



**Panteia**

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



## **De arbeidsmarkt voor de Sociale Advocatuur**

Zoetermeer, augustus 2022

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

# Voorwoord

In opdracht van de Raad voor Rechtsbijstand (RvR) en met nauwe betrokkenheid van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOvA) heeft Panteia een onderzoek uitgevoerd naar de arbeidsmarkt voor de sociale advocatuur. Dit onderzoek moet handvatten bieden waarmee de RvR en de NOvA kunnen bevorderen dat het aanbod van sociaal advocaten voldoende blijft om aan de vraag aan rechtsbijstand te blijven voldoen.

Dit eindrapport doet verslag van de resultaten uit het onderzoek. Het onderzoek bestond uit:

- een documentstudie,
- een zogenaamde PESTLE-analyse van voor de arbeidsmarkt relevante ontwikkelingen,
- inventarisatie van bestaande data over aantallen sociaal advocaten, in- en uitstroom van sociaal advocaten en aantallen advocatenkantoren,
- een drietal enquêtes onder sociaal advocaten, advocatenkantoren met minimaal twee sociaal advocaten en rechtenstudenten,
- en interviews met advocatenkantoren en een focusgroep met acht deelnemers.

Op basis van dit materiaal is dit rapport samengesteld. Het bevat veel cijfermatige informatie over de arbeidsmarkt voor de sociale advocatuur, het schetst toekomstige ontwikkelingen en geeft ten slotte een aantal oplossingsrichtingen voor huidige en toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt.

Douwe Grijpstra,  
Manager arbeidsmarktonderzoek





# Managementsamenvatting

De arbeidsmarkt voor sociaal advocaten heeft een bijzonder karakter. Sociaal advocaten zijn hoog opgeleid. Ze leggen een lang opleidingstraject af. Dat vindt deels op de universiteit plaats. Na de universiteit volgt nog een driejarige opleiding als advocaatstagiaire bij een advocatenkantoor. Als de Nederlandse Orde van Advocaten (NOvA) de stage goedkeurt, wordt men ingeschreven op het tableau en kan men zich vestigen als zelfstandig advocaat. Daarna volgt doorgaans nog een specialisatietraject van enige jaren.

Advocatenkantoren laten de juristen die sociaal advocaat willen worden meestal niet meteen na de studie aan beginnen, maar vragen ook nog enige praktijkervaring voordat de juristen het traject advocaat-stagiair in kunnen gaan. Beginnende advocaten in de sociale advocatuur zijn daardoor gemiddeld ouder dan hun collega's in de commerciële advocatuur.

De netto inkomsten in de sociale advocatuur zijn vervolgens lager dan die in de commerciële advocatuur en het bedrijfsleven, maar ook dan die in andere beroepen, zoals medisch specialisten, waarbij een vergelijkbaar lang opleidingstraject nodig is. De forse investering in opleiding in combinatie met relatief lage inkomsten weerhouden potentiële sociaal advocaten ervan om voor het beroep te kiezen.

Tegelijkertijd is de sociale advocatuur vergrijsd en stoppen ook nog de nodige sociaal advocaten ermee die nog lang niet aan pensioen toe zijn. Dit komt omdat er op de arbeidsmarkt voor sociaal advocaten (in tegenstelling tot die voor andere beroepen waarvoor men fors in tijd en/of geld moet investeren) ook andere banen beschikbaar zijn die een zekerder en even hoog of hoger inkomen opleveren.

De huidige situatie op de arbeidsmarkt vormt een bedreiging voor de toekomst van de sociale advocatuur. Dit was de aanleiding voor de Raad voor Rechtsbijstand (RvR) om Panteia een arbeidsmarktonderzoek te laten uitvoeren. Gedurende het gehele traject was de NOvA bij de begeleiding van het onderzoek betrokken.

In dit rapport zijn de volgende zaken in beeld gebracht:

- Het huidige beeld en stromen op de arbeidsmarkt in cijfers
  - Aantallen sociaal advocaten en toevoegingen
  - In- en uitstroom van sociaal advocaten
  - Aantallen sociaal advocatenkantoren
- Een analyse van de ontwikkelingen in politiek, economie, maatschappij, technologie, wetgeving en omgeving (PESTLE-analyse) die de arbeidsmarkt van de sociale advocatuur beïnvloeden
- Achtergronden van de instroom
  - Instroom vanuit de opleiding
  - Stageplaatsen voor advocaat-stagiairs
  - Zij-instroom vanuit de commerciële advocatuur
  - Moeilijk vervulbare vacatures voor sociaal advocaten
- Achtergronden van behoud/motivatie voor de sociale advocatuur
- Achtergronden van de uitstroom uit het beroep
- Oplossingsrichtingen voor de (toekomstige) krapte op de arbeidsmarkt.

## ***Het huidige beeld en stromen op de arbeidsmarkt in cijfers***

- In 2021 was ongeveer 40% van alle sociaal advocaten verantwoordelijk voor iets meer dan 80% van het aantal zaken waarvoor een toevoeging is aangevraagd.



Een groep van ongeveer 2.500 sociaal advocaten vormt daarmee de kern van de sociale advocatuur.

- Daarnaast is er een groep van ruim 3.500 (2021) advocaten die per jaar minder dan 50 zaken op toevoeging doen. Hun aantal neemt sterker af dan het aantal advocaten dat meer dan 50 zaken per jaar op toevoeging doet.
- Met name in het civielrecht en in het bestuursrecht is het aantal toevoegingen de afgelopen jaren afgenomen. Het gaat om een al langer bestaande stabiele trend van afname. Dit is vooral het gevolg van overheidsbeleid. Kantoren werden daardoor gedwongen telkens opnieuw kosten te reduceren. Dit heeft er op zich al geleid tot minder zaken op toevoeging. Daarnaast heeft het ervoor gezorgd dat het landschap verder is versnipperd. In bepaalde regio's zijn daardoor op sommige subrechtsgebieden nog weinig sociaal advocaten actief. In gesprekken met advocatenkantoren komt naar voren dat de specialisatievereisten, die bedoeld zijn om de kwaliteit van de sociale advocatuur te waarborgen, specifiek voor deze advocaten reden kunnen zijn om binnen een aantal rechtsgebieden met zaken op toevoeging te stoppen.
- De uitstroom van sociaal advocaten was van 2020 op 2021 het grootste in het bestuursrecht (-17%), gevolgd door het civielrecht (-8%) en het strafrecht (-2%).
- Het aantal advocaat-stagiairs bij sociale advocatenkantoren neemt af.
- Het aandeel oudere advocaat-stagiairs is in de sociale advocatuur een stuk hoger dan in de totale advocatuur. De gemiddelde leeftijd van de advocaat-stagiair is zo'n 27 à 28 jaar oud, maar de gemiddelde leeftijd van de advocaat-stagiair die actief is in de sociale advocatuur ligt hoger: op gemiddeld 30 tot 32 jaar oud.

### **Contextanalyse (PESTLE)**

Structureel gezien de meeste invloed op de arbeidsmarkt voor de sociale advocatuur lijkt uit te gaan van factoren die betrekking hebben op:

- De financiering van de sociale advocatuur (vergoedingen; opleidingskosten) is onvoldoende;
- De sociale advocatuur heeft een versnipperd karakter. Er zijn veel kleine kantoren actief en er wordt weinig samengewerkt;
- De concurrentie op de arbeidsmarkt vanuit andere sectoren groeit;
- De beroeps- en loopbaankeuze van jonge generaties is enerzijds meer gericht op een goed salaris, maar anderzijds ook gebaseerd op meer sociale bewogenheid dan eerdere generaties;
- De vergrijzing van de groep sociaal advocaten is aanzienlijk;
- De praktijkvoering binnen de sociale advocatuur is over het algemeen statisch. Daarbij gaat het onder meer om geringe aandacht voor sociale innovatie (samenwerking, laagdrempeligere rechtshulp, meer zelfregie e.d.) en functiedifferentiatie.

### **Achtergronden van de instroom**

- De inhoud van het werk (interessante rechtsgebieden, wetgeving, rechtsvraagstukken, doelgroepen), ideologische overwegingen en de intrinsieke motivatie om mensen te helpen zijn voor studenten de voornaamste redenen om voor een studie rechten en vervolgens voor de sociale advocatuur te kiezen.
- De rechtsgebieden Strafrecht, Verbintenissenrecht en Goederenrecht zijn het meest bekend bij rechtenstudenten.
- Uit de enquête onder rechtenstudenten blijkt dat voorafgaande aan hun studie zo'n 20% van de studenten al interesse had in de sociale advocatuur. Opvallend genoeg geeft van 36% van die studenten met interesse in het beroep vervolgens ook aan dat ze voordat ze rechten begonnen te studeren nog goed niet bekend waren met wat de sociale advocatuur inhoudt. Waarschijnlijk zijn dit studenten die



het soort werk wel interessant vinden klinken, maar (nog) geen idee hebben wat een sociaal advocaat doet. Dit zijn bij uitstek de studenten die je met goede informatie over de sociale advocatuur naar het beroep kunt toetrekken. Al met al zegt een kleine 30% van de studenten te kiezen voor carrière in de sociale advocatuur of dat op dit moment te overwegen.

- Op een schaal van 1 tot 10 geven de studenten (n=267) het imago van de sociale advocatuur gemiddeld een 5,4. Bovendien geven ze aan dat hun medestudenten het imago van de sociale advocatuur gemiddeld met een 4,9 beoordelen. Dat is dus een overwegend negatief imago.
- Meer dan de helft van de sociaal advocatenkantoren ontplooit activiteiten om studenten rechtsgeleerdheid tijdens hun studie te enthousiasmeren voor een loopbaan in de sociale advocatuur.
- Eén vijfde van de studenten heeft een carrière in de sociale advocatuur ooit wel overwogen maar kiest toch voor iets anders. De voornaamste redenen die zij geven om hier toch vanaf te zien zijn het ontoereikende verdienvermogen, de hoge werkdruk en de ontoereikende vergoedingenstructuur.<sup>1</sup>
- Bijna de helft van de huidige jonge sociaal advocaten geeft aan dat ze na het afronden van hun studie problemen hadden om een stageplaats te vinden.
- De opties voor zij-instroom vanuit de commerciële advocatuur zijn gering. Ongeveer 70% van de advocatenkantoren actief in de sociale advocatuur acht een switch van commerciële advocaten<sup>2</sup> naar de sociale advocatuur (zeer) slecht mogelijk.

#### **Achtergronden van behoud/motivatie voor de sociale advocatuur**

- Van de groep sociaal advocaten onder de 35 jaar is twee derde tevreden of zeer tevreden met hun werk als sociaal advocaat. Desondanks zou maar liefst 60% van de sociaal advocaten onder de 35 jaar andere juristen niet aanraden om in de sociale advocatuur te gaan werken.
- Ongeveer een derde van de sociaal advocaten in de leeftijd tot 35 jaar denkt binnen vijf jaar het beroep te verlaten. Dit aantal neemt af naarmate de leeftijd toeneemt.

#### **Achtergronden van uitstroom**

- De ontoereikende vergoedingenstructuur en het daaruit volgende lage salaris zijn de voornaamste reden waarom een deel van de sociaal advocaten niet tot de AOW-leeftijd denkt door te blijven werken als sociaal advocaat. Ook de hoge werkdruk wordt relatief veel genoemd. Verder wordt ook de ontoereikende pensioenopbouw aangestipt als een belangrijke reden om de sociale advocatuur voortijdig te verlaten.
- De meest genoemde redenen onder de huidige 55 plussers om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te blijven werken zijn het bezig blijven of plezier hebben in het werk wat ze doen, de gebrekkige pensioenopbouw die ze min of meer dwingt om langer door te werken en de intrinsieke motivatie om mensen te helpen.
- Meer dan de helft van de sociaal advocaten, die zeggen voor de AOW-leeftijd te zullen stoppen in de sociale advocatuur (n=288), stopt dan ook helemaal als advocaat. Een betere vergoedingsstructuur en een beter salaris zijn de twee

<sup>1</sup> Er zit een verschil tussen het verdienvermogen en de vergoedingenstructuur. Bij de vergoedingenstructuur gaat het puur om de vergoeding die een sociaal advocaat per punt/per zaak krijgt. Het verdienvermogen is het salaris dat sociaal advocaten overhouden na aftrek van eventuele andere bijkomende kosten die niet onder die vergoeding vallen of onvoldoende gedekt worden.

