij het aantal werkzame personen weer 10-20% hoger zou zijn. Het percentage dat hiervan door SJD'ers wordt vervuld is onbekend, maar enkele geïnterviewden hebben dit geschat op 20-25% (circa 100-200 fte). Dit aantal is echter zeer onzeker.

Alhoewel de hiervoor beschreven schattingen met de nodige onzekerheid zijn omgeven, geven zij enig inzicht in het potentieel aan functies dat in het kader van de uitvoering WWB geschikt kan worden geacht voor SJD'ers. Nader onderzoek naar de uitvoeringspraktijk zal de schattingen nauwkeuriger kunnen maken.

Het percentage arbeidsplaatsen dat in de huidige praktijk door personen met een SJD-achtergrond wordt ingevuld, valt niet nauwkeurig te bepalen. Het beroep van klantmanager is voor de praktijk van SJD'ers in ieder geval zeer relevant. Het functieprofiel is de afgelopen jaren duidelijker geworden. Voor vrijkomende vacatures wordt SJD door werkgevers over het algemeen als de voorkeursopleiding gezien. Ook voor de hier genoemde *omringende vacatures* (lijnmanagement, bezwaar, beleid, handhaving/ fraudebestrijding) wordt SJD door werkgevers als een geschikte opleiding gezien, veelal wel met meer concurrentie van personen met andere opleidingsachtergronden. Omdat voor deze functies vaak ook meer werkervaring wordt gevraagd, is de gevolgde opleiding hierbij doorgaans ook minder belangrijk dan de opgedane werkervaring.

3.4.4 WMO

Het aantal hbo-functies dat binnen de gemeentelijke praktijk verbonden is aan de uitvoering van de WMO is in verhouding (veel) kleiner dan de uitvoering van de WWB. SJD'ers vervullen hierbij ook een veel minder prominente rol. Een reden hiervoor is dat bij de WMO verschillende hbo-functies (para)medische kennis vereisen. Volgens signalen van geïnterviewden zijn er soms wel SJD'ers betrokken bij de uitvoering, maar is dit toch relatief beperkt. Ook in beleidsfuncties die primair betrekking hebben op de WMO zullen incidenteel wel SJD'ers te vinden zijn, maar het betreft dan over het algemeen geen typische SJD-functies. Het is mogelijk dat er bij de overheveling van de AWBZ-taken naar de gemeente in de uitvoeringspraktijk functies ontstaan, bijvoorbeeld rond de indicering, waar SJD'ers geschikt voor zouden zijn. Het onderzoek heeft geen gegevens opgeleverd waaruit blijkt dat er in deze sector functies die als SJD-functies kunnen worden gekwalificeerd.

Zoals in 3.4.1 al opgemerkt wordt uit de gelden die de gemeente op grond van de WMO ontvangt in ongeveer 140 gemeenten wel het Sociaal raadsliedenwerk (SR-werk) betaald of gesubsidieerd. Sociaal raadsman/ vrouw kan als een typisch SJD-functie worden beschouwd, al heeft een kleine minderheid ook wel een achtergrond WO- of HBO-Rechten. Volgens de MO-Groep zijn er in Nederland ongeveer 400 sociaal raadslieden, waarbij het naar schatting om circa 250-300 fte gaat. Jaarlijks hebben zij ongeveer 400.000 klantcontacten. In de meeste gevallen is de dienstverlening kort en wordt een vraag of probleem afgehandeld in één gesprek. In een minderheid van de gevallen wordt uitgebreidere dienstverlening geboden.

Of burgers in een gemeente toegang hebben tot SR-werk is veelal een kwestie van historie. Het SR-werk wordt in Nederland uitgevoerd door ongeveer 80 organisaties. In de meeste gevallen (85%) is het SR-werk ondergebracht binnen een instelling voor maatschappelijke dienstverlening. In ongeveer 10% van de gevallen is het ondergebracht bij een onderdeel van de gemeente, veelal met een redelijke mate van zelfstandigheid. Enkele organisaties zijn volledig zelfstandig. In een gemeente waarin geen SR-werk is, zijn burgers voor eerstelijns juridisch advies aangewezen op de dienstverlening van het Juridisch Loket, op diensten van rechtswinkels, formulierenbrigades of op (gratis) spreekuren van de lokale sociale advocatuur. Het komt ook regelmatig voor dat burgers gebruik maken van het SR-werk dat in een naburige gemeente wel wordt aangeboden.

Binnen het maatschappelijk werk in gemeenten is landelijk een beweging gaande naar zogenoemd *integraal sociaal werk*, onder andere met het doel situaties te vermijden waarin personen of gezinnen met meerdere hulpverleners te maken hebben. Veel gemeenten zijn in dit kader bezig om integrale wijkteams te formeren, met hulpverleners met verschillende achtergronden. Het algemene beeld is dat sociaal raadslieden geen zitting hebben in deze wijkteams, maar dat vanuit deze teams kan worden doorverwezen naar de sociaal raadslieden, die dan een backoffice functie vervullen. In dit geval is er weinig verschil met de huidige situatie. In veel gemeenten brengt de beweging naar integrale teams

echter veel organisatorische onrust met zich mee. Het is mogelijk dat het SR-werk in sommige gemeenten door deze herinrichting van activiteiten onder druk komt te staan.

3.4.5 WSW

Ook bij de uitvoering van de WSW zijn in het algemeen personen met een andere opleidingsachtergrond betrokken. Evenals bij de uitvoering van de WWB is de opleidingsachtergrond van medewerkers in de huidige uitvoeringspraktijk divers. Hbo-functies in deze praktijk die gericht zijn op de *begeleiding van cliënten* worden echter veelal vervuld door personen met een meer sociaal-agogische achtergrond. Hbo-functies die zien op de *matching van cliënten aan werkgevers*, worden eerder vervuld door medewerkers met een opleidingsachtergrond op het gebied van personeel en organisatie. Het belang van de WSW is voor SJD'ers in kwantitatieve zin derhalve waarschijnlijk klein. Het is nog onduidelijk wat de wetwijzigingen van de Participatiewet gaan betekenen voor de WSW-praktijk. De geïnterviewde personen verwachten op voorhand geen sterke stijging van het aantal SJD-functies.

3.4.6 Leerplichtwet

Gemeenten houden toezicht op de Leerplichtwet. Elke gemeente is verplicht om hiervoor minimaal één leerplichtambtenaar in dienst te hebben. Leerplichtambtenaren zijn in de praktijk belast met de uitvoering van dit toezicht en zijn een zogenoemd *enkelvoudig bestuursorgaan*. SJD is voor deze functie een in aanmerking komende opleiding, maar veel leerplichtambtenaren hebben ook een MWD, SPH, of andere achtergrond. Volgens opgave van branchevereniging Ingrado ligt het aantal leerplichtambtenaren (in personen) landelijk rond de 1750-1800. Er zijn geen gegevens over het part-time percentage. Op grond van navraag bij enkele gemeenten is de schatting dat circa 20-25% van de leerplichtambtenaren een SJD-achtergrond heeft (250-400 fte).

3.4.7 Schuldhulpverlening

3.4.7.1 Algemeen

Schuldhulpverlening, ook wel schulddienstverlening genoemd, is een gemeentelijke taak op grond van de Wgs. De Wgs eist, onder andere, dat gemeenten aanmeldingen voor schuldhulpverlening binnen vier weken in behandeling nemen en dat zij een plan vaststellen waarin is vastgelegd welke resultaten zij willen behalen en hoe de kwaliteit van de schuldhulpverlening geborgd is.

Voor effectieve schuldhulpverlening is in de praktijk samenwerking met, onder andere, de uitvoeringsorganisatie van de WWB, het maatschappelijk werk en een kredietbank praktisch bezien onontbeerlijk. Bij de uitvoering wordt ook regelmatig samengewerkt met bijvoorbeeld instellingen voor maatschappelijke opvang of verslavingszorg, die doorgaans (veel) potentiële cliënten met problematische schulden kennen. In veel gemeenten worden bovendien niet alleen professionals, maar ook vrijwilligers bij de dienstverlening betrokken.

In een brede opvatting van schuldhulpverlening kunnen veel dienstverlenende werkzaamheden in het sociaal domein (zoals informatie, verwijzing, etc.) van, onder andere, sociaal raadsliden, klantmanagers WWB en maatschappelijk werkers als schuldhulpverlening worden beschouwd. Financiële problematiek is in het sociaal domein bij veel cliënten aanwezig en vaak een belemmerende of complicerende factor bij het aanpakken van (andere) problemen. Een smalle definitie van schuldhulpverlening beperkt zich tot de schuldhulpverlening die plaatsvindt vanaf het moment dat een cliënt zich bij de gemeente meldt met problematische schulden en dit probleem gericht wordt opgepakt. In het hiernavolgende hanteren we deze smalle definitie. In grote lijnen ziet een schuldhulpverleningstraject er daarbij in alle gemeenten hetzelfde uit, maar de wijze van organisatie en het aantal betrokken organisaties, professionals en vrijwilligers kan sterk verschillen.

In de eerste fase van een schuldhulpverleningstraject vindt een intake plaats, waarbij in ieder geval wordt gezien of er acute problematiek is (dreigende afsluiting van gas of elektriciteit of huisuitzetting,

bijvoorbeeld). In deze fase krijgt een cliënt die zich meldt met financiële problematiek verder doorgaans (groepsgewijze) voorlichting, dient hij zoveel mogelijk zelf mee te werken aan het in kaart brengen van zijn financiële situatie (ook wel in de vorm van zogenoemde 'sorteerbijeenkomsten'), vindt soms een gesprek met een sociaal raadslid plaats om te bezien of er nog regelingen zijn waarvan hij/zij geen gebruik maakt en wordt doorgaans op enigerlei wijze budgetcoaching of een budgetcursus (of workshops op dit gebied) aangeboden.

In deze eerste fase wordt beslist of er vervolgstappen nodig zijn en, zo ja, waar deze uit dienen te bestaan. Het komt voor dat een cliënt onvoldoende gemotiveerd blijkt voor een traject, waardoor dienstverlening niet zinvol is of de cliënt zelf het contact verbreekt. Soms blijkt er sprake van beheersbare schulden die met beperkte ondersteuning kunnen worden opgelost. Eén of enkele adviesgesprekken of ondersteuning door vrijwilligers kunnen dan voldoende zijn. Als er sprake is van onbeheersbare schulden wordt bezien of de cliënt voldoende stabiel is om een schuldregeling mogelijk te maken. Indien dit niet het geval is dient eerst (verdere) stabilisatie plaats te vinden (het in evenwicht brengen van inkomsten en uitgaven), bijvoorbeeld met behulp van maatschappelijk werk en/of budgetbeheer. Bij budgetbeheer draagt een budgetbeheerder zorg voor de organisatie van de betaling van de vaste lasten en ontvangt de cliënt ontvangt een vast bedrag aan leefgeld. Budgetbeheer wordt ook preventief ingezet, waarbij er vaak verschillende, meer of minder vergaande, varianten zijn.