<sup>2</sup> Toelichting: Met commerciële advocaten worden advocaten bedoeld die geen of slechts een klein aantal toevoegingen in een bepaald rechtsgebied van de sociale advocatuur doen. De switch betreft dan de overgang van deze advocaten naar een voor het betreffende rechtsgebied van de sociale advocatuur gebruikelijk aantal toevoegingen.



meest door sociaal advocaten genoemde redenen die hen kunnen overhalen om toch in de sociale advocatuur te blijven werken. Zaken als een lagere werkdruk, een betere pensioenopbouw en meer duidelijkheid over de ontwikkeling van het vakgebied worden ook door meer dan 30% van de sociaal advocaten genoemd. Andere redenen om toch door te gaan als sociaal advocaat zijn het verlagen van de regeldruk of kosteloze ondersteuning hierbij en een betere verhouding met onder andere de Raad voor Rechtsbijstand.

### **Oplossingsrichtingen**

Om de oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktproblematiek gestructureerd in kaart te brengen en te presenteren maken we gebruik van een arbeidsmarktmodel: de Cirkel van Stimulus of Arbeidsradar.<sup>3</sup> Deze Cirkel deelt de oplossingen voor arbeidsmarkt knelpunten in vier hoofdcategorieën (weergegeven in vier kwadranten):

- **Reserves:** Voor andere arbeidsmarkten bevat deze hoofdcategorie oplossingen en maatregelen om extra potentieel op de arbeidsmarkt te mobiliseren. Dat potentieel is er echter niet of nauwelijks in de sociale advocatuur; hooguit valt eraan te denken dat gestopte sociaal advocaten of ander dan sociaal advocaten (weer) zaken op toevoeging gaan doen, maar de kansen op succes daarvan zijn klein. Om deze reden hebben we dit blok mogelijke oplossingen ingevuld met zaken in de **persoonlijke sfeer** die bevorderen dat men in de sociale advocatuur gaat en blijft werken;
- **Onderwijs:** Zaken in de overgang van vwo/HBO naar de universiteit, op de universiteit en in de overgang van universiteit naar arbeidsmarkt die bevorderen dat men in de sociale advocatuur gaat werken;
- **Werkenden:** Zaken binnen stage en werk die bevorderen dat huidige advocaat-stagiaires en sociaal advocaten in de sociale advocatuur blijven werken;
- **Bedrijfsvoering:** Zaken in de organisatie en inrichting van het werk die ervoor zorgen dat er sociaal advocaten effectiever hun werk kunnen doen en dat de sociale advocatuur in theorie met minder sociaal advocaten toe kan en/of bevorderen dat men in de sociale advocatuur gaat en blijft werken.

#### *Reserves/persoonlijke sfeer*

- De sector aantrekkelijker maken voor potentiële nieuwe sociaal advocaten door het netto inkomen te verhogen dan wel de werkdruk te verlichten. Bij voorkeur door hogere vergoedingen, maar dit kan ook door lagere onkosten voor opleidingen.
- Meer energie en middelen stoppen in de voorlichting van studenten over de importantie van de sociale advocatuur en jongeren enthousiasmeren om voor het beroep te kiezen.
- Wellicht dat het op enkele rechtsgebieden (arbeids- en huurrecht) mogelijk is om een enkele advocaat over te halen om in de sociale advocatuur te komen werken. Bijvoorbeeld advocaten die wellicht inmiddels hun geld elders (zoals in de commerciële advocatuur) al hebben verdiend en nog wat voor de samenleving willen betekenen; dit ondanks de waarschijnlijke achteruitgang in salaris.

#### *Onderwijs*

- Gezamenlijke acties van de RvR, de NOvA, de kantoren, de VSAN en advocaten naar de universiteiten toe; in gesprek gaan over de aandacht voor de sociale advocatuur tijdens de studie rechten. Bij voorkeur moet er volgens de

---

<sup>3</sup> De omschrijving van dit arbeidsmarktmodel en waarom de keuze op dit model viel, staan beschreven in hoofdstuk 7 van dit rapport. Ook staan hier diverse conventionele maatregelen beschreven die bij verdere analyse niet van toepassing bleken te zijn op deze bijzondere arbeidsmarkt.





respondenten in dit onderzoek meer aandacht uitgaan naar de dagelijkse praktijk van de werkzaamheden.

- Sociale advocatuur als een aparte studierichting (her)aanbieden bij één of meer universiteiten; deze studierichting zou specifiek gericht moeten zijn op de rechtsgebieden in de sociale advocatuur en op de benodigde beroepsvaardigheden.
- Naast de bestaande gastdocentschappen structurele contacten leggen tussen sociale advocatenkantoren en rechtenfaculteiten. Structureel contact helpt om de zichtbaarheid van de sociale advocatuur en de kantoren bij studenten te vergroten.
- Waar mogelijk, studenten al zo veel mogelijk praktijkervaring op laten doen in de wereld van de sociale advocatuur. Een investering van de sector in de link tussen kantoren en rechtswinkels zou hierbij een optie kunnen zijn. Rechtswinkels zijn bij uitstek plaatsen waar studenten en net afgestudeerden ervaring op kunnen doen en hun kennis en kunde aan kantoren kunnen laten zien.
- Aan de universiteit een vorm van stage aanbieden die onderdeel is van de opleiding.

#### *Werkenden*

- Hogere vergoedingen. Zowel voor nieuwe sociaal advocaten als huidige sociaal advocaten blijven de financiële vergoedingen het belangrijkste probleempunt. De vergoeding per uur is in de meeste gevallen minder dan de helft van het tarief dat een advocaat bij een commercieel kantoor krijgt. De per 1 januari 2022 ingezette verhoging in uren zal een structureel karakter moeten krijgen en de komende jaren moeten worden doorgezet. De vergoedingen in uren zijn in 2022 in een aantal rechtsgebieden omhoog gegaan. Met name de situatie in het personen- en familierecht is daarmee enigszins verbeterd. In weer andere rechtsgebieden is de vergoeding in uren echter omlaag gegaan. Het uurtarief zelf komt steeds verder af te staan van het markttarief.
- Kijken naar het vereenvoudigen van de specialisatievereisten. Voor rechtsgebieden die heel erg nauw met elkaar verbonden zijn, kan bijvoorbeeld worden bezien of voor sociaal advocaten niet kan volstaan om in een tweede rechtsgebied slechts een deel van de opleiding te kunnen volgen om vervolgens wel bevoegd te zijn. Dit kan bijvoorbeeld spelen in relatie tot het jeugdrecht. Als dit niet mogelijk is zonder dat er ingeboet wordt op de kwaliteit dan valt deze oplossingsrichting af.
- Het verlagen van de frequentie van het volgen van de opleiding voor specialisaties. Onderzoek of het behalen van de punten ook over meer jaren kan worden verdeeld. Als de inhoud van specialisatie nauwelijks is veranderd en de opleiding daarom nagenoeg telkens dezelfde inhoud heeft, kijk dan of de punten minder frequent te hoeven behaald of in tussenliggende jaren geen of minder punten hoeven te worden gehaald.
- Doe meer aan personeelsplanning. Aan de ene kant is, anders dan bij de grote commerciële kantoren, voor sociaal advocatenkantoren met geringe omvang strategische personeelsplanning een brug te ver. Het is in de huidige arbeidsmarkt aan de andere kant aan te bevelen om alvast een stagiair te nemen wanneer het vertrek van een collega er over enkele jaren aan zit te komen.
- De geleerde lessen uit de pilot 'Samenwerking in de eerste lijn rechtsbijstand' moeten leiden tot betere samenwerking tussen het Juridisch Loket, sociaal raadsliden en sociaal advocaten. Dit kan leiden tot de verbetering van de dienstverlening richting rechtzoekenden en een hogere arbeidsproductiviteit. Deze betere samenwerking kan er ook voor zorgen dat voor juristen in de eerste lijn



door willen stromen naar de sociale advocatuur, zoals dat in het verleden gebruikelijk was bij de toenmalige bureaus voor de rechtshulp.

- Er moet meer aandacht komen voor het goed aangeven waar je grenzen liggen zonder de menselijke maat te verliezen die de sociale advocatuur kenmerkt. Advocaten moeten geen werkzaamheden verrichten die niet juridisch zijn. In de sociale advocatuur is het vanwege de maatschappelijke problemen die spelen van essentieel belang dat wordt samengewerkt met andere maatschappelijke organisaties. In de gevallen dat de contacten tussen advocatenkantoren en maatschappelijke organisaties niet goed zijn, dan moeten deze verbeterd worden.
- Zorg voor meer waardering van sociaal advocaten en begrip voor het werk dat ze doen en wat hun beperkingen zijn bij de rest van de keten. Dit vermindert frustraties die uiteindelijk leiden tot uitstroom van advocaten.

#### *Bedrijfsvoering*

- Kijk in hoeverre de verbetering van de bedrijfsvoering vanuit de RvR en/ of de NOvA gefaciliteerd kan worden door het verzorgen van advies aan sociaal advocatenkantoren.
- Kantoren moeten de samenwerking met elkaar opzoeken om en op verschillende terreinen meer collectief gaan opereren. Sociaal advocatenkantoren kunnen bijvoorbeeld meer gaan samenwerken bij het aannemen van advocaat-stagiaires, de opleiding en begeleiding van advocaat-stagiaires. De samenwerking van kantoren zorgt voor meer financiële slagkracht, de mogelijkheid om risico te spreiden tussen de organisaties en maakt meer personele capaciteit voor de begeleiding van advocaat-stagiairs vrij. Een voorwaarde hierbij is wel dat de kwaliteit van de opleiding van een advocaat-stagiair niet mag lijden onder de spreiding van de begeleidingslast onder een tweede advocaat naast de patroon.
- Zorg ervoor dat het voor kantoren niet voordeliger is om met een stagiair-ondernemer constructie te werken door het op arbeidscontract aannemen van stagiairs te vergoeden. Zelfs met de subsidie voor de Beroepsopleiding Advocatuur wordt de zzp-constructie nog steeds door kantoren overwogen en toegepast omdat ze onderaan de streep minder kosten willen maken. Deze constructie moet niet dominant worden; ze zorgt er nu ook voor dat de Orde en de Raad de subsidie voor BA niet beschikbaar te maken voor zzp-stagiairs.
- Kijk naar de mogelijkheden tot het leveren van een investeringsvorm voor kantoren vanuit de RvR en/of de NOvA bij de aanschaf van legal tech voor kantoren die dit wel willen maar de initiële investering niet kunnen opbrengen.
- Stimuleer in ieder geval bij kantoren dat ze zoveel mogelijk gebruik maken van andere vormen van ICT die de bedrijfsvoering efficiënter maken.

#### **Conclusies van de onderzoekers**

Arbeidsmarkttekorten zijn tegenwoordig in bijna elke sector te zien, maar de tekorten die zich op niet al te lange termijn in de sociale advocatuur zullen voordoen zijn bijzonder problematisch. In dit onderzoek is gebleken dat de sociale advocatuur een bijzonder unieke arbeidsmarkt heeft. De inzet van conventionele arbeidsmarktmaatregelen kan, zeker op korte termijn, maar zeer beperkt een oplossing bieden voor het dreigende tekort aan sociaal advocaten.

Het effect van hogere vergoedingen en daardoor een hoger inkomen zal verreweg het sterkst zijn. Dit zorgt ervoor dat huidige sociaal advocaten niet afhaken en zal afgestudeerde juristen via een stage op het pad naar de sociale advocatuur kunnen helpen. Een betere voorlichting aan aankomende studenten, actievere bemoeienis met de universiteiten of zelfs, nog beter, een afzonderlijke studierichting sociale



advocatuur met veel aandacht voor de beroepspraktijk hebben mogelijk ook het nodige effect, maar dat zal dan pas op de langere termijn het geval zijn. Dan blijven acties gericht op de (werk)omstandigheden van de huidige advocaten en de bedrijfsvoering over. Die hebben minder effect en leggen mogelijk alleen nog maar meer druk op de kantoren, maar hebben wel het meest direct invloed op het behoud van sociaal advocaten voor het beroep. We moeten echter tegelijkertijd constateren dat op dit gebied al de nodige acties vanuit zowel de RvR en de NOVA als de kantoren zelf lopen.

Dit alles biedt een grim perspectief voor de sector als doortastende innovatieve maatregelen uitblijven. Onze conclusie en aanbeveling is dan ook om wel door te gaan met de huidige conventionele maatregelen en ze waar mogelijk te intensiveren, maar om vooral 'out of the box' te denken. Samenwerking tussen sociaal advocatenkantoren en innovatie in de bedrijfsvoering van sociaal advocatenkantoren is nodig om het enorme probleem dat dreigt te ontstaan het hoofd te bieden. De sector zal de oplossingen in de richting van bedrijfsvoering en samenwerking op korte termijn verder moeten concretiseren. Die exercitie valt buiten scope van het huidige arbeidsmarktonderzoek. Ten slotte: als de overheid het van groot belang vindt dat de rechtsbijstand voor kwetsbare groepen binnen de samenleving op peil blijft, zal ze de positie van de sociale advocatuur en de advocaten moeten verbeteren.





# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Managementsamenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1 Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek</b>	<b>15</b>
1.1. Achtergrond van het onderzoek	15
1.2. Doel- en vraagstelling van het onderzoek	16
1.3. Opzet van het onderzoek	16
<b>2 Het huidige beeld en stromen op de arbeidsmarkt in cijfers</b>	<b>19</b>
2.1. Aantallen en rechtsgebieden van sociaal advocaten	19
2.2. In- en uitstroom van sociaal advocaten	22
2.3. Sociaal advocatenkantoren	29
<b>3 Contextanalyse (PESTLE)</b>	<b>33</b>
<b>4 De instroom van sociaal advocaten</b>	<b>37</b>
4.1. Instroom vanuit de opleiding	37
4.2. Stageplaatsen voor advocaat-stagiairs	45
4.3. Zij-instroom vanuit de commerciële advocatuur	49
4.4. Moeilijk vervulbare vacatures voor sociaal advocaten	50
<b>5 Motivatie en behoud van sociaal advocaten</b>	<b>53</b>
<b>6 Uitstroom van sociaal advocaten</b>	<b>57</b>
<b>7 Oplossingsrichtingen</b>	<b>61</b>
7.1. Aanpak: identificatie en toets van oplossingsrichtingen	61
7.2. Analyse van mogelijke arbeidsmarktmaatregelen	62
7.3. Beschrijving van de relevante oplossingsrichtingen	67
<b>8 Conclusies van de onderzoekers</b>	<b>77</b>
Bijlage 1 Lijst met geïnterviewde advocatenkantoren en experts	81





# 1 Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek

## 1.1. Achtergrond van het onderzoek

Een sociaal advocaat is een advocaat die, door het verlenen van door de overheid gesubsidieerde rechtsbijstand, zijn of haar cliënt bijstaat. Daarbij kan het gaan om advies, buitengerechtelijke belangenbehartiging en/of bijstand bij gerechtelijke procedures. De sociale advocatuur is van groot belang voor de toegang tot het recht in Nederland. Zonder gesubsidieerde rechtsbijstand zouden veel min- en onvermogene Nederlanders vanwege kosten en gebrek aan doenvermogen<sup>4</sup> geen gebruik (kunnen) maken van (buiten)gerechtelijke conflictoplossing en geschilbeslechting.<sup>5</sup>

De sociale advocatuur staat al vele jaren onder druk. In de eerste plaats in financiële zin: de vergoedingen<sup>6</sup> zijn vaak onvoldoende in verhouding tot de kosten van advocaat en ondersteuning. En vervolgens ook steeds meer in personele zin: er kiezen te weinig afgestudeerde rechtenstudenten voor de sociale advocatuur.

De arbeidsmarkt voor de sociale advocatuur is in zoverre wel bijzonder dat het een lang opleidingstraject (studie rechten én advocatenstage met opleiding én vaak nog tussendoor een baan waarin men kennismaakt met de sociale advocatuur) behelst om (sociaal) advocaat te worden. Het lijkt in die zin op het traject van bijvoorbeeld de medisch specialist, hoewel de duur daarbij nog langer is. Die heeft echter, als hij of zij als specialist aan de slag gaat (net als de advocaat met commerciële activiteiten) een zeer goed inkomen, wat de investeringen in opleiding ook compenseert en ruimte laat voor pensioenopbouw. De sociaal advocaat kent echter een aanzienlijk lager inkomen. Anders dan de medisch specialist is dan ook sprake van ruime mogelijkheden om elders een vergelijkbaar of hoger salaris te verdienen. Dit betekent toch een andere arbeidsmarkt.<sup>7</sup>

Zeker nu sociaal advocaten die in de jaren zeventig en tachtig voor het vak hebben gekozen in toenemende mate met pensioen gaan of voortijdig stoppen met werken, kunnen er tekorten ontstaan.

Om het aanbod voor de vraag naar gesubsidieerde rechtsbijstand op peil te houden, is nader inzicht nodig in welke (overige) factoren een rol spelen bij de beroepskeuze van juristen en hoe er vervolgens een impuls is te geven die leidt tot een hogere instroom in en een lagere uitstroom uit de sociale advocatuur.

---

<sup>4</sup> Doenvermogen is een overkoepelend begrip voor het vermogen om een plan te kunnen maken, in actie te komen, acties vol te houden en met tegenslag om te gaan. Zie rapport 'Weten is nog geen doen':

<https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2017/04/24/weten-is-nog-geen-doen>

<sup>5</sup> 36,3% van de Nederlanders is Wrb-gerechtigd. Zie: <https://jaarverslag.raadvoorrechtsbijstand.org/kerncijfers-wrb/gebruik-tweedelijnsrechtsbijstand/>

<sup>6</sup> De vergoedingsmethodiek van sociaal-advocaten is globaal dat ieder type zaak een vastgesteld puntenaantal heeft. Daarnaast worden er extra punten toegekend aan specifieke onderdelen. Er kan ook puntenaftrek zijn. Ieder punt heeft een waarde die jaarlijks wordt vastgesteld (geïndexeerd). Momenteel is deze waarde € 108,75 exclusief BTW per punt. Heeft een zaak bijv. 7 punten, dan krijgt de advocaat voor de volledige zaak – van begin tot einde, inclusief overleggen, stukken opstellen, zitting, administratieve handelingen – € 756 ex BTW. Zie rapport Commissie van der Meer: [Eindrapport Andere Tijden: Evaluatie puntentoekenning in het stelsel van gesubsidieerde rechtsbijstand \(202 p.\) - Eerste Kamer der Staten-Generaal](#)

<sup>7</sup> Voor een deel van de opgeleide specialisten geldt nu alleen een andere situatie omdat er sprake is van een overschot en zij aangewezen zijn op een eventuele keuze voor functies waarvoor de beloning een stuk lager is. De verhouding tussen investering in opleiding en inkomen lijkt daardoor meer op die van de sociaal advocaten. Dit is echter bij de specialisten een uitzonderlijke situatie.



## 1.2. Doel- en vraagstelling van het onderzoek

De Raad voor Rechtsbijstand (RvR) heeft, met nauwe betrokkenheid van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOvA), Panteia opdracht gegeven voor een arbeidsmarktonderzoek. Dit onderzoek moet handvatten bieden waarmee de RvR en de NOvA kunnen bevorderen dat het aanbod van sociaal advocaten voldoende blijft om aan de vraag te voldoen. Daarmee staat de volgende probleemstelling centraal:

### ***Hoe kan het arbeidsaanbod worden beïnvloed zodat het optimaal bijdraagt aan een gezonde en duurzame balans tussen vraag naar en aanbod van sociaal advocaten?***

Arbeidsaanbod ontwikkelt zich onder invloed van verschillende factoren. Er is grofweg onderscheid te maken tussen factoren van invloed op de instroom en factoren van invloed op de uitstroom. Waar de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod van arbeid, is het van belang de instroom te bevorderen en de uitstroom te beperken. Dit vraagt om maatregelen met een beperkend effect op enerzijds de negatieve invloeden op de instroom en anderzijds op de positieve invloeden op de uitstroom. Er is daarom antwoord nodig op de volgende concrete onderzoeksvragen:

1. *Wat belemmert afgestudeerde juristen om voor de sociale advocatuur te kiezen?*
2. *Waarom verlaten sociaal advocaten de sociale advocatuur?*
3. *Welke ruimte laat de politieke, economische, sociaal-maatschappelijke, technologische, wettelijke en ruimtelijke context (PESTLE) het arbeidsaanbod van sociaal advocaten te vergroten?*
4. *Welke maatregelen met welk potentieel effect op de in- en uitstroom zijn mogelijk om het arbeidsaanbod van sociaal advocaten te bevorderen?*

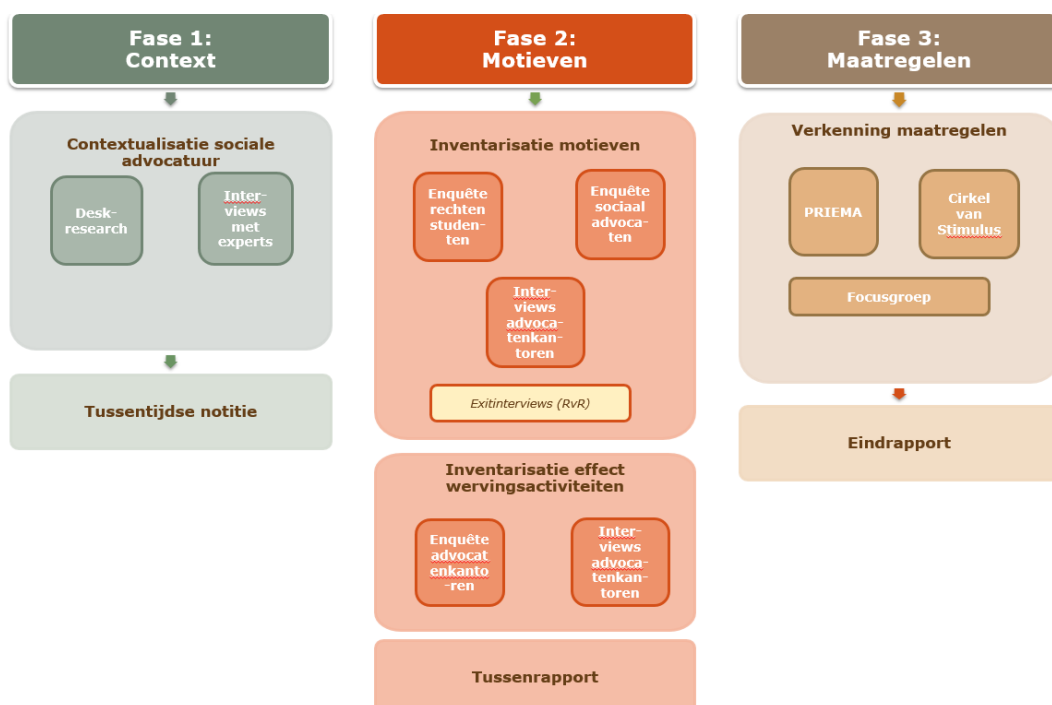
## 1.3. Opzet van het onderzoek

Bovenstaande vraagstelling werd gehanteerd als kapstok voor het onderzoek. Het onderzoek viel daarmee uiteen in drie fasen. Deze fasen richten zich achtereenvolgens op de context van de arbeidsmarkt (vraag 3), op de motieven voor en processen bij in- en uitstroom (vraag 1 en 2) en op de maatregelen om over een voldoende aantal sociaal advocaten te kunnen beschikken (vraag 4). Onderstaande figuur geeft deze onderzoeksfasen en de onderzoeksactiviteiten daarbinnen schematisch weer.





Figuur 1.1 Opzet van het onderzoek



Bron: Panteia





## 2 Het huidige beeld en stromen op de arbeidsmarkt in cijfers

Dit hoofdstuk gaat eerst in op het huidige beeld van het aantal sociaal advocaten. "Sociaal advocaat" is in het vervolg gedefinieerd als een advocaat die in één jaar meer dan 50 zaken op toevoeging heeft gedaan. Deze definitie wordt in het gehele rapport gebruikt tenzij specifiek anders vermeld. Cijfers van de Raad voor Rechtsbijstand laten zien hoeveel advocaten er in totaal in de jaren 2018-2021 waren en hoeveel toevoegingen zij deden. Deze cijfers zijn ook uitgesplitst naar rechtsgebied en leeftijd.<sup>8</sup>

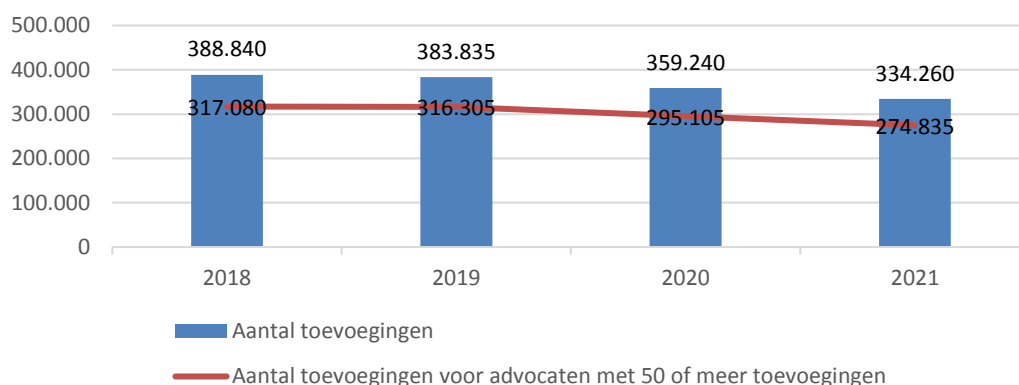
In dit hoofdstuk zetten we vervolgens ook de cijfers van de in- en uitstroom van het aantal advocaten over de afgelopen paar jaar. Hierbij worden een aantal uitsplitsingen gemaakt van data over het aantal toevoegingen per advocaat. Ook tonen we cijfers van de Nederlandse Orde van Advocaten over de aantallen stagiairs in de sociale advocatuur<sup>9</sup>.