Indien een cliënt stabiel genoeg is kan getracht worden een minnelijke schuldregeling tot stand te brengen. Indien een minnelijke regeling met de schuldeisers niet mogelijk blijkt, kan een cliënt worden doorverwezen naar de wettelijke schuldsaneringsregeling op grond van de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen (WSNP). Deze wordt uitgesproken door de kantonrechter, waarna een zogenoemde WSNP-bewindvoerder wordt toegewezen. Het traject is dan niet meer in gemeentelijke handen. De wettelijke schuldsaneringsregeling is de uitzondering (circa 25% van het totaal), zie hierna ook paragraaf 3.5 over bewindvoering.

Een groot aantal gemeenten besteedt een deel van het schuldhulpverleningstraject of de ondersteunende diensten (zoals budgetbeheer of budget-coaching) uit. Vaak gebeurt dit aan een kredietbank (waarvan er enkele de vorm hebben van een GR), een intergemeentelijke sociale dienst of een commerciële aanbieder. In enkele gevallen is de schuldhulpverlening ook volledig ondergebracht bij organisaties voor maatschappelijk werk.

Enkele grote spelers in de praktijk van schulddienstverlening, die voor gemeenten -belangrijke delen van- schuldhulpverleningstrajecten verzorgen, zijn PLANgroep (commerciële aanbieder, verzorgt –een deel van- de schuldhulpverlening in 60 gemeenten), Kredietbank Nederland (non-profit, 57 gemeenten), de Gemeentelijke Kredietbank (non-profit, Gemeenschappelijke Regeling, 23 gemeenten), Stadsbank Oost-Nederland (non-profit, GR, 22 gemeenten) en Kredietbank Limburg (non-profit, GR, 19 gemeenten). Een specialistische organisatie is Zuidweg & partners, gericht op schuldhulpverlening aan ondernemers, dat volgens eigen opgave diensten levert aan 160 gemeenten.

3.4.7.2 Aantallen en ontwikkelingen

In de uitvoeringspraktijk van schuldhulpverlening komen we verschillende functiebenamingen tegen, die grofweg kunnen worden teruggebracht tot twee typen functies: *schuldhulpverlener* en *budgetbeheerder* (ook wel: inkomensbeheerder). Schuldhulpverlener is hierbij een functie op hbo-niveau, budgetbeheerder heeft een meer administratief karakter en is vrijwel altijd op mbo-niveau. SJD wordt door werkgevers voor de functie van schuldhulpverlener over het algemeen als de beste match beschouwd, gevolgd door MWD-opleiding met een specialisatie in schuldhulpverlening. Alternatieven zijn bijvoorbeeld een andere hbo-opleiding, aangevuld met een post-hbo opleiding schuldhulpverlening. De huidige bezetting kent reeds een hoog SJD-gehalte en er is volgens werkgevers in het algemeen sprake van verdere *SJD-isering*, al blijven ook andere opleidingsachtergronden voorkomen. Naast schuldhulpverlener zijn er, beperkt, management- en beleidsfuncties waarvoor SJD'ers, doorgaans met werkervaring, in aanmerking kunnen komen.

Er zijn geen exacte gegevens beschikbaar over het aantal schuldhulpverleners (op hbo-niveau, in fte) dat in Nederland actief is. Er zijn wel enkele cijfers en schattingen over het aantal trajecten en het aantal hulpvragen, maar een gedegen en volledige registratie ontbreekt. Volgens het rapport

'*Huishoudens in de rode cijfers 2012*²⁶, namen in 2012 172.000 huishoudens deel aan een wettelijk of minnelijk schuldhulpverleningstraject (met in beginsel een duur van 3 jaar). Volgens de Monitor WSNP van de Raad voor Rechtsbijstand waren er in 2012 ongeveer 40.000 lopende wettelijke trajecten, hetgeen zou betekenen dat er ongeveer 130.000 lopende minnelijke trajecten zijn.

Een andere indicatie van de omvang van de praktijk is het aantal aanmeldingen/ hulpvragen voor schulddienstverlening. Volgens gegevens van de branchevereniging Nederlandse Vereniging voor Volkskrediet (NVVK)²⁷ hebben zich in 2012 zo'n 84.000 personen met een vraag gewend tot de verschillende leden van de NVVK (Kredietbanken, gemeenten, private dienstverleners). De dekkinggraad van de NVVK als brancheorganisatie is volgens eigen opgave 93% van de gemeenten. Dit zou betekenen dat het jaarlijks landelijk om ruim 90.000 hulpvragen zou gaan. Zoals in de vorige paragraaf toegelicht, leidt een groot aantal meldingen uiteindelijk niet tot uitgebreide dienst- of hulpverlening.

In het onderzoek zijn van verschillende organisaties die zich richten op schuldhulpverlening gegevens ontvangen en zijn openbare gegevens geanalyseerd (jaarverslagen e.d.). In het bijzonder zijn van enkele grote schuldhulpverleningsorganisaties (o.a. PLANgroep, Kredietbank Nederland, Gemeentelijke Kredietbank, Kredietbank Limburg en enkele regionale sociale diensten) gegevens ontvangen over het aantal gemeenten, aanmeldingen en cliënten dat zij met hun dienstverlening bedienen en het aantal fte dat zij hiervoor op hbo-niveau (als schuldhulpverlener) in dienst hebben. Deze gegevens zijn inzicht gevend, maar mogelijk onvoldoende representatief voor de gehele landelijke situatie, met name omdat verschillende van deze organisaties zich vooral richten op het verzorgen van het traject ná de intake en derhalve op de activiteiten rond het tot stand brengen van de minnelijke schuldregelingen. Wanneer we deze cijfers extrapoleren (op basis van aantal inwoners) zou het aantal personen dat zich op hbo-niveau bezighoudt met de uitvoering van schuldhulpverlening op zo'n 1000-1200 fte moeten worden geschat. Voor een schatting van het totaal aantal fte is dit waarschijnlijk te laag, omdat hierbij in veel gevallen een deel van het werk aan de voorkant van het traject nog bij de gemeente (of een door de gemeente ingeschakelde organisatie) achterblijft. Omdat veel gegevens afkomstig zijn van grotere organisaties die schuldhulpverlening als kerntaak hebben is het ook mogelijk dat deze organisaties een wat hogere efficiëntiegraad hebben. De schatting zou daarom mogelijk met een percentage moeten worden verhoogd, waarbij 10-20% als realistisch wordt beschouwd. Hierdoor zou het totaal aantal fte tussen de 1100-1440 fte bedragen.

Een andere benadering voor het schatten van het totaal is om voor het totale traject (van begin tot het einde van de dienstverlening, inclusief een foutmarge) om een caseload van 80-100 aanmeldingen per fte te rekenen²⁸. Een deel van deze aanmeldingen zal derhalve eenvoudig zijn, een deel vraagt beperkte dienstverlening en een deel vraagt om een minnelijke schuldregeling of doorverwijzing naar het wettelijk traject. Ook hierbij geldt dat dit een zuiver virtuele caseload is, omdat in de praktijk differentiatie van werkzaamheden plaatsvindt, bijvoorbeeld door groepsgewijze intakes of voorlichting. Uitgaande van deze berekeningswijze en een landelijk aantal aanmeldingen/ hulpvragen van ruim 90.000 zou het totaal aantal fte aan schuldhulpverleningsfuncties op hbo-niveau tussen de 900-1400 bedragen. Deze schatting is dus, zij het met wat ruimere marges, aardig in overeenstemming met de andere benaderingswijze. Omdat we deze benadering, door de verschillen in de aanmeldingen, alsmede in de criteria en werkwijze van gemeenten, wat minder betrouwbaar achten, hanteren we de uitkomst van de eerdere schatting.

Vrijwel alle werkgevers hebben aangegeven dat fulltime werken in deze branche minder gebruikelijk is en schatten de gemiddelde aanstellingen op 0,8 fte. Het aantal personen dat als schuldhulpverlener op hbo-niveau werkzaam zal derhalve nog ongeveer 10-20% hoger zal liggen dan het hiervoor genoemde aantal fte (ongeveer 1300-1700 personen).

Ontwikkelingen

Blijkens het rapport *Huishoudens in de rode cijfers 2012* van Panteia²⁹ is het aantal huishoudens met problematische schulden dat potentieel een beroep kan doen op schuldhulpverlening met ruim 350.000 nog zeer hoog. Vrijwel alle geïnterviewde werkgevers en organisaties geven aan dat

²⁶ Panteia 2012.

²⁷ NVVK 2013.

²⁸ Een dergelijke norm is door enkele experts genoemd op basis van ervaringskennis en ook herkend bij enkele intergemeentelijke sociale diensten die het volledige schuldhulpverleningstraject verzorgen.

²⁹ Panteia 2012.

preventie en voorlichting de komende jaren belangrijker worden. Algemeen erkend wordt ook dat de succescijfers van schuldhulpverlening nog niet zo hoog zijn als gewenst. Naast hoge uitval gedurende het traject, komt het ook relatief vaak voor dat cliënten na afloop van een schuldregeling weer in de problemen komen. Gedragsverandering is daarom in toenemende mate een belangrijk aspect bij schuldhulpverlening. Het verbeteren van de intake wordt ook gezien als een van de middelen om het succespercentage te verhogen, onder andere door digitalisering.

Alhoewel de problematiek en het aantal aanmeldingen de komende jaren dus waarschijnlijk niet zullen verminderen, is het, gelet op de druk op gemeentelijke budgetten, onzeker hoe het aantal arbeidsplaatsen zich zal ontwikkelen. Veel organisaties verwachten voor de komende jaren eerder een daling dan een stijging van het aantal arbeidsplaatsen. Organisaties zullen dus hetzelfde, of meer, met minder budget moeten doen. Er zal hierdoor de komende jaren waarschijnlijk geen sprake zijn van een uitbreidingsvraag, maar slechts van een beperkte vervangingsvraag. Binnen de organisaties of afdelingen die zich bezig houden met schuldhulpverlening zal er een druk op de bedrijfsvoering ontstaan om met de beschikbare middelen zo effectief mogelijk te opereren, bijvoorbeeld door meer zaken groepsgewijs te organiseren.

Door verschillende opleidingen en geïnterviewden is genoemd dat banken en andere potentiële schuldeisers meer aandacht gaan besteden aan, kort gezegd, het vroegtijdig signaleren van schulden en bieden van ondersteuning aan cliënten. Hierdoor zouden er arbeidsmogelijkheden kunnen ontstaan voor SJD'ers. Er lijkt zich inderdaad beperkt een beweging voor te doen waarbij er, bijvoorbeeld bij afdelingen bijzonder beheer van banken, wat meer aandacht is voor schuldproblematiek bij cliënten. De verwachting is echter niet dat dit in de nabije toekomst bij deze organisaties tot grote aantallen SJD-functies zal leiden.

3.4.8 Gemeentelijke praktijk: overig

Ten slotte wordt nog opgemerkt dat er in het onderzoek nog enkele andere functies zijn gevonden die door gemeenten als SJD-functie werden gezien. Zo heeft bij de gemeente Amsterdam enkele handhavingfuncties op het gebied van wonen (tegengaan illegale onderhuur, woonvergunningen, etc.). De verwachting is dat dergelijke functies in kleinere gemeenten niet of in mindere mate bestaan, waardoor het landelijk om niet meer dan enkele tientallen arbeidsplaatsen zou gaan. Enkele geïnterviewden merkten op dat SJD'ers ook een rol kunnen spelen bij functies op het gebied van de maatschappelijke opvang en regiefuncties bij de jeugdzorg, maar door anderen werd aangegeven dat hiervoor veelal toch eerder personen met andere achtergronden in aanmerking komen. De indruk van de onderzoekers is derhalve dat met de hiervoor beschreven functies een grote dekking (>90%) van de SJD-functies binnen de gemeentelijke praktijk is bereikt. Daarbij geldt wel dat de verkregen cijfers nog relatief grote foutmarges kennen en dat op er onderdelen nog onzekerheid bestaat.

3.5 Bewindvoering

Wettelijke bewindvoering is het zorg dragen voor de vermogensrechtelijke belangen van een onder bewind gestelde. De onder bewind gestelde blijft hierbij, anders dan bij curatele, wel handelingsbekwaam. Bewindvoering is er in verschillende varianten (zo hebben voogden ook het bewind over de kinderen over wie zij de voogdij uitoefenen), maar voor de arbeidsmogelijkheden van SJD'ers zijn vooral WSNP-bewind en beschermingsbewind van belang. Beide vormen van bewind worden opgelegd door de kantonrechter. Beschermingsbewind kan zowel door particuliere personen (bijvoorbeeld een familielid) als professionele bewindvoerders worden uitgeoefend. WSNP-bewind geschiedt altijd door een erkende professionele bewindvoerder en wordt –in zeer beperkte mate- ook wel uitgeoefend door advocaten.

SJD wordt voor beide vormen van bewind door de geïnterviewde werkgevers qua matching over het algemeen als één van de meest geschikte opleidingsachtergronden beschouwd. De belangrijkste concurrentie bij beschermingsbewind bestaat, naast beperkte concurrentie van mbo'ers, uit personen met een andere achtergrond en een specifieke (post-hbo) opleiding op het gebied van bewindvoering. Voor WSNP-bewind is afronding van een door de Raad voor Rechtsbijstand (RvR) erkende basisopleiding bewindvoerder WSNP vereist.

3.5.1.1 WSNP-bewind

WSNP-bewind is een specifiek onderdeel van de schuldhulpverleningspraktijk. Voor WSNP-bewind is er een actieve registratie vanuit het Bureau WSNP van de RvR. Anno 2012 stonden ongeveer 40.000 personen onder WSNP-bewind en waren er 653 actieve bewindvoerders (een gemiddelde caseload van ongeveer 60 zaken)³⁰. Het beleid van de RvR is om geen nieuwe bewindvoerdersorganisaties te erkennen, omdat het huidige bestand voldoende is. Binnen deze organisaties kunnen wel nieuwe bewindvoerders toetreden. Jaarlijks volgen enige tientallen mensen de basisopleiding bewindvoerder WSNP. De opleidingsachtergrond van bewindvoerders wordt daarbij niet geregistreerd. Het percentage personen met een SJD-achtergrond is niet bekend. Onder de WSNP-bewindvoeringsorganisaties zijn verschillende advocatenkantoren. Slecht enkele advocaten treden in de praktijk ook zelf op als bewindvoerder, in vrijwel alle gevallen betreft het WSNP-bewindvoerders met een andere achtergrond die in dienst zijn van het advocatenkantoor.

De 653 bewindvoerders die hierboven zijn genoemd zullen niet allemaal full-time werken. Indien we aannemen dat het part-timepercentage vergelijkbaar is met de rest van de sector, zal dit circa 0,8 zijn. Indien het aantal personen met een SJD-achtergrond voorts vergelijkbaar is met beschermingsbewind (zie hierna, 20-30%) zou het aantal relevante arbeidsplaatsen voor SJD-alumni circa 100-150 fte betreffen. De aannames waarop deze schatting berust kennen dus echter een hoge mate van onzekerheid.

3.5.1.2 Beschermingsbewind

Beschermingsbewind was voor 2014 al mogelijk voor personen die door geestelijke (bijvoorbeeld dementie) of lichamelijke beperkingen niet in staat waren voor hun financiële belangen zorg te dragen. Per 1 januari 2014 is de regeling rond beschermingsbewind in artikel 1:431 e.v. Burgerlijk Wetboek gewijzigd, waardoor problematische schulden ook een grond kunnen vormen voor instellen van beschermingsbewind. Dit kan worden beschouwd als een formalisering van een al wat langer bestaande praktijk, waarin kantonrechters problematische schulden, veelal in combinatie met andere problematiek, grond achten om een bewind in te stellen. Doordat beschermingsbewind bij problematische schulden zowel een (deels) curatieve als preventieve functie kan vervullen, zijn er ook tussen de praktijk van beschermingsbewind en schuldhulpverlening duidelijke dwarsverbanden.

Over het aantal bewinden zijn voor de periode van vóór 2008 geen betrouwbare gegevens beschikbaar. Vanaf dit jaar is het aantal bewinden dat wordt uitgesproken geregistreerd. In 2008 waren er 18.800 bewindszaken, in 2009 20.900, in 2010 25.400, in 2011 30.800 en in 2012 41.100³¹ (totaal ruim 137.000 personen). Er is dus sprake van een sterke stijging. Volgens de rechterlijke macht zijn de vergrijzing en toenemende schuldenproblematiek belangrijke oorzaken³². De rechtspraak verwacht de komende jaren geen afname van het aantal bewinden.

In beginsel komen de kosten voor professioneel beschermingsbewind (rond € 1100 per jaar) voor rekening van de onder bewind gestelde. Personen met een laag inkomen (bijvoorbeeld bijstandsuitkering, lage arbeidsongeschiktheidsuitkering of AOW zonder aanvullend pensioen), al dan niet in combinatie met problematische schulden, kunnen een beroep doen op de bijzondere bijstand. Mede door de hieraan verbonden kosten voor het budget voor bijzondere bijstand maken gemeenten zich zorgen over de sterke stijging. Onder andere de belangenvereniging voor sociale diensten Divosa stelt dat beschermingsbewind te eenvoudig wordt toegekend en dat vaker zou moeten worden gekeken naar lichtere alternatieven, zoals budgetbeheer. Anderen stellen dat de toetsing door de kantonrechter borgt dat beschermingsbewind niet lichtvaardig wordt ingesteld en dat de doelgroep voor beschermingsbewind nu eenmaal groot is.

Een volledig overzicht van het aantal landelijk actieve bewindvoerders ontbreekt, maar door, onder andere, de verschillende brancheorganisaties is er een redelijk beeld van de branche. In het algemeen wordt deze gekenmerkt door kleine organisaties van enkele bewindvoerders. Verschillende

³⁰ Peters, Combrink-Kuiters & Vlemmings 2013.

³¹ Rijksoverheid 2013a.

³² Rechtspraak 2013.

kredietbanken en sociale diensten bieden ook wel beschermingsbewind aan. Er zijn verder enkele grotere organisaties actief (zoals CAV in Amsterdam en franchiseorganisaties Rappórt), die veelal naast bewindvoering ook budget-/inkomensbeheer aanbieden.

Het komt voor dat de functie van beschermingsbewindvoerder door personen met een mbo-achtergrond wordt uitgeoefend. De regelgeving eist voor professionele bewindvoerders geen hbo-niveau. Alleen bij bewind voor problematische schulden wordt minimaal twee jaar ervaring als ewindvoerder of een hbo-opleiding vereist³³. De exacte verhouding hbo-mbo is onbekend, maar de branchevereniging BPBI schat deze op 70% ho-30% mbo.

Voor beschermingsbewind is het totaal aantal bewindvoerders onbekend. Een belangrijk deel van de bewindvoerders is aangesloten bij de Branchevereniging voor Professionele Bewindvoerders en Inkomensbeheerders (NBPB, www.bpbi.nl) of de Nederlandse Beroepsvereniging voor Professionele Bewindvoerders (NBPB, www.nbpb.nl). Branchevereniging BPBI schat dat er in totaal 150-250.000 personen onder bewind staan. Er zijn geen gegevens over de verhouding familiebewind-professioneel bewind, maar BPBI schat deze op ongeveer 50-50% en verwacht een stijging van het percentage professioneel bewind. BPBI heeft een gemiddelde caseload van ongeveer 60-80 bewinden per jaar per fte. Enkele andere geïnterviewden hebben gesteld dat de ondergrens van deze caseload, ook uit het oogpunt van een gezonde financiële bedrijfsvoering, aan de lage kant is, maar dat een gemiddelde caseload van 80 per fte een goede benaderingswijze is. Uitgaande van een gemengde caseload (van relatief eenvoudige tot complexe bewinden) is meer dan 80 vaak praktisch moeilijk haalbaar en veel minder financieel waarschijnlijk niet rendabel. Uitgaande van een caseload van 80 bewinden per fte zou het totaal aantal fte zich tussen de 940-1875 fte bewegen.

BPBI verwacht voor de toekomst nog een sterke groei in het aantal bij professioneel beschermingsbewind betrokken personen en schat in dat personen met een SJD-achtergrond daarbij een goede arbeidsmarktpositie hebben. Ook de rechtspraak, zie hiervoor, verwacht geen afname van het aantal bewinden. Deze sector kan derhalve als een groeisector worden gezien. Het percentage arbeidsplaatsen dat in de huidige praktijk wordt vervuld door SJD'ers is onbekend, maar wordt door BPBI geschat op ca. 20-30%. Onderzoek naar individuele bewindvoerdersorganisaties wijst ook in deze richting. Uitgaande van de hier beschreven aannames zou dit dus ongeveer 190-560 fte aan betreffen.