Tot slot kijken we naar het aantal advocatenkantoren. Hierbij gaat specifiek de aandacht uit naar de sociale advocatenkantoren, gedefinieerd als advocatenkantoren die meer dan 200 toevoegingen per jaar kennen én waarbij minstens twee advocaten werkzaam zijn die meer dan 50 toevoegingen per jaar doen.

### 2.1. Aantallen en rechtsgebieden van sociaal advocaten

In 2021 zijn er in totaal 334.260 lat (lichte adviestoevoegingen) en reguliere toevoegingen aan advocaten afgegeven (zie tabel 3.1). Dit was een afname van 14% ten opzichte van het jaar 2018. Van de 334.260 lat en reguliere toevoegingen in 2021 waren er 274.835 afgegeven aan advocaten die meer dan 50 toevoegingen per jaar doen, dit is dus ongeveer 82% van het totaal aantal toevoegingen dat is afgegeven. Dit aandeel is sinds 2018 nauwelijks veranderd.

Figuur 1: Aantal toevoegingen (voor advocaten met meer dan 50 toevoegingen) in 2018-2021



Bron: Raad voor Rechtsbijstand, bewerking Panteia

<sup>8</sup> De aantallen advocaten, advocatenkantoren en toevoegingen zijn in de cijfers van de Raad voor Rechtsbijstand naar vijftallen afgerond. Getallen tussen de 1-4 zijn naar 5 afgerond. In alle andere gevallen is naar het vijftal afgerond dat het dichtste bij ligt.

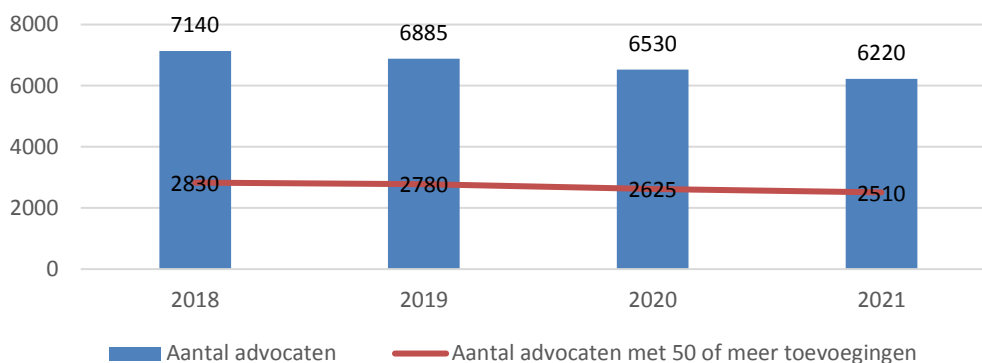
<sup>9</sup> De cijfers van de NOVA over de aantallen advocaat-stagiairs worden vrijwillig aangeleverd door advocatenkantoren. Niet alle advocatenkantoren in Nederland leveren data aan. Deze cijfers bieden daarmee alleen een indicatie van het totaal aan advocaat-stagiairs in de sociale advocatuur in Nederland.



Dit betekent dat in 2021 ongeveer 40% van alle sociaal advocaten verantwoordelijk was voor iets meer dan 80% van het aantal zaken waarvoor een toevoeging is aangevraagd. Deze groep ongeveer 2.500 sociaal advocaten vormt daarmee de kern van de sociale advocatuur.

Het totaal aantal advocaten dat één of meer toevoegingen aanvraagt in het kader van de gesubsidieerde rechtsbijstand is tussen 2018 en 2021 afgenomen van 7.140 naar 6.220 advocaten, een afname van 13%. Het aandeel sociaal advocaten dat per jaar meer dan 50 zaken op toevoeging doet (dus: de groep die onder de definitie van "sociaal advocaat" valt) bedroeg in 2021 40%, dit percentage is licht toegenomen ten opzichte van 2018. Dit betekent dus dat er vooral minder advocaten actief zijn die minder dan 50 zaken op toevoeging doen.

Figuur 2: Aantal advocaten (met meer dan 50 toevoegingen) in 2018-2021



Bron: Raad voor Rechtsbijstand, bewerking Panteia

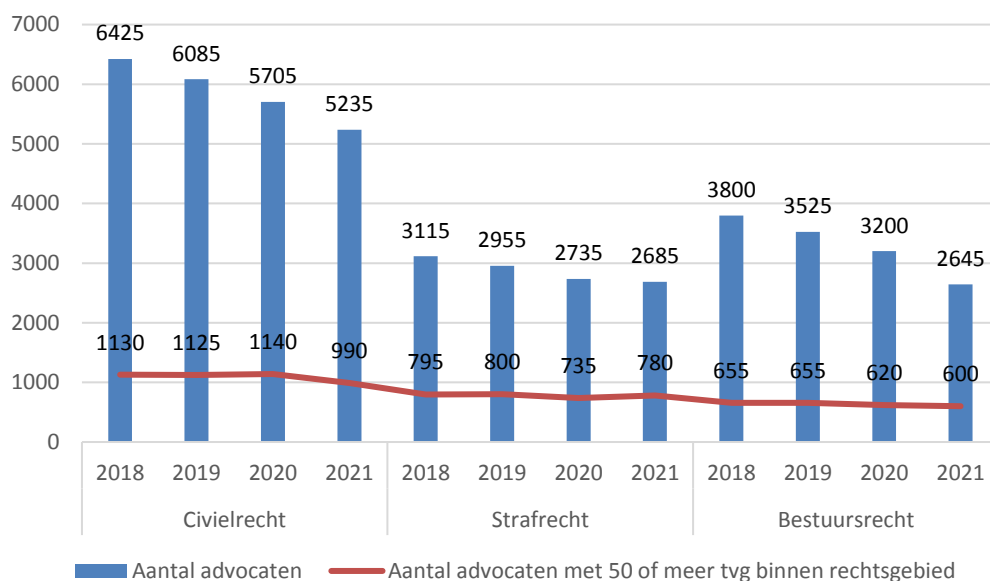
Op basis van de analyse van beschikbare data is niet met zekerheid vast te stellen of de daling van het aantal toevoegingen het gevolg is van de daling van het aantal sociaal advocaten of andersom. Er spelen hier waarschijnlijk verschillende factoren een rol in maar wij kunnen op basis van de uitkomsten uit de interviews en enquêtes slechts speculeren welke factoren dat zijn. Hier kunnen wij geen harde conclusies aan binden. Een veronderstelling zou kunnen zijn dat de verscherping van de specialisatievereisten voor bepaalde rechtsgebieden sinds 2020 een rol speelt. De afname van zowel het aantal totaal aantal toevoegingen als het aantal sociaal advocaten kan erop duiden dat de afname van het aantal sociaal advocaten hier niet echt een gevolg van is. Dan zou het aantal toevoegingen immers eerder gelijk blijven bij een sinds dat jaar sterker dalende trend van het aantal sociaal advocaten die meer dan 50 zaken op toevoeging doen. Echter, advocaten die veel toevoegingen doen, zijn vaker aan het werk binnen alleen de sociale advocatuur, halen de specialisatievereisten sneller en hechten daar vervolgens meer belang aan dan degenen die maar een paar zaken op toevoeging op jaarbasis doen. Die laatste groep advocaten haakt sneller af; ze hebben minder belang bij het behalen van een specialisatievereiste in de sociale advocatuur. Dit zal zeker het geval zijn als tegelijkertijd daarbij ook nog eens minder vraag is naar gesubsidieerde rechtsbijstand (in de vorm van toevoegingen). Het kan echter ook zo zijn dat er door de aanscherping van de specialisatie-eisen überhaupt minder gesubsidieerde rechtsbijstand door sociaal advocaten mogelijk is. De interviews met advocatenkantoren in het kader van dit onderzoek duiden hier wel op. De verwachting is dat het behalen van de specialisatievereisten op termijn in de regio's buiten de Randstad een probleem zou kunnen worden. Achtergrond is dat daar vaak sociaal



advocaten op meer rechtsgebieden actief zijn. Het risico bestaat dat minder sociaal advocaten zich zullen specialiseren in een aantal van de kleinere rechtsgebieden, met als gevolg een tekort van aanbod buiten de Randstad op die rechtsgebieden.

Wat betreft de hoofdrechtsgebieden zien we dat de meeste sociaal advocaten actief zijn in het civielrecht (figuur 3). Het ging in 2021 om 5.235 advocaten. Wat betreft advocaten met meer dan 50 toevoegingen is er ten opzichte van 2018 een daling van 12% te zien van het aantal advocaten in het Civielrecht. In het strafrecht waren in 2021 780 sociaal advocaten met meer dan 50 toevoegingen actief en in het bestuursrecht waren dit er 600. Hoewel het totaal aantal strafrechtadvocaten in 2021 nog steeds daalde, is binnen dit rechtsgebied het aantal sociaal advocaten dat meer dan 50 toevoegingen per jaar deed in 2021 ten opzichte van 2020 juist toegenomen.

Figuur 3: Aantal advocaten (met meer dan 50 toevoegingen) per hoofdrechtsgebied in 2018-2021

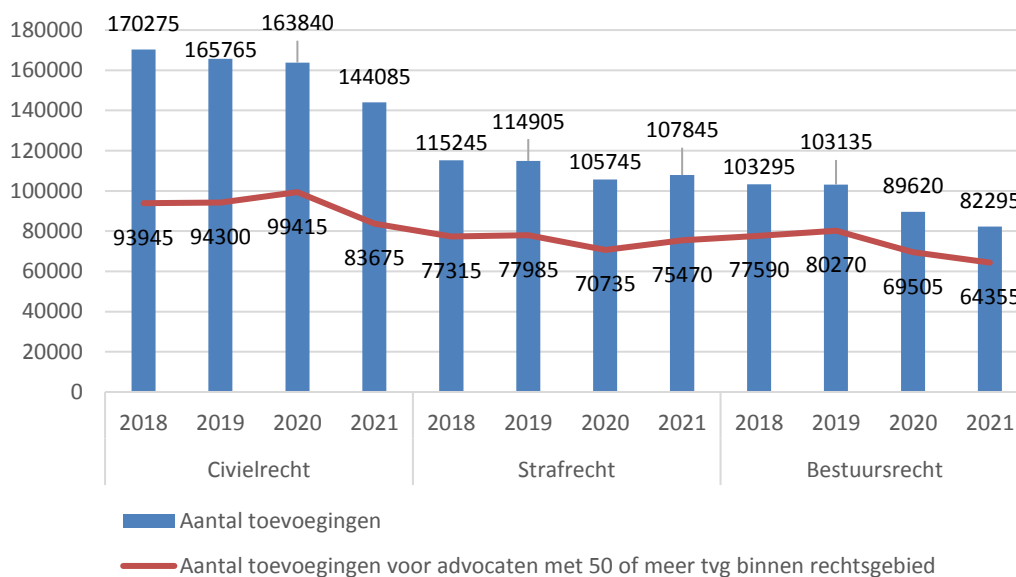


Bron: Raad voor Rechtsbijstand, bewerking Panteia

De meeste toevoegingen zijn afgegeven in het civielrecht gevolgd door het strafrecht en het bestuursrecht (figuur 4). Met name in het civielrecht en in het bestuursrecht is het aantal toevoegingen de afgelopen jaren afgenomen. Dit komt redelijk overeen met de afname van het aantal sociaal advocaten in die rechtsgebieden.



Figuur 4: Aantal toevoegingen (voor advocaten met meer dan 50 toevoegingen) per hoofdrechtsgebied in 2018-2021



Bron: Raad voor Rechtsbijstand, bewerking Panteia

In de tabellen B.1 en B.2 in de bijlage is het beeld verder uitgesplitst naar subrechtsgebieden. Voor advocaten met meer dan 50 toevoegingen per jaar was het strafrecht (verdachten) het grootste subrechtsgebied. Dit kende 550 sociaal advocaten in 2021 die in totaal ruim 45.000 zaken op basis van toevoeging hebben gedaan. Dit is meer dan de helft van het aantal zaken op toevoeging binnen het rechtsgebied. Dit kan er een logisch gevolg van zijn dat strafrecht een subrechtsgebied is waarbij de advocaten verder niet ook nog op andere subrechtsgebieden actief zijn. Het aantal toevoegingen binnen het strafrecht is daarnaast relatief hoog. Consequentie is dat deze advocaten ook niet de noodzaak kennen om zich met zaken op andere subrechtsgebieden bezig te houden. Na dit subrechtsgebied volgen op gepaste afstand het asielrecht en psychiatrisch patiëntenrecht (BOPZ/Wvvggz/WZD). Ook dit zijn rechtsgebieden waarin een relatief kleine groep advocaten (door gereguleerde toelating) een ruime hoeveelheid zaken op toevoeging doet en daarbij beperkt actief is op andere subrechtsgebieden. Wat verder opvalt, is dat er relatief veel advocaten die per jaar minder dan 50 toevoegingen doen, actief zijn in echtscheidingsgerelateerd recht. Dit is dan ook bij uitstek een rechtsgebied dat door advocaten wordt gecombineerd met andere subrechtsgebieden en waarbij het voorts vaker dan in andere subrechtsgebieden voorkomt dat iemand vanwege een te hoog inkomen of vermogen geen toevoeging krijgt.