3.6 Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen is belast met uitvoering van, onder andere, de Ziektewet (ZW), Werkloosheidswet (WW), Werk Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (WAJONG). Het UWV speelt een belangrijke rol in de uitvoering van de sociale zekerheid en is daarmee een logische werkomgeving voor SJD-alumni. Het totaal aantal arbeidsplaatsen bij het UWV is het afgelopen decennium sterk gedaald. Door de crisis heeft de afgelopen jaren wel een tijdelijke uitbreiding plaatsgevonden, maar volgens planning zal het aantal arbeidsplaatsen, onder andere als gevolg van het vervangen van persoonlijke door gedigitaliseerde dienstverlening, vanaf 2015 nog sterk verder krimpen. Doordat er wel sprake is van een relatief hoge gemiddelde leeftijd, zal er wel een beperkte vervangingsvraag kunnen zijn.

In het onderzoek is het UWV via verschillende personen, al dan niet na interne doorverwijzing, benaderd. Het is niet gelukt om tijdig een reactie te ontvangen over het exacte aantal arbeidsplaatsen binnen UWV waarvoor SJD als een geschikte vooropleiding kan worden gezien. Wel is globale informatie ontvangen over het type functies waarvoor SJD een geschikte vooropleiding kan worden geacht.

Het UWV bestaat uit zeven divisies en heeft in totaal ruim 16.000 fte in dienst. Veel uitvoerende functies zijn op mbo-niveau, maar er zijn ook veel hbo-functies. SJD kan voor verschillende van deze hbo-functies, door de combinatie van juridische kennis en sociaal-agogische vaardigheden waarover alumni beschikken, een goede basis zijn. Er zijn geen functies aanwijsbaar waar SJD als de nr. 1-opleiding kan worden beschouwd. Voor vrijwel alle functies waar SJD geschikt voor kan worden geacht is er (sterke) concurrentie met andere opleidingen, zoals Human Resource Management,

³³ Zie artikel 3 lid 4 van het Besluit kwaliteitseisen curatoren, beschermingsbewindvoerders en mentoren.

HBO-Rechten, Management, Economie en Recht, of WO-Rechten. Functies op hbo-niveau waarvoor SJD in het bijzonder geschikt kan worden geacht zijn onder andere medewerker bezwaar/ beroep, functies binnen de afdeling Algemene Juridische Dienstverlening (onder andere verlening ontslagvergunningen), en adviseur dienstverlening (intensief en basis) bij UWV Werkbedrijf en eventueel ook arbeidsdeskundige.

Aangezien geen exacte kwantitatieve gegevens zijn ontvangen, is een schatting van het aantal arbeidsplaatsen dat voor SJD relevant kan worden geacht moeilijk. Gegeven de concurrentie met andere opleidingen en het ontbreken van een duidelijke voorkeur voor SJD, ligt het aantal fte op hbo-niveau dat realistisch zou kunnen worden vervuld door SJD-alumni mogelijk ergens tussen 500-1500.

In de onderzoeksperiode zijn, veelal via intermediairs, meerdere vacatures (>15) verschenen voor een tijdelijke functie als beslisser WW/ claim, waarbij SJD als vooropleiding is genoemd, doorgaans naast HBO-Rechten en MER. Deze vacatures zijn tijdelijk en op MBO/ MBO+ niveau. Zij worden binnen het UWV echter wel gebruikt als instapfunctie voor hbo'ers (waar vanuit doorgroei naar bijvoorbeeld bezwaarfuncties mogelijk is). In de huidige situatie zijn deze mogelijkheden wel beperkt.

3.7 Juridisch Loket en andere adviesinstanties

SJD'ers vervullen in de rechtspraak ook de rol van rechtsbijstandverlener, veelal gericht op eerstelijns juridisch advies aan personen in een kwetsbare positie. Bij de behandeling van de WMO werd reeds ingegaan op de dienstverlening door Sociaal raadslieden en het hieraan verbonden aantal arbeidsplaatsen. Een relevante organisatie is hiernaast het Juridisch loket (JL). Het JL is gericht op eerstelijns juridisch advies. De dienstverlening beperkt zich tot informatie en advies en gaat hiermee minder ver dan de dienstverlening die sociaal raadslieden in bepaalde gevallen, indien noodzakelijk geacht, kunnen bieden. Het JL heeft ongeveer 300 medewerkers in dienst, waarvan circa 220 fte de functie heeft van juridisch medewerker. Hiervan heeft ongeveer 10-20% een WO-achtergrond en 80-90% een hbo-achtergrond. Van de hbo'ers heeft ongeveer 80% een SJD-opleiding (130-150 fte), de overige hebben een opleiding HBO-Rechten. Beide opleidingen worden geschikt geacht, eventuele voorkeuren kunnen per vestiging verschillen.

Naast het SR-werk en het JL zijn er andere organisaties waar SJD'ers werkzaam zijn als rechtsbijstandverlener, gericht op eerstelijns juridisch advies aan personen in een (veelal) kwetsbare positie. Gelet op de doelgroep gaat het niet om betaalde dienstverlening, waardoor er hiervoor subsidie of andere externe gelden beschikbaar moeten zijn. Het gaat mede hierdoor landelijk gezien om zeer beperkte aantallen (maximaal één of enkele arbeidsplaatsen per organisaties, landelijk maximaal enkele tientallen fte). Denk hierbij aan de MEE-organisaties (gericht op maatschappelijke dienstverlening aan mensen met een beperking), patiëntenorganisaties en organisaties als de Woonbond of het Wijksteunpunt Wonen. Voor JL en deze organisaties gezamenlijk zou een schatting kunnen worden aangehouden van 150-200 fte.

3.8 Strafsector

De belangrijkste werkgever voor SJD'ers in de strafsector is Reclassering Nederland (RN), dat tevens de grootste reclasseringsorganisatie is. Reclassering wordt in Nederland hiernaast uitgevoerd door de Stichting Verslavingsreclassering GGZ (SVG) van GGZ Nederland, het Leger des Heils en de Bureaus Jeugdzorg voor de jeugdreclassering. Door de aard van de doelgroepen (jeugd en personen met specifieke problematiek) werken bij deze organisaties, met name bij de jeugdreclassering, eerder personen met een MWD- of SPH-achtergrond. SJD komt wel voor, maar is, kwantitatief gezien, waarschijnlijk beperkt tot maximaal enkele tientallen functies.

Bij RN is het totaal aantal arbeidsplaatsen zo'n 2000 fte, waarvan ongeveer 1000 fte geschikt wordt geacht voor SJD. RN heeft aangegeven dat er hiernaast nog ongeveer 200 fte aan arbeidsplaatsen is voor de MBO-functie *medewerker taakstraffen*, die wel als instapfunctie wordt gebruikt voor SJD'ers. Van de 1000 fte op hbo-niveau die geschikt wordt geacht voor SJD, wordt naar schatting zo'n 500-600 fte daadwerkelijk ingevuld door SJD'ers. De overige medewerkers hebben veelal een MWD-achtergrond, maar ook andere achtergronden komen wel voor (zeer divers, bijvoorbeeld WO-Rechten, Criminologie). RN heeft geen uitgesproken voorkeur voor een opleiding. Het belangrijkste criterium is

of de potentiële medewerker in staat wordt geacht om wekelijks een groot aantal lastige gesprekken te voeren met een complexe doelgroep. De verwachting is dat de hier genoemde percentages (SJD-MWD-Overig) de komende jaren wel vergelijkbaar zullen zijn, al is er intern soms wel een wens tot meer diversiteit en andere achtergronden (bijvoorbeeld Toegepaste Psychologie of HRM).

Een andere belangrijke SJD-werkgever in de strafsector is Slachtofferhulp, gericht op het bieden van juridische, praktische en emotionele ondersteuning van slachtoffers. In 2012 bood deze organisatie ondersteuning aan ongeveer 150.000 slachtoffers. Bij de organisatie werken ongeveer 150 juridisch medewerkers. Naar schatting heeft ongeveer 60-90 fte een SJD-opleiding als achtergrond.

Alhoewel door opleidingen wel genoemd als potentiële werkgevers in deze sector, is het aantal SJD-functies bij HALT-bureaus, binnen Penitentiaire Inrichtingen en binnen de politie landelijk gezien waarschijnlijk zeer beperkt.

3.9 Vakbonden

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

3.10 Woningcorporaties

Woningcorporaties zijn door vrijwel alle opleidingen genoemd als een belangrijke werkgever voor SJD-alumni. In het onderzoek zijn gegevens ontvangen van enkele woningcorporaties en heeft een interview plaatsgevonden met brancheorganisatie Aedes. In het algemeen geldt dat woningcorporaties in de afgelopen decennia verschillende sociaal-maatschappelijke taken (sociale veiligheid, tegengaan huurachterstanden/ schulden bij huurders, etc.) toebedeeld hebben gekregen, dan wel op zich hebben genomen. Momenteel is er door de bezuinigingen sterke druk voor corporaties om zich meer te concentreren op hun kerntaken, waardoor deze sociaal-maatschappelijke taken onder druk staan. Naar schatting is ongeveer een kwart van de 400 corporaties in Nederland bezig met een reorganisatie, waarbij veelal arbeidsplaatsen verloren zullen gaan.

De geïnterviewde corporaties hebben aangegeven dat er veel functies zijn waarvoor SJD, naast verschillende andere opleidingsachtergronden, in beginsel een goede basis biedt. Voorbeelden zijn woonmakelaar, coördinator verhuur en incassomedewerker. Bij deze functies is er doorgaans echter van een dermate groot aantal opleidingen concurrentie dat niet echt gesproken kan worden van een SJD-functie. Van een SJD-functie kan waarschijnlijk wel worden gesproken bij de functie die bij de meeste corporaties wordt omschreven als sociaal beheerder, gebiedsconsulent of woonconsulent (de functie gericht op het voorkomen en tegengaan van overlast, actief benaderen van huurders met problemen, etc.). Veel corporaties hanteren hierbij een norm van ongeveer één sociaal beheerder/ woonconsulent op ongeveer 2000-3000 woningen. Uitgaande van 2.200.000 sociale huurwoningen die bij corporaties in beheer zijn, zijn dit landelijk ongeveer 730-1100 fte aan arbeidsplaatsen. Het SJD-percentage kan niet exact worden bepaald, maar bedraagt waarschijnlijk niet meer dan 30% (230-330 fte).

3.11 Vreemdelingenrecht

Bij de praktijk rond het vreemdelingenrecht is de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) de belangrijkste werkgever. In vacatures voor hoor- en beslismedewerker wordt SJD genoemd als mogelijke achtergrond, naast HBO-Rechten en WO-Rechten. In de praktijk komen ook andere achtergronden wel voor. De IND is in het kader van het onderzoek benaderd, maar er is niet tijdig een reactie ontvangen, zodat geen exacte gegevens bekend zijn. De totale bezetting van de IND was eind 2012 ruim 3.400 fte. Uitgaande van de veronderstelling dat slechts een deel van deze functies potentieel geschikt is voor SJD en dat hierbij bovendien grote concurrentie is van andere opleidingen, zal het maximaal enkele honderden arbeidsplaatsen betreffen.

Een organisatie in de sector waar wel verschillende stageplaatsen zijn voor SJD'ers, maar feitelijk geen functies is Vluchtelingenwerk Nederland. Hiernaast zijn er mogelijk nog, zeer beperkt, enkele functies bij organisaties die zich richten op dienstverlening aan migranten.

3.12 Advocatuur en notariaat

Het fenomeen dat een branche wel stageplaatsen kent, maar geen of weinig functies, doet zich ook voor in de advocatuur (afgezien van functies als bewindvoerder, zie paragraaf 3.5). Het aantal functies als, bijvoorbeeld, juridisch medewerker op een advocatenkantoor is beperkt en alumni hebben hierbij bovendien concurrentie van HBO-Rechten. In het notariaat zijn er, in mindere mate, soms ook stages, maar geen of nauwelijks functies voor SJD'ers.

3.13 Jeugd

In paragraaf 3.4.6 werd reeds de SJD-functie leerplichtambtenaar besproken en in paragraaf 3.8 werden de HALT-bureaus genoemd. De sector Jeugd is genoemd door opleidingen, maar afgezien van de functie van leerplichtambtenaar lijkt het aantal functies relatief beperkt. Bij de organisaties voor Jeugdzorg zijn er veelal geen functies voor SJD'ers, maar wordt, bijvoorbeeld voor functies als gezinsvoogd, duidelijk de voorkeur gegeven aan SPH of MWD.

Bij de Raad voor de Kinderbescherming is raadsonderzoeker genoemd als mogelijke functie. Landelijk zijn er ongeveer 1100 raadsonderzoekers. Deze functie is binnen het functiegebouw de meest logische functie voor SJD-alumni. In het merendeel van de gevallen wordt de functie van raadsonderzoeker volgens opgave van de Raad echter vervuld door personen met een MWD- of SPH-achtergrond. Er zijn dus mogelijkheden voor SJD'ers, maar deze zijn relatief beperkt. Het aandeel SJD onder raadsonderzoekers bedraagt waarschijnlijk niet meer dan 10% (maximaal 110 fte). Volgens het huidige beleid wordt bijvoorbeeld bij stages in beginsel ook de voorkeur gegeven aan andere opleidingen³⁴.

3.14 Overig

In de vorige paragrafen is een zeer groot deel van de SJD-praktijk beschreven. Ook buiten de hiervoor beschreven organisaties en sectoren kunnen er nog beperkt SJD-functies bestaan. Genoemd zijn bijvoorbeeld functies op het gebied van anti-discriminatie en functies op het gebied van klachtenbehandeling in de zorgsector. Op basis van het onderzoek is de verwachting dat in dergelijke functies inderdaad SJD'ers actief zijn, maar dat het hierbij landelijk bezien om zeer beperkte aantallen gaat (<30-50 per functie).

Door een tweetal opleidingen en enkele geïnterviewden zijn dienstverlenende functies (informatie, advies, etc.) bij grote zorginstellingen genoemd als mogelijke SJD-functies, overigens zonder concrete details. Naar aanleiding hiervan is navraag gedaan bij enkele grote zorginstellingen. Alhoewel zij de meerwaarde onderkennen van dergelijke functies, en samenwerking met maatschappelijke partners

³⁴ Raad voor de kindbescherming 2009.

noodzakelijk achten, gaven zij aan dat dergelijke functies in de praktijk zeldzaam zijn. Een van de redenen hiervoor zou zijn dat het moeilijk is om deze functies te financieren, een andere dat het soms niet wenselijk is dat een instelling niet als belangenbehartiger van een patiënt optreedt.

In de profitsector zijn eigenlijk geen SJD-functies aangetroffen, afgezien van profit-organisaties op het gebied van schuldhulpverlening of bureaus die zich richten op detachering van SJD'ers voor functies als klantmanager e.d., zoals Sociaal.nl of Kooyenga. Dergelijke bureaus kunnen een flexibele schil voor (gemeentelijke) organisaties bieden. Gezamenlijk gaat het hierbij nog om een substantieel aantal arbeidsplaatsen. Het onderzoek heeft zich niet uitgebreid gericht op deze organisaties, maar op basis van signalen lijkt een schatting van circa 200-300 fte realistisch. Zoals in paragraaf 3.4.7 over Schuldhulpverlening werd opgemerkt, is het wel mogelijk dat er op zeer beperkte schaal functies ontstaan op het gebied van schuldpreventie en signalering bij commerciële organisaties, zoals banken, maar eventueel ook energieleveranciers, etc.

3.15 Vacature- en alumnionderzoek

Gedurende het onderzoek zijn alle vacatures op openbare websites gevolgd waarin SJD als opleidingsachtergrond werd genoemd. In de onderzoeksperiode van september 2013-februari 2014 zijn op de geraadpleegde sites 111 vacatures verschenen, waarin SJD als mogelijke opleidingsachtergrond werd genoemd. De resultaten bevestigen in grote lijnen het beeld dat uit het onderzoek naar voren is gekomen. 27% van de vacatures had betrekking op een functie als klantmanager, 12% op een functie als reclasseringswerker, 10% op een functie als schuldhulpverlener, 5% betrof een handhavingfunctie in de sociale zekerheid, etc. Hiernaast waren er vacatures voor (assistent)bewindvoerder, administratief juridisch medewerker, twee vacatures voor beleidsfuncties WWB, en vacatures voor hoor- en beslismedewerker bij de IND. Hiernaast bestond 12% van de vacatures uit tijdelijke functies als beslisser WW bij het UWV, zie hiervoor ook de in paragraaf 3.6 gemaakte kanttekening.

Ook het onderzoek onder alumni bevestigt het beeld dat uit het onderzoek onder werkgevers en branche- en koepelorganisaties naar voren is gekomen. Het deelonderzoek bestond uit het afnemen van interviews met 33 alumni van de Hogeschool Utrecht en De Hogeschool van Amsterdam. Het onderzoek is uitgevoerd door studenten van de Hogeschool van Amsterdam. Alle veel voorkomende SJD-functies (klantmanager, schuldhulpverlener, sociaal raadsman, bewindvoerder, etc.) zijn aan de orde gekomen. Alumni beoordelen hun huidige arbeidsmarktpositie over het algemeen als redelijk, maar geven aan dat er in het werkveld veel onrust heerst door de bezuinigingen, aanstaande decentralisaties en de druk op de bedrijfsvoering die hierdoor ontstaat. De geïnterviewde alumni waren over het algemeen tevreden met de aansluiting tussen opleiding en werk. Het niveau van de opleiding werd over het algemeen als redelijk beoordeeld, maar veel geïnterviewden gaven aan dat de opleiding uitdagender mag en dat de lat hoger mag worden gelegd.

4 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

4.1 Algemene observaties

Het onderzoek is erop gericht geweest het aantal arbeidsplaatsen in beeld te brengen dat verbonden is aan functies waar SJD door werkgevers tot de voorkeursopleidingen wordt gerekend. Het onderzoek heeft daarmee een andere insteek dan eerdere onderzoeken naar de arbeidsmarktpositie van SJD'ers, en dan de periodieke arbeidsmarktonderzoeken die hbo-breed worden verricht. Bij vrijwel alle verkregen cijfers zijn er nog onbeantwoorde vragen en heerst er nog onzekerheid. Toch bieden de resultaten een eerste, waardevol overzicht van omvang en inrichting van de SJD-praktijk. Toekomstig onderzoek zal deze eerste resultaten kunnen verdiepen. Hieronder worden puntsgewijs enkele algemene observaties uit het onderzoek weergegeven.

Doelgroep en concurrentie van andere opleidingen

Een verbindend element tussen de verschillende SJD-functies die in het onderzoek zijn geïdentificeerd, is dat zij vrijwel allemaal gericht zijn op het verlenen van diensten waarvoor juridische expertise benodigd is, aan personen in (financieel, sociaal of anderszins) kwetsbare posities. In deze niche is SJD voor een aantal functies in de ogen van werkgevers de 'nr. 1-opleiding'. Bij verschillende van deze functies is ook sprake van *SJD-isering*: een gestage toename van het percentage SJD'ers in de personele bezetting, doordat er bij werkgevers een voorkeur voor personen met een SJD-achtergrond is ontstaan. Dit fenomeen doet zich het sterkst voor bij de functie van klantmanager bij de uitvoering van de WWB en aanverwante regelingen.

Uit het onderzoek zijn HBO-Rechten en –in mindere mate– WO-Rechten als belangrijkste concurrerende opleidingen aan 'juridische zijde' onderscheiden. Aan de 'sociale zijde' is MWD de belangrijkste concurrerende opleiding. In een aantal gevallen zijn SJD'ers deze concurrenten doorgaans de baas. Voor de functies van klantmanager in de bijstand of schuldhelpverlener laten SJD'ers MWD'ers achter zich door hun surplus aan juridische kennis en vaardigheden. Hbo- en wo-juristen zijn voor werkgevers voor deze functies minder aantrekkelijk door hun minder ontwikkelde sociaal-agogische vaardigheden. SJD'ers moeten het bij een vacature hooguit afleggen tegen personen met een andere opleidingsachtergrond die reeds veel relevante werkervaring hebben opgedaan (en vaak gestart zijn in de periode dat werkgevers nog geen duidelijke voorkeur hadden).

De concurrentie met functies aan juridische zijde neemt toe naarmate de doelgroep van de dienstverlening minder kwetsbaar is. Dit is bijvoorbeeld zichtbaar bij juridische functies bij vakbonden, waar er bij werkgevers voor functies op hbo-niveau een (lichte) voorkeur lijkt te zijn ontstaan voor HBO-Rechten. Bij functies waar de juridische inhoud minder van belang is, is er concurrentie van sociale zijde (met name MWD). Dit is bijvoorbeeld zichtbaar bij de functie van reclasseringswerker of leerplichtambtenaar, waar juridische kennis een meerwaarde heeft, maar niet per se noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie (afgezien van kennis en vaardigheden die ook op de werkplek aangeleerd kunnen worden). In beide gevallen is er op dit moment geen landelijk beleid dat een voorkeur voor een van de opleidingen inhoudt. In de praktijk is er organisch een bepaalde verhouding tussen medewerkers met verschillende opleidingsachtergronden ontstaan, waarbij er op lokaal (of: vestigings)niveau wel voorkeuren kunnen bestaan. Zolang er geen beleidswijziging optreedt is de verwachting dan dat de situatie, landelijk bezien, ongewijzigd blijft.