## 2.2. In- en uitstroom van sociaal advocaten

Interessant voor de arbeidsmarkt is niet alleen hoeveel "sociaal advocaten" er zijn maar vooral ook hoeveel er jaarlijks bijkomen en stoppen. Voor de jaren 2018 tot en met 2021 zijn daarom de in- en uitstroomcijfers, beschikbaar bij de Raad voor Rechtsbijstand, geanalyseerd. Hierbij hebben we gekeken naar de in- en uitstroom in de volgende categorieën:



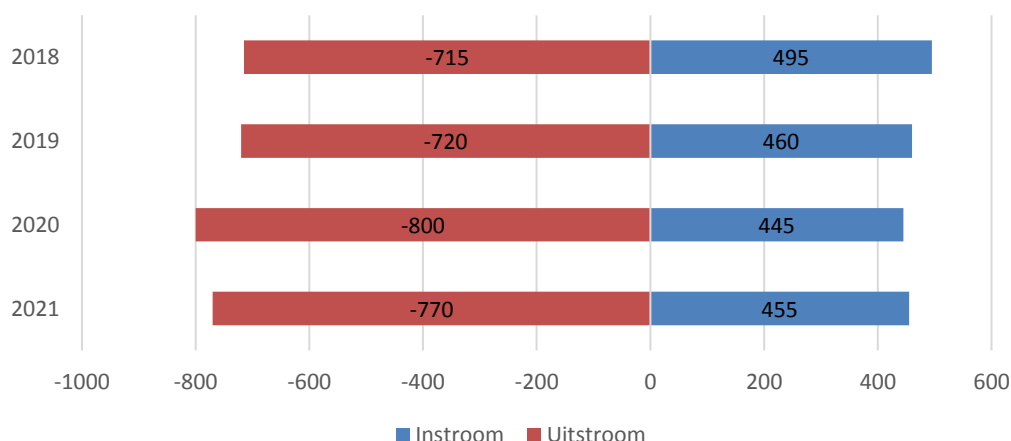
- De totale in- en uitstroom van sociaal advocaten per jaar (0 ↔ meer dan 0 toevoegingen);
- Advocaten aan wie in het voorgaande jaar geen toevoegingen zijn afgegeven en in het huidige jaar 50 of meer toevoegingen zijn afgegeven en vice versa (0 ↔ 50 of meer toevoegingen);
- Advocaten aan wie in het voorgaande jaar 1 tot 50 toevoegingen zijn afgegeven en in het huidige jaar 50 of meer toevoegingen zijn afgegeven en vice versa (1 tot 50 ↔ 50 of meer toevoegingen).

Van deze categorieën nemen we een aantal grafieken in dit rapport op. De resultaten van de overige onderstaande categorieën nemen we, vanwege de leesbaarheid, alleen op in de rapportage wanneer er sprake is van bijzondere uitkomsten. Dit doen wij tekstueel.

- Advocaten aan wie in het voorgaande jaar geen toevoegingen zijn afgegeven en in het huidige jaar 1 tot 10 toevoegingen zijn afgegeven en vice versa (0 ↔ 1 tot 10 toevoegingen);
- Advocaten aan wie in het voorgaande jaar 1 tot 10 toevoegingen zijn afgegeven en in het huidige jaar 10 tot 50 toevoegingen zijn afgegeven en vice versa (1 tot 10 ↔ 10 tot 50 toevoegingen).

In figuur 5 is de in- en uitstroom van sociaal advocaten die ten minste één zaak op toevoeging hebben gedaan (0 ↔ meer dan 0 toevoegingen) voor de jaren 2018 tot en met 2021 weergegeven.

Figuur 5: Totale in- en uitstroom van sociaal advocaten tussen 2018 en 2021



Bron: Raad voor Rechtsbijstand, bewerking Panteia

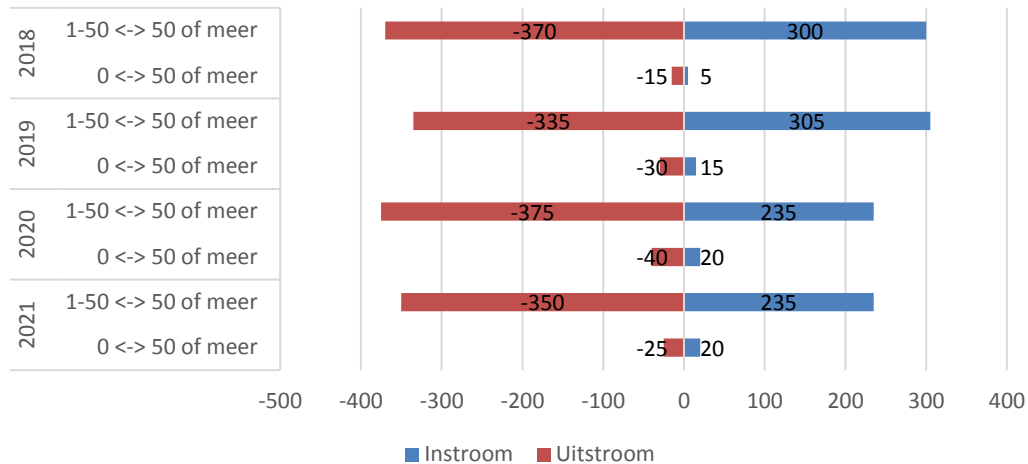
Uit deze figuur blijkt heel duidelijk dat het aantal sociaal advocaten de afgelopen jaren is afgenomen. Dit strookt met de eerder getoonde totaalcijfers. In 2021 nam het aantal sociaal advocaten bijvoorbeeld af met 315. Daarvan bestond het grootste gedeelte (280) uit advocaten aan wie in 2020 tussen de 1 en 10 toevoegingen per jaar waren afgegeven. Dit kunnen advocaten zijn die de sociale advocatuur dat jaar als bijverdienste beschouwden of oudere sociaal advocaten die hun werk aan het afbouwen waren.

In figuur 6 toont de totale in- en uitstroom van het aantal sociaal advocaten die meer dan 50 toevoegingen doen. Deze in- en uitstroom hebben we dus opgesplitst in twee categorieën:



- de advocaten die al sociaal advocaat zijn en simpelweg meer of minder zaken op toevoeging zijn gaan doen (1 tot 50 ↔ 50 of meer);
- nieuwe sociaal advocaten die direct meer dan 50 zaken op toevoeging hebben gedaan of sociaal advocaten die met de advocatuur zijn gestopt (0 ↔ 50 of meer).

Figuur 6: Totale in- en uitstroom van sociaal advocaten met meer dan 50 toevoegingen tussen 2018 en 2021



Bron: Raad voor Rechtsbijstand, bewerking Panteia

Het aantal sociaal advocaten met 50 of meer toevoegingen is in 2021 bijvoorbeeld gedaald met 115 advocaten.<sup>10</sup> Deze beweging strookt ook weer met de algemene afname in het aantal toevoegingen dat we eerder hebben gezien. Verder is er een toename te zien van het aantal sociaal advocaten die minder zaken op toevoeging zijn gaan doen, maar nog wel in de sociale advocatuur actief zijn (1 tot 10 ↔ 10 tot 50 toevoegingen).

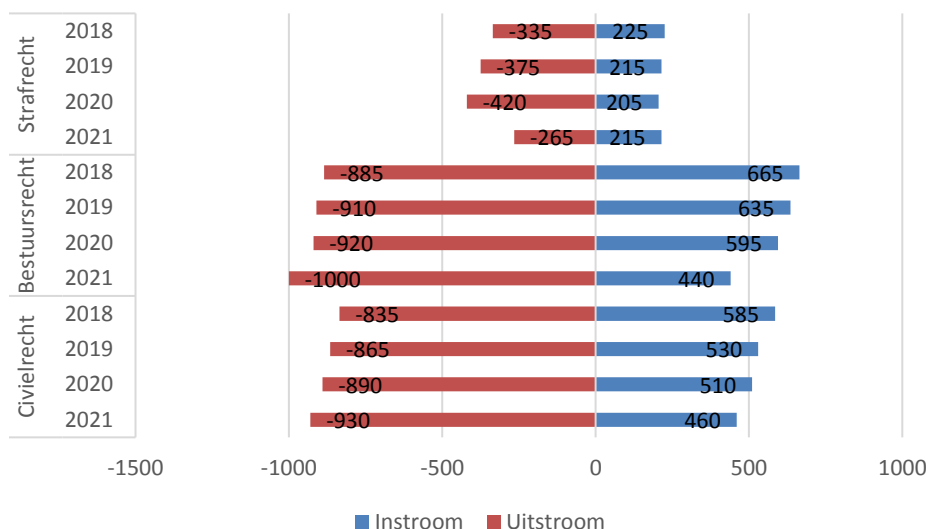
De in- en uitstroomcijfers zijn in figuur 7 per hoofdrechtsgebied weergegeven. Deze cijfers tellen niet op tot dezelfde totalen als in figuur 5. Dit komt deels omdat advocaten in meer rechtsgebieden actief kunnen zijn en bij de aantallen in figuur 7 enkel binnen het rechtsgebied wordt geteld. Bij het optellen van deze totalen ontstaan derhalve dubbelingen. Anderzijds kunnen de eerder genoemde afrondingen op vijftallen daar een reden voor zijn. De figuur geeft daarmee echter wel een goed beeld van de in- en uitstroom binnen het rechtsgebied.

<sup>10</sup> Uitstroom van  $-350-25=-375$  en instroom van  $235+25=260$ .  $-375+260=-115$





Figuur 7: Totale in- en uitstroom van sociaal advocaten tussen 2018 en 2021, per hoofdrechtsgebied



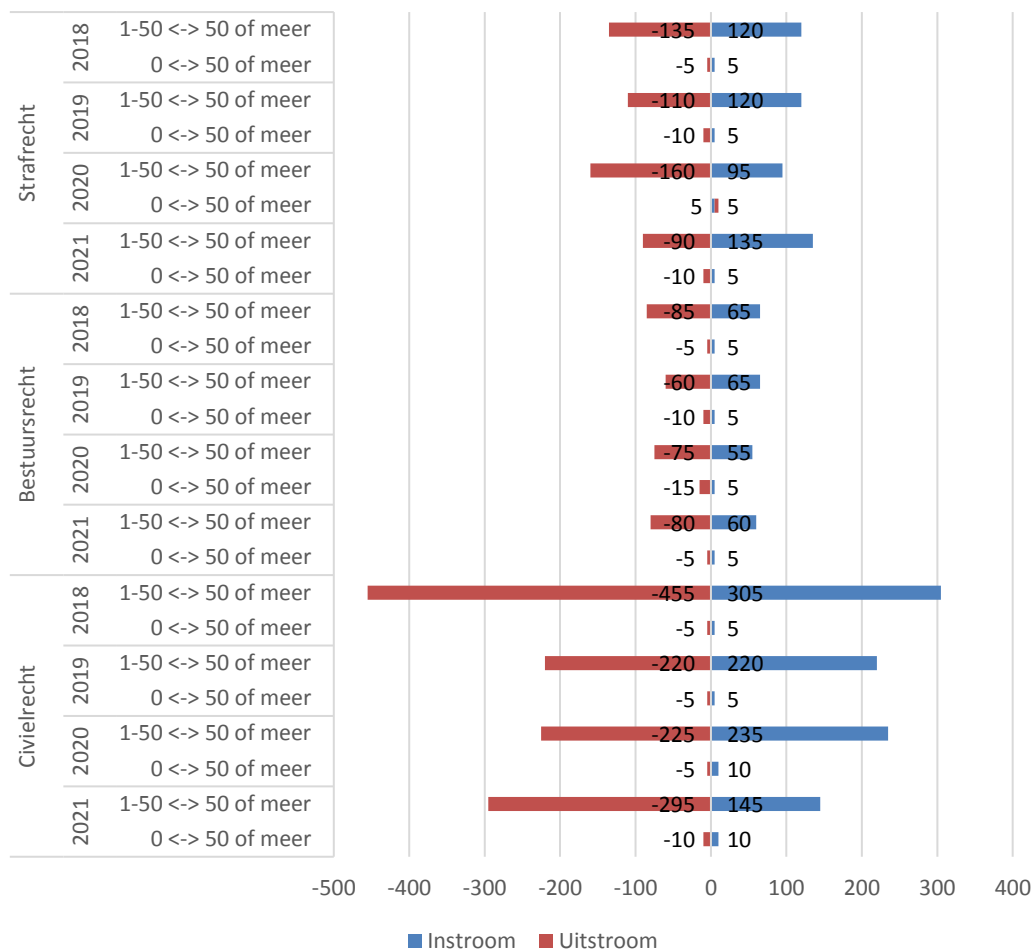
Bron: Raad voor Rechtsbijstand, bewerking Panteia

Uit deze cijfers blijkt onder andere dat de uitstroom in 2021 het grootste was in het bestuursrecht (minus 560 advocaten; -17%<sup>11</sup>), gevolgd door het civielrecht (minus 470, -8%) en het strafrecht (minus 50, -2%). Daarbovenop komt nog eens dat er in het rechtsgebied bestuursrecht meer advocaten waren die een kleiner aantal toevoegingen zijn gaan doen (1 tot 10 ↔ 10 tot 50 toevoegingen). In het civielrecht is deze daling nog groter dan in het bestuursrecht. In het rechtsgebied strafrecht valt op dat er een stijging heeft plaatsgevonden van het totaal aantal sociaal advocaten die van 1-50 naar 50 of meer toevoegingen is gegaan (figuur 8). Deze laatste waarneming zou een effect kunnen zijn van de coronapandemie. Het aantal zaken in het strafrecht is enige tijd stilgevallen en daarna gedeeltelijk ingehaald.