Waar functies nog sterker een sociaal-agogisch karakter hebben, zoals bijvoorbeeld in de Jeugdzorg of bij kinderbescherming, zien we dat SJD doorgaans de strijd verliest van de opleidingen die meer specifiek op dit domein zijn gericht, zoals SPH, Pedagogiek en MWD.

Hoewel bij sommige opleidingen de discussie speelt of SJD in de toekomst zou moeten opgaan in MWD of HBO-Rechten, is dit door werkgevers in het onderzoek in ieder geval niet genoemd en kan worden gesteld dat SJD in de rechtspraktijk een relevante niche bekleedt. Het is op zich denkbaar dat deze niche wordt ingevuld door MWD'ers met een verdiept juridisch profiel, of alumni HBO-Rechten met een verdiept sociaal-agogisch profiel. Het is daarbij dan wel de vraag in hoeverre deze afgestudeerden zouden verschillen van de huidige alumni van SJD. In ieder geval is duidelijk dat

hbo'ers met een combinatie van juridische en sociaal-agogische competenties voor verschillende functies voorzien in een behoefte.

Organisatie werkveld

Een aantal van de SJD-werkvelden is relatief overzichtelijk (bijvoorbeeld Reclassering, Juridisch Loket, Slachtofferhulp). Het aantal typen functies in de gemeentelijke praktijk is ook relatief beperkt, maar de gemeentelijke praktijk kent als geheel, door de lappendeken aan samenwerkingsverbanden en uitbesteding van werkzaamheden, een complexe inrichting en organisatie. Het valt te verwachten dat de samenwerking tussen gemeenten de komende jaren, door de toename van het aantal gemeentelijke taken, verder zal toenemen.

Niveau en 'stevigheid'

Veel van de geïnterviewde alumni hebben wel aangegeven dat het niveau van de opleiding nog omhoog zou kunnen. Omdat het hier een kleine groep alumni van twee opleidingen betrof, kunnen deze resultaten niet direct representatief worden geacht. Ook in de HBO-monitor van ROA geeft de afgelopen jaren gemiddeld echter slechts 37% van de voltijdalumni aan de opleiding (voldoende) uitdagend te hebben gevonden. Verschillende werkgevers (o.a. reclassering, schuldhulpverlening, woningcorporaties) hebben hiernaast het belang van 'stevigheid' benadrukt en aangegeven dat opleidingen hier nog winst kunnen boeken. Met 'stevigheid' werd dan bedoeld op het effectief kunnen omgaan met lastige cliënten. Deze punten kunnen mogelijk reden zijn het niveau van opleidingen verder aan te scherpen, zie ook hierna de aanbevelingen.

Druk op bedrijfsvoering

De afgelopen jaren is door de economische crisis het aantal personen in een kwetsbare positie sterk toegenomen. Zo is er bijvoorbeeld een sterke stijging van het aantal bijstandsgerechtigden. De economische crisis heeft ook het aantal huishoudens met problematische schulden doen toenemen. Het potentiële aantal huishoudens dat een beroep kan doen op schuldhulpverlening is nog zeer groot. Waar enerzijds het aantal potentiële cliënten groot is, is er anderzijds op vrijwel alle terreinen druk op de beschikbare middelen voor de uitvoering van sociale regelingen. De komende periode zullen drie grote decentralisaties plaatsvinden in het sociaal domein op het gebied van (jeugd)zorg, de bijstand en de sociale werkvoorziening. De invoering van de Participatiewet en de daarmee gepaard gaande wijzigingen, is daarbij voor de praktijk van SJD'ers het meest relevant. De decentralisaties gaan gepaard met een verdere bezuiniging op beschikbare middelen. Hierdoor zal een verdere druk op de bedrijfsvoering ontstaan. Organisaties zullen in toenemende mate moeten zoeken naar mogelijkheden om met beschikbare middelen zo effectief mogelijk om te gaan. Digitalisering, methoden om kansrijke casuïstiek te selecteren of te differentiëren in aanpak en een zo efficiënt mogelijke organisatie van de dienstverlening (bijvoorbeeld door een meer groepsgewijze aanpak) zijn mogelijke oplossingsrichtingen. Het handhaven van de kwaliteit van dienstverlening zal onder de geschetste omstandigheden echter een forse uitdaging vormen.

Een belangrijk deel van de organisaties waarvoor SJD'ers werken, waaronder de gemeentelijke praktijk, wordt de komende jaren geconfronteerd met bezuinigingen, terwijl het takenpakket toeneemt of gelijk blijft. Hierdoor zal waarschijnlijk een grote druk op de bedrijfsvoering ontstaan. Digitalisering wordt in verschillende gevallen gezien als één van de methoden om een hogere efficiëntie of effectiviteit te bereiken. Daarnaast zijn groepsgewijze intakes en voorlichtingsbijeenkomsten genoemd om in bepaalde trajecten, zoals schuldhulpverlening of re-integratie, een hogere efficiëntiegraad te bereiken.

Multi-probleem

Verschillende organisaties, waaronder sociaal raadslieden, signaleren een toename van zogenoemde multi-probleem cliënten. Deze cliënten melden zich in een belangrijk deel van de gevallen met meerdere complexe problemen tegelijk. Schulden of financiële problemen maken in veel gevallen onderdeel uit van de problematiek en vormen een belemmerende of complicerende factor bij het zoeken naar oplossingen.

Integrale benadering

Onder andere door de aanstaande decentralisatie van de AWBZ, wordt zorg belangrijker in het domein van de maatschappelijke dienstverlening. Mogelijk ontstaat hierdoor behoefte aan professionals die sociaal juridische competenties combineren met (para)medische kennis en vaardigheden. Waar deze twee domeinen naar elkaar toe lijken te groeien, is er ook in het algemeen een tendens zichtbaar naar een meer integrale benadering van cliënten en hun problematiek, die deels kunnen worden beschouwd als een reactie op een doorgeslagen verkokering in de afgelopen decennia. Zo wordt in het maatschappelijk werk en de jeugdzorg gestreefd naar het werken in integrale teams, waarin de belangrijkste disciplines vertegenwoordigd zijn. Motto's die hierbij worden genoemd zijn 'één hulpverlener per cliënt', 'een plan per cliënt', 'één team per cliënt', of 'één team per gezin'. De integrale benadering en het beperken van het aantal hulpverleners lijkt onbetwist waardevol, maar op dit moment is nog onduidelijk in welke mate en op welke wijze dit in de praktijk gerealiseerd zal worden. De indruk van de onderzoekers is dat veel *sociaal juridische dienstverlening*, zoals besproken in hoofdstuk 3, onderdeel zal blijven uitmaken van de tweede lijn of de 'backoffice'. Het zou wel kunnen betekenen dat maatschappelijk werkers die in integrale teams werken, nadrukkelijker (bij)geschoold zouden moeten worden om een integrale benadering in de eerste lijn in de praktijk ook daadwerkelijk vorm te geven. Op dit moment is er echter nog veel onduidelijk en kunnen hieromtrent nog geen verstrekkende uitspraken worden gedaan. Nader onderzoek in de toekomst is op dit punt waardevol.

4.2 Aantallen en ontwikkelingen

Hieronder zijn in Tabel 3 met dat oogmerk de voor SJD *relevante arbeidsplaatsen* weergegeven die in het onderzoek zijn gevonden. Daarbij is de volgende werkwijze gehanteerd:

- Voor functies waar SJD als de nr. 1-opleiding kan worden beschouwd, zijn alle arbeidsplaatsen als relevant aangemerkt (klantmanager WW, schuldhulpverlener en sociaal raadsman/-vrouw);
- Voor functies waarin er nadrukkelijker concurrentie met andere opleidingen is, zijn de arbeidsplaatsen als relevant aangemerkt die in de huidige praktijk –naar schatting- daadwerkelijk door SJD'ers worden vervuld (overige functies).

Per (deel)sector is in onderstaande tabel tevens globaal beschreven in welke mate en met welke opleidingen er op de arbeidsmarkt concurrentie is. Daarnaast is per (deel)sector aangegeven of de komende periode groei of krimp van het totaal aantal arbeidsplaatsen kan worden verwacht³⁵. Het overzicht is, onder andere door het ontbreken van betrouwbare gegevens van UWV en IND, niet geheel volledig. De inschattingen kennen op onderdelen ook nog een hoge mate van onzekerheid. Voor een toelichting op de cijfers en de inschatting van groei of krimp van het aantal arbeidsplaatsen wordt verwezen naar de uitgebreide behandeling van de verschillende (deel)sectoren en werkvelden in hoofdstuk 3.

³⁵ M.u.v. de (deel)sectoren die op basis van het onderzoek onvoldoende relevant zijn gebleken voor SJD-alumni.

Tabel 3: Relevante arbeidsplaatsen

Sector, praktijk of organisatie	Relevant aantal arbeidsplaatsen in fte	Concurrentie andere opleidingen in sector	Inschatting ontwikkeling totaal aantal arbeidsplaatsen
Gemeentelijke praktijk	4250-6340	Verschillend per deelsector	Stabiel tot krimp
- <i>Klantmanager WWB (en overige inkomensregelingen)</i>	2400-3750	Zeer beperkte concurrentie van andere opleidingen (wel met professionals met relevante werkervaring)	Stabiel tot krimp
- <i>Overige WWB-functies</i>	100-200	Grote concurrentie van diverse opleidingen (o.a. WO-Rechten, HBO-Rechten)	Stabiel tot krimp
- <i>Wgs</i>	1100-1440	Zeer beperkte concurrentie van andere opleidingen (wel met professionals met relevante werkervaring)	Stabiel tot krimp
- <i>WMO (sociaal raadslieden)</i>	250-300	Zeer beperkte concurrentie van HBO-Rechten en WO-Rechten	Stabiel tot krimp
- <i>WMO (overig)</i>	<i>Beperkt (<100)</i>	Zeer groot (diverse opleidingen)	Nvt
- <i>WSW (beperkt)</i>	<i>Beperkt (<100)</i>	Zeer groot (diverse opleidingen)	Nvt
- <i>Leerplichtwet</i>	200-450	Groot (MWD, diverse opleidingen)	Stabiel
Bewindvoering <i>Beschermingsbewind en WSNP gezamenlijk</i>	290-710	Beperkte concurrentie van andere opleidingen (MBO, specialistische post-hbo opleidingen)	Groei
UWV	Onbekend (Mogelijk 500-1500)	Grote concurrentie van diverse opleidingen (o.a. MER, HBO-Rechten, HRM)	Krimp
Juridisch loket en andere adviesinstanties	150-200	Grote concurrentie van HBO-Rechten en WO-Rechten	Stabiel tot krimp
Strafsector	600-750	Grote concurrentie van MWD	Stabiel tot krimp
Vakbonden	200-300	Grote concurrentie van HBO-Rechten en WO-Rechten	Krimp
Woningcorporaties	230-330	Groot (MWD, diverse opleidingen)	Krimp
Vreemdelingensector	Onbekend (Mogelijk maximaal enkele honderden)	Grote concurrentie van diverse opleidingen (o.a. WO-Rechten, HBO-Rechten)	Onbekend
Advocatuur en notariaat	Beperkt (<100)	Nvt	Nvt
Jeugd	100-200	Nvt	Nvt
Overig	Beperkt (<100)	Nvt	Nvt