<sup>11</sup> Het aantal advocaten in 2020 bedroeg 3200. Een daling in 2021 van dus ongeveer 17%.



Figuur 8: Totale in- en uitstroom van sociaal advocaten met meer dan 50 toevoegingen tussen 2018 en 2021, per hoofdrechtsgebied

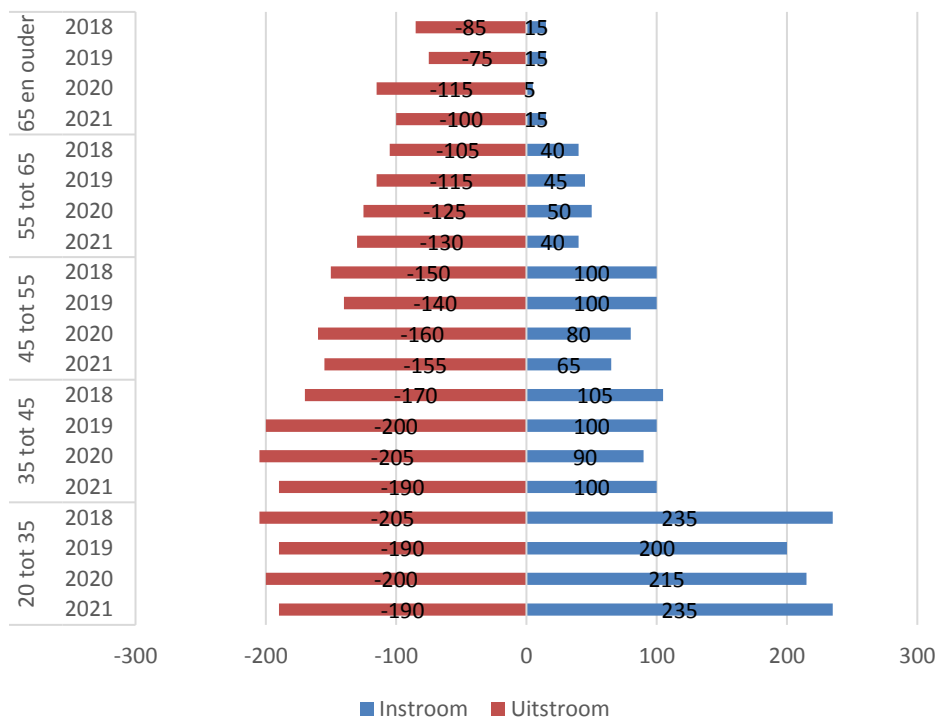


Bron: Raad voor Rechtsbijstand, bewerking Panteia



De in- en uitstroomcijfers zijn in figuur 9 per leeftijdscohort weergegeven. De instroom is alleen in de leeftijdscategorie 20 tot 35 jaar hoger dan de uitstroom, maar deze verschillen zijn minimaal. De instroom in dit jonge leeftijdscohort ligt enkele tientallen boven de uitstroom. Daarnaast is de uitstroom in deze leeftijdscategorie gemiddeld juist hoger dan bij de sociaal advocaten van boven de 35 jaar. Het is niet ongewoon om in deze leeftijdscategorie een relatief hoge uitstroom te zien. Jonge werkenden in veel sectoren wisselen gemiddeld vaker van baan dan oudere werkenden. Zij zijn nog op zoek naar hun ideale baan en hebben met de huidige krappe arbeidsmarkt de mogelijkheden voor het uitkiezen. Het is echter bijna nooit zo, dat beroepsbeoefenaren die zoveel tijd in opleiding en stage hebben geïnvesteerd, al weer snel afhaken als ze eenmaal aan het werk zijn. Het relatief lage en onzekere inkomen moet hier bijna wel een rol in spelen.

Figuur 9: Totale in- en uitstroom van sociaal advocaten tussen 2018 en 2021, per leeftijdscategorie



Bron: Raad voor Rechtsbijstand, bewerking Panteia

In alle andere leeftijdscategorieën is de uitstroom van het aantal sociaal advocaten hoger dan de instroom. Dit doet de minieme instroomplus bij de leeftijdscategorie 20 tot 35 jaar teniet, waardoor er voor de gehele beroepsgroep een duidelijke afname in het aantal sociaal advocaten te zien is. Hoewel het redelijk vanzelfsprekend is dat de netto uitstroom hoger is in de leeftijdscategorieën 65+ en 55 tot 65 jaar, is ook een substantiële netto afname van het aantal sociaal advocaten in de leeftijdsgroepen tussen 35 en 55 jaar waar te nemen. De problemen om sociaal advocaten vast te houden voor de beroepsgroep strekken zich over alle leeftijdsgroepen uit.

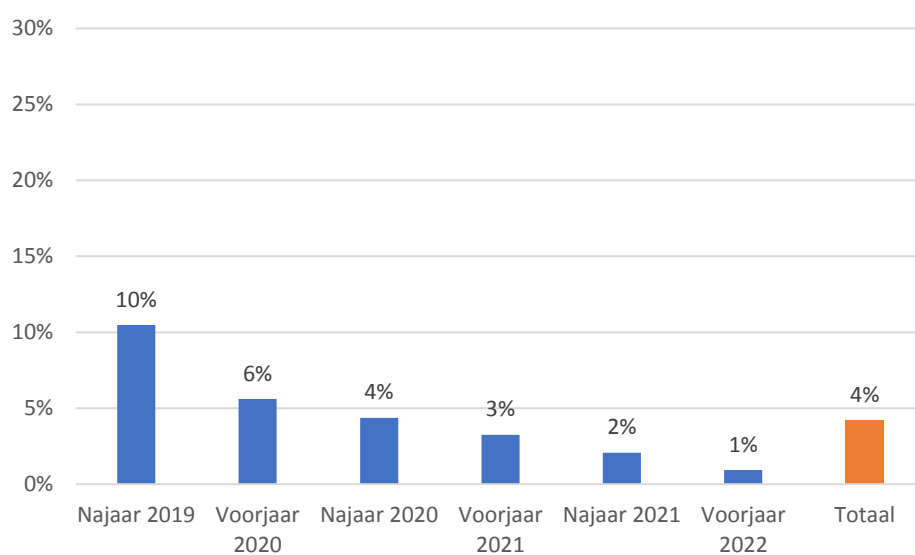
De in- en uitstroom kan ook nog uitgesplitst worden naar subrechtsgebied en leeftijd per hoofd- of subrechtsgebied. De cijfers hierover staan in de bijlage van dit rapport. De belangrijkste conclusies die hier uit naar voren komen, zijn:



- De grootste absolute afname aan sociaal advocaten met meer dan 50 toevoegingen binnen het civielrecht bevindt zich in het echtscheidingsgerelateerd recht (minus 45 sociaal advocaten). Dit loopt parallel aan een grote afname in het aantal toevoegingen in dit subrechtsgebied.
- In het subrechtsgebied huur/verhuur zijn vooral advocaten actief met een klein aantal toevoegingen (0-10 toevoegingen). Het aantal advocaten met 0-10 toevoegingen is flink in aantal afgenomen in 2021, met 970 advocaten. De nieuwe specialisatievereiste voor dit rechtsgebied is naar alle waarschijnlijkheid de reden dat er van de advocaten die een klein aantal toevoegingen deden de nodige zijn gestopt. De kosten (geld en tijd) voor het behalen van de specialisatievereisten wegen dan voor hen, als ze zo weinig zaken op toevoeging uitvoeren, niet op tegen de opbrengsten. Per 1 januari 2022 is om dit probleem aan te pakken het aantal punten in het huurrecht fors verhoogd.
- Binnen het bestuursrecht is het aantal sociaal advocaten het sterkst afgenomen in het subrechtsgebied sociale voorzieningen. Hierin zijn vooral advocaten actief die een klein aantal toevoegingen doen (0-10 toevoegingen). Dit aantal is afgenomen met 510 advocaten. Maar ook het aantal sociaal advocaten met meer dan 50 toevoegingen is afgenomen, met 25 sociaal advocaten. Ook hier kunnen de specialisatievereisten en de grote afname in het aantal toevoegingen een verklaring vormen voor de relatief grote afname in het aantal advocaten dat 0 – 10 toevoegingen doet. Dat is overigens een gewenst effect; met een dergelijk aantal toevoegingen kan men moeilijk een specialist zijn. De afname van het aantal toevoegingen moet echter vooral gezocht worden in een responsievere overheid, waardoor er minder problemen zijn met burgers.

Dat de instroom van sociaal advocaten over het geheel genomen afneemt, kan worden onderschreven door cijfers van de Nederlandse Orde van Advocaten (NOvA) over het aandeel advocaat-stagiairs dat actief is in de sociale advocatuur (figuur 10).

Figuur 10: Aandeel advocaat-stagiairs in de sociale advocatuur, per opleidingscohort (n=120)

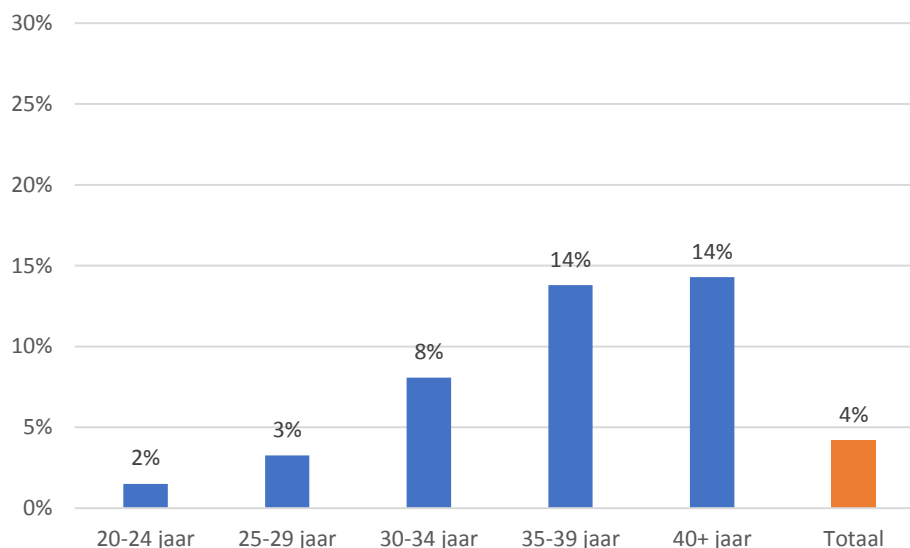


Bron: Nederlandse Orde van Advocaten, bewerking Panteia



Het aantal advocaat-stagiairs dat op toevoeging werkt, is het jaar voorafgaand aan dit onderzoek verder gedaald van zo'n 44 (10% van totaal aantal advocaat-stagiairs, inclusief stagiairs bij commerciële kantoren) in het najaar van 2019 tot slechts 11 in het najaar van 2021. De gemiddelde leeftijd van de advocaat-stagiair in het algemeen is zo'n 27-28 jaar, de gemiddelde leeftijd van de advocaat-stagiair die actief is in de sociale advocatuur ligt hoger: op gemiddeld 30 tot 32 jaar oud. Het aandeel oudere advocaat-stagiairs is in de sociale advocatuur dus een stuk hoger (figuur 11).