Uit de tabel kan een globale kwantitatieve rangorde van SJD-functies worden afgeleid, die voor opleidingen en studenten inzicht gevend is. Het totaal aantal arbeidsplaatsen in de tabel beweegt zich grofweg tussen de 6.500-10.000. Ondanks het feit dat het overzicht nog niet geheel compleet is en er nog onzekerheden heersen, kan dit aantal als indicatief worden beschouwd voor het totaal aantal arbeidsplaatsen. Wanneer we eventuele groei, krimp en verdringingseffecten buiten beschouwing laten, zouden met een vervangingsvraag van 2,5-5% jaarlijks 160-500 vacatures ontstaan voor nieuwe toetreders (in fte). Uitgaande van een parttime factor zou het aantal vacatures voor personen dan nog 10-20% hoger liggen.

De hier gehanteerde aannames (geen verdringing, geen krimp) passen in een optimistisch scenario. Verdringingseffecten zullen zich kunnen voordoen doordat SJD'ers bij functies met een sterk juridisch karakter (zoals arbeidsrechtelijke advisering, bezwaarfuncties) toenemende concurrentie ervaren van

alumni HBO- of WO-Rechten. Gelet op de ontwikkelingen lijkt een lichte krimp van het aantal arbeidsplaatsen ook waarschijnlijker dan (sterke) groei. Eventuele positieve arbeidsmarkteffecten van de vergrijzing, zullen, anders dan enkele jaren geleden werd verwacht, volgens de laatste inzichten waarschijnlijk relatief beperkt zijn. De uitstroom van alumni van de verschillende SJD-opleidingen zal zich daarbij de komende jaren rond een, historisch gezien, hoog niveau van ongeveer 600 gediplomeerden per jaar bewegen. Deze factoren maken het waarschijnlijk dat de arbeidsmarktpositie van SJD-alumni op de SJD-arbeidsmarkt de komende jaren in ieder geval niet goed zal zijn. Voor een deel van de studenten zal het niet eenvoudig worden om een SJD-functie te verkrijgen.

Veel opleidingen hebben aangegeven dat het merendeel van hun studenten uit de regio komt. Er is, zie hoofdstuk 1, een sterke concentratie van studentenaantallen in de Randstad. Door de verbondenheid van veel SJD-functies aan de gemeentelijke praktijk is het mogelijk dat de arbeidsmarktpositie van alumni die woonachtig zijn in Oost-Nederland de komende jaren, relatief gezien, iets gunstiger is.

4.3 Aanbevelingen

Over het algemeen zijn werkgevers en alumni tevreden over de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt. Uit het onderzoek zijn geen punten naar voren gekomen die aanleiding zouden geven tot grootscheepse aanpassingen in competenties of curriculum. Toch vallen op basis van de onderzoeksresultaten enige aanbevelingen te formuleren.

Uit het onderzoek zijn geen eenduidige, inhoudelijke punten naar voren gekomen die zouden moeten leiden tot grootscheepse aanpassingen van het curriculum. De onderzoeksresultaten kunnen mogelijk op onderdelen wel meer richting geven aan opleidingen, door nadrukkelijker de aansluiting te zoeken met de in het onderzoek gevonden typen functies. Verschillende werkgevers hebben hiernaast het belang van 'stevigheid' benadrukt, waarbij primair werd bedoeld op het goed kunnen voeren van moeilijke gesprekken met, c.q. omgaan met lastige cliënten. Dit aspect maakt onderdeel uit van alle opleidingen, maar mogelijk zou aan dergelijke (gespreks-)vaardigheden (nog) meer aandacht kunnen worden besteed en/of zouden hieraan strengere eisen gesteld kunnen worden. Veel alumni hebben in de interviews aangegeven dat het niveau van de opleiding verder omhoog mag, wat aansluit bij de conclusies uit eerder onderzoek. Binnen de kaders van het huidige curriculum lijkt het dus zinvol te streven naar verhoging van het eindniveau, bijvoorbeeld op het punt van omgaan met lastige cliënten.

Gegeven het grote belang van gemeentelijke samenwerking, is het mogelijk zinvol aan dit fenomeen (gemeenschappelijke regelingen, uitbesteding, etc.) in opleidingen meer aandacht te besteden. De indruk bestaat dat dit binnen opleidingen op dit moment relatief beperkt gebeurt. Inzicht in de organisatie van het werkveld kan in de praktijk nuttig zijn bij het vinden van de juiste weg, bijdragen aan organisatiesensitiviteit en inzicht in werkprocessen en daarmee ook een positieve invloed hebben op het functioneren van de SJD-professional.

Het lijkt onontkoombaar dat de druk op de bedrijfsvoering in grote delen van de SJD-praktijk de komende jaren zal toenemen. Om de aansluiting met de beroepspraktijk te behouden is het zinvol om actuele ontwikkelingen te volgen en in de opleiding aandacht te besteden aan de oplossingsrichtingen die organisaties in de praktijk proberen toe te passen om efficiëntie en effectiviteit van dienstverlening te verhogen (zoals digitalisering, methoden om kansrijke casuïstiek te selecteren en het, waar mogelijk, inzetten van groepsgewijze aanpak).

De onderzoeksresultaten bieden, ten slotte, mogelijkheden om de voorlichting aan studenten te verbeteren. Realistische voorlichting over de arbeidsmarktkansen kan bijdragen aan het maken van een bewuste keuze door aankomende studenten. Eerlijke voorlichting over de kansen op de arbeidsmarkt kan wellicht ook een instroom beperkend effect hebben, hetgeen op termijn kan leiden tot verbetering van de arbeidsmarktpositie van alumni. Het is mogelijk dat SJD binnen het sociaal domein nog een relatief goede arbeidsmarktpositie heeft. Het onderzoek heeft het bestaansrecht van een opleiding op het snijvlak van juridisch en sociaal-agogisch in ieder geval bevestigd. Binnen deze niche zullen er altijd arbeidsmarkt mogelijkheden bestaan voor gemotiveerde en kundige professionals. Voor studenten die bewust kiezen voor de opleiding en hun best doen om zich op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door goede studieresultaten en nevenactiviteiten, te onderscheiden, zijn er ook de komende jaren nog voldoende mogelijkheden.

BIJLAGE 1: Tabellen in- en uitstroom

Data bij figuur 2: Instroom SJD

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Voltijd	781	826	816	777	668	661	883	933	1.014	1.086	1.220
Deeltijd	343	249	298	164	204	183	288	241	145	96	107
Duaal	11	19	8	9	9	8	20	26	4	0	0
Totaal	1.135	1.094	1.122	950	881	852	1.191	1.200	1.163	1.182	1.327

Data bij tabel 1: Achtergrond instroom

Hogeschool	MBO	HAVO	OVERIG	TOTAAL
hanzehogeschool groningen	77	135	35	247
hs. inholland	123	58	14	195
hs. leiden	43	65	11	119
hs. utrecht	128	107	31	266
hs. van amsterdam	181	119	31	331
saxion hs.	81	59	18	158
Totaal	633	543	151	1.327

Data bij Figuur 4: Aantal diploma's

Jaar	Aantal
1992	
1993	
1994	136
1995	182
1996	232
1997	277
1998	395
1999	434
2000	428
2001	423
2002	387
2003	449
2004	467
2005	607
2006	544
2007	567
2008	546
2009	495
2010	466
2011	471
2012	466

Bron: OCW-DUO

Data bij Figuur 4: uitstroomprognose (aantal studenten)

	Feitelijke instroom studiejaren 2003-04 t/m 2013-14	Feitelijke uitstroom studiejaren 2002-03 t/m 2012-13	Uitstroom-prognose
2003	1.135	400	
2004	1.094	443	
2005	1.122	460	
2006	950	600	
2007	881	576	
2008	852	568	
2009	1.191	536	
2010	1.200	495	
2011	1.163	468	
2012	1.182	467	
2013	1.327	466	466
2014			598
2015			591
2017			586
2017			627
2018			664

Data bij Figuur 5: Instroomontwikkeling vergelijkenderwijs (aantal studenten)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
SJD	1.135	1.094	1.122	950	881	852	1.191	1.200	1.163	1.182	1.327
HBO-R	1.409	2.061	2.257	2.473	2.812	3.060	3.368	3.712	3.600	3.584	3.915
MWD	2.408	2.907	2.893	3.202	3.333	3.275	3.904	3.942	3.884	3.764	3.931
SPH	3.693	4.157	4.259	4.504	4.766	4.625	4.673	4.873	4.557	4.727	4.643
Ped.	1.365	1.448	1.766	1.990	2.295	2.327	2.846	2.623	2.453	2.326	2.384
TP.					717	1.002	1.457	1.352	1.695	1.481	1.510

Data bij Figuur 6: Uitstroomontwikkeling vergelijkenderwijs (aantal diploma's)

	Uitstroom MWD	Uitstroom HBO-R	Uitstroom WO-R	Prognose MWD	Prognose HBO-R
2004	1.529				
2005	1.384	1			
2006	1.365	113			
2007	1.418	496	3.873		
2008	1.558	792	3.680		
2009	1.769	977	3.848		
2010	1.930	1.189	4.288		
2011	1.921	1.232	4.607		
2012	2.004	1.367	5.367		
2013	1.749	1.277	4.126	1.749	1.277
2014				2.309	1.605
2015				2.304	1.666
2016				2.253	1.635
2017				2.264	1.700
2018				2.397	1.934

BIJLAGE 2: Kerncijfers schoolverlatersonderzoeken

Bron: ROA http://www.roa.nl/kerncijfers.htm Kerncijfers Schoolverlatersonderzoeken	HBO			Sector Sociaal-agogisch			Opleiding SJD	
	Totaal	Voltijd	Deeltijd	Totaal	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd
Werkloosheid (%)								
2008 (cohort 2006/2007)	3,5	3,9	2,3	3,6	3,3	4,2	0,8	4,8
2009 (cohort 2007/2008)	5,4	6,0	3,3	3,9	4,2	3,3	3,7	3,7
2010 (cohort 2008/2009)	5,2	6,0	2,8	5,8	6,9	2,9	8,6	2,7
2011 (cohort 2009/2010)	6,0	6,6	4,4	6,2	7,2	4,3	7,9	10,7
2012 (cohort 2010/2011)	7,9	9,0	4,5	7,6	9,3	4,2	17,3	3,9
Baanzoekduur (maanden)								
2008 (cohort 2006/2007)	0,7	0,8	0,3	0,7	0,8	0,6	0,9	0,7
2009 (cohort 2007/2008)	0,7	0,9	0,2	0,7	0,9	0,3	0,5	0,9
2010 (cohort 2008/2009)	1,0	1,2	0,3	1,0	1,3	0,3	1,3	0,6
2011 (cohort 2009/2010)	1,1	1,3	0,3	1,3	1,6	0,5	2,6	0,0
2012 (cohort 2010/2011)	1,2	1,4	0,4	1,3	1,8	0,5	2	0,3
Loondienst (%)								
2008 (cohort 2006/2007)	88	87	94	93	92	97	91	86
2009 (cohort 2007/2008)	87	85	93	93	92	96	82	97
2010 (cohort 2008/2009)	85	82	94	91	88	97	85	97
2011 (cohort 2009/2010)	83	80	92	88	86	94	79	97
2012 (cohort 2010/2011)	83	80	93	88	83	97	77	97
Vaste aanstelling (%)								
2008 (cohort 2006/2007)	66	61	82	64	54	84	42	78
2009 (cohort 2007/2008)	61	55	82	61	54	78	38	77
2010 (cohort 2008/2009)	58	50	82	57	47	79	32	78
2011 (cohort 2009/2010)	55	47	81	51	38	80	26	87
2012 (cohort 2010/2011)	52	43	81	49	35	75	32	77
Fulltime (meer dan 32u/w) (%)								
2008 (cohort 2006/2007)	68	72	54	36	36	37	70	67
2009 (cohort 2007/2008)	68	71	57	34	34	34	67	61
2010 (cohort 2008/2009)	64	66	54	34	34	33	72	58
2011 (cohort 2009/2010)	62	64	52	31	31	31	57	44
2012 (cohort 2010/2011)	60	62	52	28	27	30	59	62
Arbeidsuren/week (excl. overwerk)								
2008 (cohort 2006/2007)	34,8	35,3	32,7	30,8	30,7	30,7	34,1	33,7
2009 (cohort 2007/2008)	35	35,3	33,3	30,4	30,4	30,6	33,9	33,8
2010 (cohort 2008/2009)	34,3	34,6	32,6	30,1	30,0	30,4	34,4	33,2
2011 (cohort 2009/2010)	34	34,4	32,3	29,6	29,4	29,9	33,2	33,0
2012 (cohort 2010/2011)	33,5	33,7	32,5	29,1	28,6	30,1	33,9	33,7
Bruto uurloon (€)								
2008 (cohort 2006/2007)	15,82	14,69	19,57	16,2	14,87	19,12	18,55	18,04
2009 (cohort 2007/2008)	15,31	14,19	19,71	15,63	14,53	18,15	15,29	18,59
2010 (cohort 2008/2009)	15,34	14,19	19,79	15,25	14,29	17,80	15,35	19,94
2011 (cohort 2009/2010)	14,88	13,72	19,46	14,91	13,69	18,09	13,88	19,14
2012 (cohort 2010/2011)	14,49	13,28	19,06	14,46	13,15	17,36	13,84	18,76
Bruto maandinkomen (€)								
2008 (cohort 2006/2007)	2.348	2.207	2.796	2.160	1.978	2.550	2.739	2.620
2009 (cohort 2007/2008)	2.308	2.161	2.867	2.074	1.927	2.408	2.221	2.704
2010 (cohort 2008/2009)	2.283	2.128	2.846	2.011	1.878	2.362	2.292	2.905
2011 (cohort 2009/2010)	2.189	2.040	2.758	1.943	1.788	2.353	1.970	2.735
2012 (cohort 2010/2011)	2.107	1.941	2.716	1.843	1.638	2.292	1.971	2.699
Functie in eigen opleidingsrichting (%)								
2008 (cohort 2006/2007)	83	82	87	88	86	91	76	92
2009 (cohort 2007/2008)	81	80	85	90	89	91	80	77
2010 (cohort 2008/2009)	81	79	85	88	87	91	80	82
2011 (cohort 2009/2010)	80	78	86	88	85	93	71	78
2012 (cohort 2010/2011)	80	78	86	86	83	92	78	86
Functie op eigen opleidingsniveau (%)								
2008 (cohort 2006/2007)	85	85	87	71	68	76	84	79
2009 (cohort 2007/2008)	83	82	86	70	66	79	87	78
2010 (cohort 2008/2009)	80	79	84	66	62	76	77	81
2011 (cohort 2009/2010)	78	78	82	61	55	75	66	82
2012 (cohort 2010/2011)	77	76	81	57	51	70	76	82

Literatuurlijst

AenO Fonds 2013

AenO Fonds, *Personeelsmonitor 2011, cijfers die om actie vragen*, beschikbaar op: http://www.aeno.nl/programmas/personeelsmonitor/publicaties/actuelepublicaties/?eID=dam_frontend_push&docID=5285 (bekeken op 01-04-2014).

Allen, Ramaekers, Verhagen 2013

J. Allen, G. Ramaekers, & A. Verhagen, *Sectorrapportage Hoger Gezondheidszorgonderwijs en Hoger Sociaal-Agogisch Onderwijs (2013)*, februari 2013 ROA beschikbaar op: http://www.roa.nl/pdf_publications/2013/ROA_R_2013_5.pdf (bekeken op 01-04-2014).

Bekkers 2013

H. Bekkers, *Gecanceld: de grote uittocht van ambtenaren*, 8 november 2013, www.binnenlandsbestuur.nl (zoeken op: gecanceld uittocht ambtenaren).

Polstra 2013

L. Polstra, *De standaard voor vakvolwassenheid van klantmanagers*, november 2013, www.beroepsverenigingvoorklantmanagers.nl (zoeken op: standaard vakvolwassenheid klantmanagers).

CBS 2014a

CBS, *Personen met wwv; persoonskenmerken*, 30-06-2014, www.statline.cbs.nl (zoeken op: WWB persoonskenmerken).

CBS 2014b

CBS, *Sterke groei bijstand*, 28 februari 2014, www.cbs.nl (zoeken op: sterke groei bijstand).

CPB 2013

CPB, *Economische analyse van korte en lange termijn knelpunten op de arbeidsmarkt*, 31 mei 2013, beschikbaar op <http://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/cpb-notitie-31mei2013-economische-analyse-van-korte-en-lange-termijn-knelpunten-op-de-arbeidsmarkt.pdf> (bekeken op 01-04-2014).

Divosa 2013a

Divosa, *Divosa-monitor 2013: factsheet intergemeentelijke samenwerking*, december 2013, beschikbaar op http://www.divosa.nl/sites/default/files/20131216_Divosa-monitor_2013_Factsheet_Intergemeentelijke_samenwerking_0.pdf (bekeken op 01-04-2014).

Divosa 2013b

Divosa, *Divosa-monitor factsheet: participatiebeleid 2012*, 7 mei 2014, beschikbaar op: http://www.divosa.nl/sites/default/files/20130507_divosa_monitor_factsheet_participatiebeleid_2012.pdf (bekeken op 01-04-2014).

Divosa 2013c

Divosa, *Divosa-monitor 2013: factsheet in- en uitstroom uit de bijstand 2012*, 19 september 2013, beschikbaar op http://www.divosa.nl/sites/default/files/20130919_divosa_monitor_factsheet_in-en_uitstroom_2012.pdf (bekeken op 01-04-2014).

Peters, Combrink-Kuiters & Vlemmings 2013

S. Peters, L. Combrink-Kuiters & M. Vlemmings, *Negende meting over de periode 2012*, Wolf Legal publishers: Nijmegen 2012, beschikbaar op <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/06F9A3EE-0918-4BBB-9CB5-E0E4800EC517/0/2013monitorwsnp2012.pdf> (bekeken op 01-04-2014).

NVVK 2013

NVVK, *Jaarverslag 2012 kwaliteit en innovatie*, beschikbaar op: <http://www.nvvk.eu/images/pdfs/Jaarverslag%20NVVK%202012.pdf> (bekeken op 01-04-2014).

Panteia 2012

Panteia, *Huishoudens in de rode cijfers 2012, omvang en achtergronden van schuldenproblematiek bij huishoudens*, www.Panteia.nl (zoeken op; schuldenproblematiek huishoudens 2012).

Panteia 2013

Panteia 2013, *Arbeidsmarkteffecten maatregelen AWBZ en Wmo en stelswijziging JZ*, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2013/10/25/arbeidsmarkteffecten-maatregelen-awbz-en-wmo-en-stelselwi-jziging-jz/arbeidsmarkteffecten-maatregelen-awbz-en-wmo-en-stelselwi-jziging-jz.pdf> (bekeken op 01-04-2014).

Raad voor de kindbescherming 2009

Raad voor de kindbescherming, *Werken bij de Raad*, www.kindbescherming.nl (zoeken op; werken bij de Raad).

Rechtspraak 2013

Rechtspraak, *explosieve groei aantal mensen onder bewind*, 7 mei 2013, www.rechtspraak.nl (zoeken op; explosieve groei bewind).

Rijksoverheid 2010

Rijksoverheid, *Rapport de grote uittocht*, april 2010, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2010/04/14/rapport-de-grote-uittocht/eindrapportagedegroteuittocht.pdf> (bekeken op 01-04-2014).

Rijksoverheid 2013a

Rijksoverheid, *Antwoorden Kamervragen over stijgende bewindvoerderskosten ten laste van de bijzondere bijstand*, 18 juni 2013, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/06/19/antwoorden-kamervragen-over-stijgende-bewindvoerderskosten-ten-laste-van-de-bijzondere-bijstand/lp-v-j-0000003516.pdf> (bekeken op 01-04-2014).

Rijksoverheid 2013b

Rijksoverheid, *De grote uittocht herzien*, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2013/09/02/rapport-de-grote-uittocht-herzien/eindrapportage-arbeidsmarkt-de-grote-uittocht-web.pdf> (bekeken op 01-04-2014).

Vorst 2013

J. Vorst, *'Kwaliteit ambtenaar tijdbom'*, 22 november 2013, www.joopvorst.com (zoeken op; kwaliteit ambtenaar tijdbom).