Figuur 11: Aandeel advocaat-stagiairs in de sociale advocatuur, per leeftijdscohort (n=120)



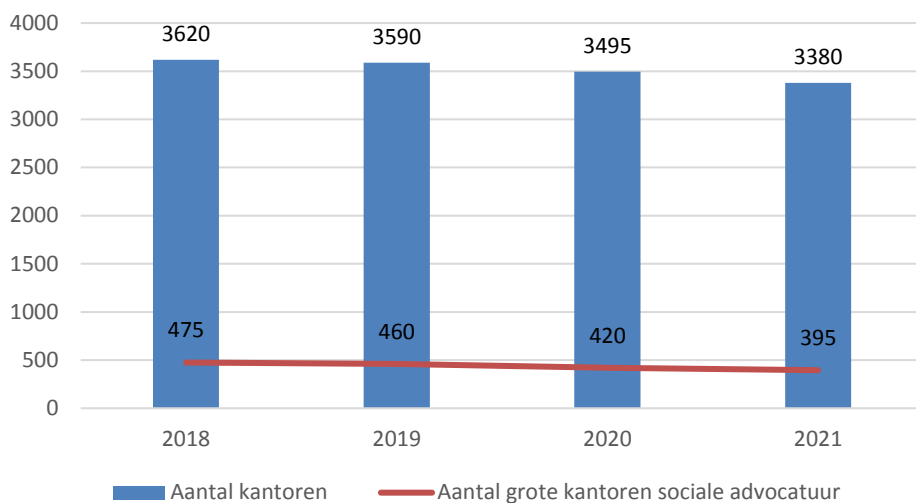
Bron: Nederlandse Orde van Advocaten, bewerking Panteia

### 2.3. Sociaal advocatenkantoren

Het aantal advocatenkantoren die zaken op toevoeging doen is de afgelopen jaren licht gedaald van 3.620 kantoren in 2018 naar 3.380 kantoren in 2021. Er waren in 2021 circa 50 kantoren met meer dan 600 toevoegingen. Het aantal voor dit onderzoek meest relevante advocatenkantoren met sociaal advocaten, namelijk die kantoren die meer dan 200 zaken per jaar op toevoeging uitvoeren én waar minstens twee advocaten werken die meer dan 50 toevoegingen per jaar aanvragen, is ook gedaald: van 475 kantoren in 2018 naar rond de 395 in 2021.



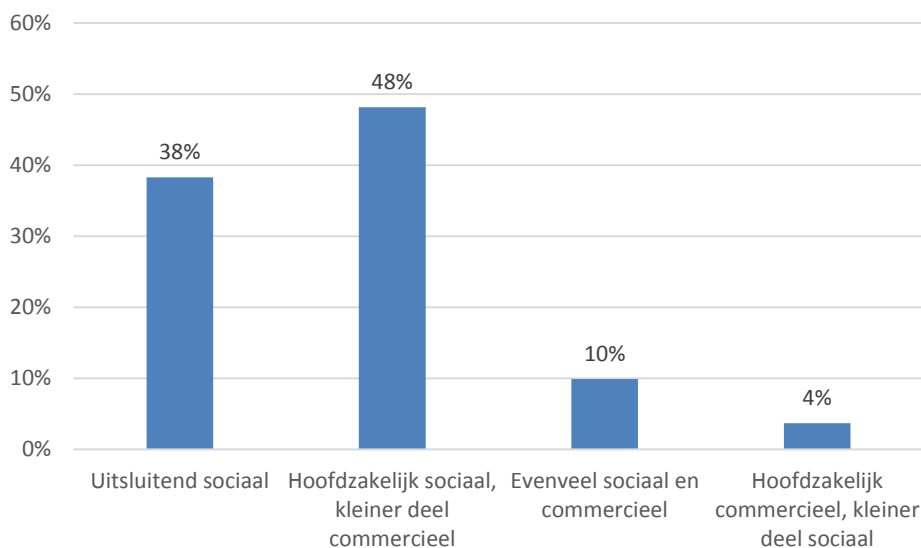
Figuur 12: Totaal aantal advocatenkantoren met SA-zaken (met meer dan 200 toevoegingen én minstens 2 advocaten met meer dan 50 toevoegingen)



Bron: Raad voor Rechtsbijstand

Deze kantoren met meer sociaal advocaten (volgens bovenstaande definitie) houden zich in de meeste gevallen uitsluitend bezig met sociale advocatuur of ook wel met commerciële advocatuur maar dan voor een kleiner deel dan het aandeel sociale advocatuur.

Figuur 13: Onderverdeling advocatenkantoren naar type kantoor (n=81)



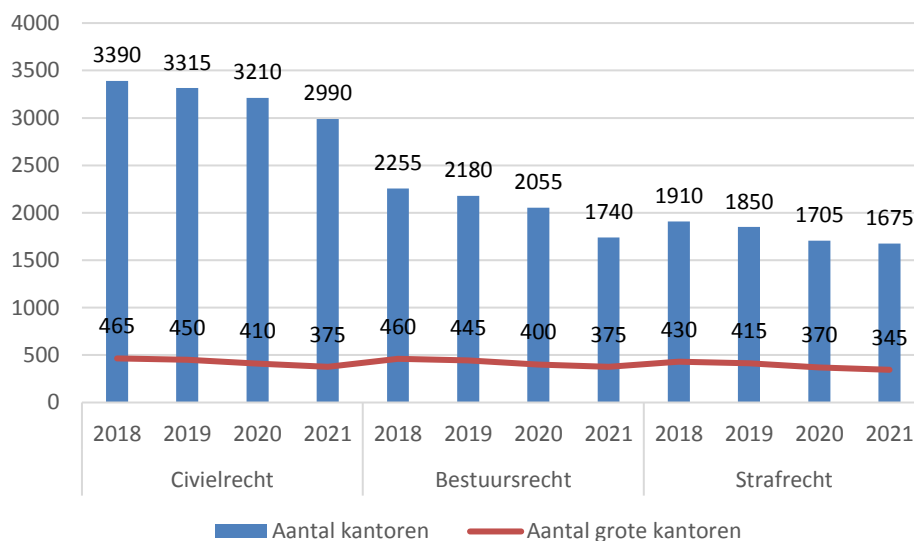
Bron: Enquête advocatenkantoren (Panteia, 2022)

Verder is er sprake van relatief veel advocatenkantoren die tussen de 50 en 200 zaken op toevoeging doen. Er zijn geen opvallende verschuivingen tussen 2018 en nu te melden.

In figuur 14 staat het aantal kantoren met minimaal twee sociaal advocaten en meer dan 200 toevoegingen per hoofdrechtsgebied weergegeven.



Figuur 14: Totaal aantal advocatenkantoren met SA-zaken (met meer dan 200 toevoegingen én minstens 2 advocaten met meer dan 50 toevoegingen), onderverdeeld naar hoofdrechtsgebied



Bron: Raad voor Rechtsbijstand, bewerking Panteia

Het totaal aantal advocatenkantoren dat zaken op toevoeging doet, is in 2021 in het civielrecht met 2.990 kantoren het grootst, gevolgd door het bestuursrecht (1.740) en het strafrecht (1.675). Bij de kantoren met minimaal twee sociaal advocaten en meer dan 200 toevoegingen valt dit beeld anders uit. In het civielrecht en bestuursrecht waren in 2021 in beide rechtsgebieden 375 van deze kantoren actief. In het strafrecht 345. Feitelijk is het aandeel sociale kantoren in het bestuursrecht in 2021 iets toegenomen. Dat bevestigt het beeld dat vooral het aantal advocaten(kantoren) met 0-10 toevoegingen daalt en dat sociaal advocaten actief in het bestuursrecht verder specialiseren. In het strafrecht neemt het aandeel sociale kantoren juist iets af. Hetzelfde geldt voor de sociale kantoren in het civiele recht. Dat kan juist te maken hebben met de specialisatie-eisen in combinatie met de tot 2021 onvoldoende vergoedingen.

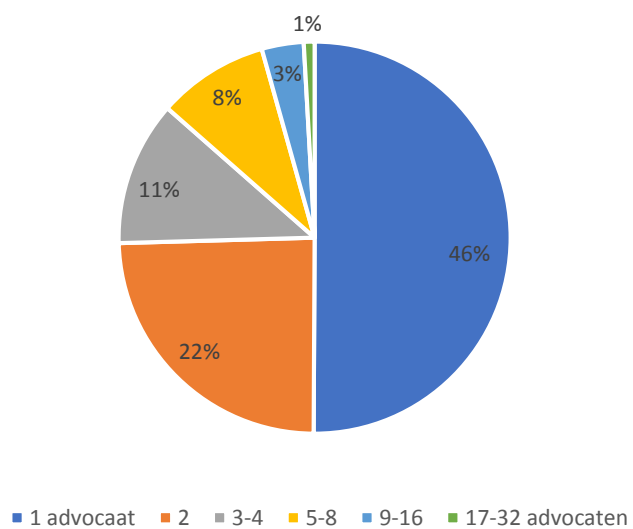
In de subrechtsgebieden verbintenissenrecht, personen- & familierecht en echtscheidingsgerelateerd recht zijn de meeste advocatenkantoren actief (zie ook tabel B.3 in de bijlage). De kantoren met minimaal twee sociaal advocaten en meer dan 200 toevoegingen zijn in verhouding meer actief in het strafrecht en het bestuursrecht. Tot slot kunnen we nog kijken naar de verdeling van de kantoren over het land. Niet zo verrassend bevinden zich de meeste kantoren in de Randstad. Wat interessanter is, is de verdeling over de subrechtsgebieden. In verschillende gesprekken hebben we gehoord dat in de kleinere rechtsgebieden buiten de Randstad het gevaar van te weinig expertise dreigt. In verhouding lijken er in de ressorts Arnhem en Leeuwarden<sup>12</sup> inderdaad weinig kantoren actief te zijn in het arbeids-/ontslagrecht, en de subrechtsgebieden huur/verhuur en sociale verzekeringen en voorzieningen (zie ook tabel B.4 in de bijlage).

Advocatenkantoren actief in de sociale advocatuur zijn een stuk kleiner dan de commerciële kantoren. De verdeling van het aantal stagiairs actief in de sociale advocatuur laat dan ook zien dat 70% van de advocaat-stagiairs werkt bij een advocatenkantoor met 1 of 2 sociaal advocaten (figuur 15).

<sup>12</sup> Deze twee ressorten zijn recentelijk samengevoegd, maar zijn in de data nog wel uitgesplitst.



Figuur 15: Aandeel advocaat-stagiairs verdeeld naar kantoor grootte (n=120)



Bron: Nederlandse Orde van Advocaten, bewerking Panteia





### 3 Contextanalyse (PESTLE)

Dit hoofdstuk bevat de uitkomsten van de zogeheten PESTLE-analyse, de analyse van Politieke, Economische, Sociaal-maatschappelijke, Technologische, met wetgeving (Law) samenhangende en ruimtelijke (Environment) factoren die van invloed zijn op de arbeidsmarkt van de sociale advocatuur. Een volledige PESTLE-analyse is opgenomen in de bijlage.

Onderstaande tabel vat deze factoren en in welke zin/richting ze invloed hebben op de arbeidsmarkt voor de sociale advocatuur samen.

NB Gearceerd zijn de factoren die vermoedelijk het meest effect hebben.

Tabel 1: Resultaten PESTLE-analyse arbeidsmarkt sociale advocatuur

Factor	Arbeidsmarkteffect sociale advocatuur
<b>P</b> Verhoging eigen bijdrage rechtzoekende sociale advocatuur in verleden	Minder arbeidsvraag
<b>P</b> Verlaging vergoedingen sociale advocatuur in verleden	Minder arbeidsaanbod
<b>P</b> Beleid Rutte IV: verbetering werkzekerheid en inkomenspositie	Minder arbeidsvraag
<b>P</b> Beleid Rutte IV: invoering leerrechten	Meer arbeidsaanbod
<b>P</b> Beleid Rutte IV: verlaging griffierechten met 25%	Meer arbeidsvraag
<b>P</b> Beleid Rutte IV: extra geld naar sociale advocatuur	Meer arbeidsaanbod
<b>P</b> Appel Rutte IV: maatschappelijke bijdrage commerciële advocatuur aan sociale advocatuur	Minder arbeidsvraag
<b>P</b> Beleid Rutte IV: snellere en laagdrempeligere rechtshulp	Minder arbeidsvraag
<b>P</b> Beleid Rutte IV: vermindering aantal procedures tegen burgers	Minder arbeidsvraag
<b>P</b> Beleid Rutte IV: tegengaan hardvochtigheden	Meer arbeidsvraag
<b>E</b> Economisch herstel -> verbetering werkzekerheid en inkomenspositie	Minder arbeidsvraag
<b>E</b> Inflatie (prijzen stijgen sneller dan lonen)	Meer arbeidsvraag
<b>E</b> Economisch herstel -> meer concurrentie op de arbeidsmarkt	Minder arbeidsaanbod
<b>E</b> Verschuiving populariteit van grote naar middelgrote en niche advocatenkantoren	Meer arbeidsaanbod
<b>E</b> Vernippering sociale advocatuur (minder geld, zichtbaarheid, marketingkracht)	Minder arbeidsaanbod
<b>E</b> Nadelige verhouding kosten en vergoedingen sociale advocatuur	Minder arbeidsaanbod
<b>E</b> Juridisering van de samenleving en economie -> meer concurrentie	Minder arbeidsaanbod
<b>E</b> Juridisering van de samenleving en economie -> meer conflicten	Meer arbeidsvraag
<b>E</b> Juridische dienstverlening door accountantsbedrijven, legal-tech bedrijven e.d.	Minder arbeidsvraag
<b>E</b> Juridische dienstverlening door rechtsbijstandsverzekeraars e.d.	Minder arbeidsvraag
<b>E</b> Toename juridische dienstverlening door rechtswinkels	Meer arbeidsvraag
<b>E</b> Toename juridische dienstverlening door rechtswinkels -> recruiteringsgrond	Meer arbeidsaanbod
<b>S</b> Bevolkingsgroei	Meer arbeidsvraag
<b>S</b> Covid (tijdelijk stilvallen rechtszaken door contactbeperkende maatregelen)	Tijdelijk minder arbeidsvraag
<b>S</b> Covid (meer burenruzies en vakantieperikelen)	Tijdelijk meer arbeidsvraag
<b>S</b> Recente toename aantal asielzoekers	Meer arbeidsvraag
<b>S</b> Vergrijzing sociaal advocaten	Minder arbeidsaanbod
<b>S</b> Eerder stoppen met werken door oudere sociaal advocaten	Minder arbeidsaanbod
<b>S</b> Door sociaal advocaten doorwerken na AOW-leeftijd	Meer arbeidsaanbod
<b>S</b> Groter belang dat jonge generaties hechten aan salaris	Minder arbeidsaanbod
<b>S</b> Toenemende sociale bewegingheid jonge generaties	Meer arbeidsaanbod
<b>S</b> Verminderde animo 'mid-level' professionals in advocatuur te blijven werken	Minder arbeidsaanbod
<b>T</b> Legal Tech: Digitalisering binnen kantoren (processen)	Hogere arbeidsproductiviteit
<b>T</b> Legal Tech: Digitalisering richting cliënt (contact en gegevensuitwisseling)	Hogere arbeidsproductiviteit
<b>T</b> Legal Tech: Stroomversnelling digitalisering door covid (i.v.m. noodgedwongen thuiswerken en online zittingen)	Hogere arbeidsproductiviteit
<b>T</b> Subsidieregeling Stelherziening Rechtsbijstand (digitalisering en sociale innovatie)	Hogere arbeidsproductiviteit
<b>T</b> Legal Design (legal graphics en voorlichtingsfilmmpjes)	Minder arbeidsvraag
<b>T</b> Pilot 'Samenwerking in de eerste lijn rechtsbijstand'	Hogere arbeidsproductiviteit
<b>T</b> Samenwerking sociale en commerciële advocatuur (bij zaken voor beroepsopleiding advocaten)	Meer arbeidsaanbod
<b>T</b> Praktijkvoering binnen de sociale advocatuur (sociale innovatie en functiedifferentiatie)	Hogere arbeidsproductiviteit



L	Specifiek op sociale advocatuur gerichte steunmaatregelen tijdens covid	In stand houden arbeidsaanbod
L	(Voorgenomen) nieuwe wet- en regelgeving op terrein arbeidsmarkt (-> verbetering werkzekerheid en inkomenspositie)	Minder arbeidsvraag
L	Verruiming vrije keuzerecht rechtsbijstandverzekerden	Meer arbeidsvraag
L	Verruiming regelgeving rond toegestane bedrijfsstructuren voor advocaten -> meer concurrentie	Minder arbeidsvraag
E	Door woningtekort stijgende huizenprijzen en huren	Minder arbeidsaanbod
E	Voorkeur voor na corona hybride blijven werken	Hogere arbeidsproductiviteit
E	Energietransitie, stikstofproblematiek, stijgende gasprijzen, Oekraïne-crisis	Meer arbeidsvraag

Structureel gezien de meeste invloed op de arbeidsmarkt voor de sociale advocatuur lijkt uit te gaan van factoren die betrekking hebben op:

- Financiering van de sociale advocatuur (vergoedingen; opleidingskosten);
  - Uit het rapport Andere tijden van de Commissie Van der Meer blijkt dat de vergoedingen voor de inzet van sociale advocatuur in een aantal rechtsgebieden in verhouding tot de bestede tijd en overige kosten te laag zijn. Ook sociaal advocaten en hun kantoren geven dit structureel aan als belangrijkste problematiek voor de sociale advocatuur. Dit is de voornaamste reden waarom advocaten het vak verlaten en het tekort aan sociaal advocaten uiteindelijk oploopt. Begin 2022 zijn er wel extra middelen beschikbaar gesteld waarmee het aantal uren is uitgebreid. Ondanks deze verhoging in uren blijft de uurvergoeding zelf voor gesubsidieerde rechtsbijstand nog steeds ver achter bij de vergoeding, die in de markt wordt betaald.<sup>13</sup> De verhoging in uren geldt daarnaast ook niet voor alle rechtsgebieden in gelijke mate en zijn deels door het tijdsverloop weer achterhaald. De vergoedingen worden bepaald door de overheid en de sociale advocatuur zelf heeft hier maar beperkt invloed op.
  - Sociaal advocaten geven aan dat ze na hun pensioen niet alleen maar door blijven werken omdat ze het werk nog leuk vinden. Dit blijkt voor sommige sociaal advocaten ook noodzakelijk omdat ze door een gebrekkige pensioenopbouw onvoldoende middelen hebben om na hun pensioen comfortabel te kunnen leven.
- Versnippering van de sociale advocatuur (weinig geld, zichtbaarheid, marketingkracht);
  - Binnen de sociale advocatuur zelf is sprake van schaalverkleining. Het gemiddeld aantal advocaten per kantoor nam tussen 2006 en 2020 af van 2,7 tot 1,9. De versnippering van de sociale advocatuur betekent minder geld, minder zichtbaarheid en minder marketingkracht. Het verslechtert daarmee de concurrentiepositie van de sociale advocatuur op de arbeidsmarkt.
- Concurrentie van andere sectoren;
  - Door de algehele krapte op de arbeidsmarkt hebben de aankomende academicus en afgestudeerde jurist veel andere opties dan alleen een carrière in de sociale advocatuur.
  - Een trend is verder de verminderende animo van 'mid-level' professionals (i.e. professionals met drie tot acht jaar werkervaring) om bij een advocatenkantoor te blijven werken. Het verloop onder deze groep juristen, waaronder sociaal advocaten, is groot. Deels komt dit doordat deze groep in een levensfase zit waarin zij meer gaan hechten aan een

<sup>13</sup> De uurvergoeding die nu betaald wordt van € 119,40 is inmiddels bijna de helft van de vergoeding die in de markt betaald wordt nl € 225,- per uur ex Btw (bron: Kleos benchmark advocatuur 2021). Per saldo is het tarief per punt per 1 januari 2022 5,72% hoger dan per 1 juli 2011, terwijl in diezelfde periode de cao-lonen gemiddeld met 18,99% zijn gestegen



goede werk-privébalans. De werk-privé balans is binnen een reguliere baan als werknemer in het bedrijfsleven of de overheid doorgaans beter (te realiseren) dan op een advocatenkantoor. Deels komt het ook doordat men bang is te specialistisch of een 'one-trick pony' te worden. Daarnaast heeft covid ervoor gezorgd dat mensen extra stil hebben kunnen staan bij de vraag wat nu echt belangrijk voor hen is. De keuze voor het bedrijfsleven, overheid of de rechterlijke macht wordt daardoor sneller gemaakt. Binnen het bedrijfsleven zijn vooral groene bedrijven, (fin)techbedrijven en scale-ups populair bij VWO-ers en rechtenstudenten. Opvallende trend is ook dat tegenwoordig veel juristen geïnteresseerd zijn in een functie binnen de farmaceutische industrie. Dit is te verklaren door de uitgebreide aandacht die de farmacie, de gezondheidszorg en de medische wereld tijdens de covid pandemie hebben gekregen. Dit kan zorgen voor minder instroom in de sociale advocatuur.

- Beroeps- en loopbaankeuze van jonge generaties;
  - De jongere generaties, i.e. Millennials (geboren tussen 1981 en 1996) en Gen Z (geboren tussen 1997 en 2012), hechten - vergeleken met oudere generaties - veel meer belang aan salaris. Dat is ook niet zo gek gezien de oplopende uitgaven waarmee zij geconfronteerd worden, zoals een grotere studieschuld, de krapte op de woningmarkt en de oplopende huur- en huizenprijzen, hogere zorgkosten, etc. In de commerciële advocatuur en het bedrijfsleven is meer te verdienen dan in de sociale advocatuur.
  - Aan de andere kant lijkt de intrinsieke motivatie/sociale bewogenheid van jongeren recentelijk weer toe te nemen.<sup>14</sup> Een van de oorzaken is dat veel jongeren door covid (beter) zijn gaan inzien hoe belangrijk betreffende beroepen zijn voor de samenleving. Een andere aanwijzing voor meer maatschappelijke betrokkenheid is het toenemend klimaatactivisme onder middelbare scholieren. Naast salaris is dus ook werkinhoud en 'purpose' (impact hebben voor de maatschappij) voor jongeren belangrijk.
- Vergrijzing van de groep sociaal advocaten;
  - Vergrijzing van de beroepsgroep sociaal advocaten. Een gevolg van het feit dat veel advocaten rond de jaren tachtig van de vorige eeuw zijn ingestroomd, het gebrekkige behoud binnen het beroep van jonge sociaal advocaten en het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd is dat de groep werkzame sociaal advocaten langzaam vergrijst. De gemiddelde leeftijd stijgt. Hiermee dreigt een groeiende uitstroom.
- Praktijkvoering binnen de sociale advocatuur. Daarbij gaat het onder meer om sociale innovatie (samenwerking, laagdrempeligere rechtshulp, meer zelfregie e.d.) en functiedifferentiatie (door bijvoorbeeld inzet van paralegals).

De sociale advocatuur kan voortbouwen op een aantal maatregelen die de laatste tijd al zijn doorgevoerd, zoals de Subsidieregeling Beroepsopleiding Advocatuur voor sociale advocatuur. Hier gaan we verder op in, in het hoofdstuk over oplossingsrichtingen.

---

<sup>14</sup> Zo stijgt de laatste jaren de instroom van studenten in de (hbo-)opleidingen verpleegkunde en pabo weer.





## 4 De instroom van sociaal advocaten

In dit hoofdstuk staat de instroom van sociaal advocaten centraal. De resultaten uit dit hoofdstuk zijn afkomstig uit enquêtes onder:

- Sociaal advocaten onder de 35 jaar die meer dan 50 zaken per jaar op toevoeging doen;
- Advocatenkantoren waarbij minstens twee advocaten werkzaam zijn die per jaar meer dan 50 zaken op toevoeging doen;
- Rechtenstudenten aan universiteiten (zowel bachelor als master).

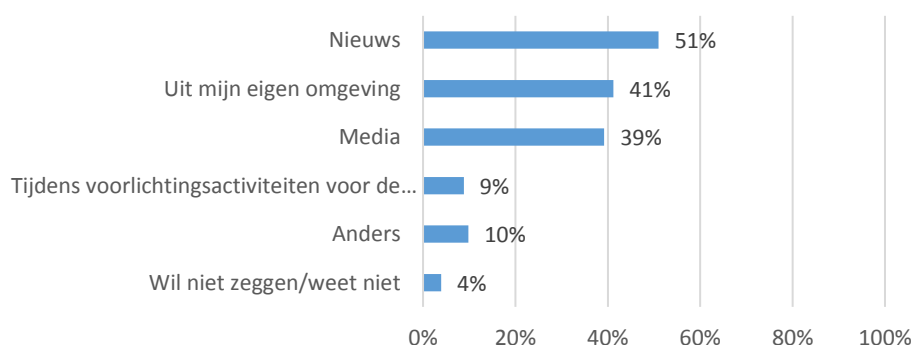
Ook gebruiken we hier nog input van de in het kader van dit onderzoek met advocatenkantoren gevoerde interviews.

De absolute getallen die in dit hoofdstuk genoemd worden, betreffen opgehoogde cijfers.<sup>15</sup>

### 4.1. Instroom vanuit de opleiding

De gemiddeld leeftijd van een rechtenstudent op de bachelor opleiding is 22 jaar. De gemiddelde leeftijd op de master opleiding is 25 jaar. Van de ondervraagde 576 studenten had 60% voor de start van hun rechtenstudie interesse in een carrière in de advocatuur. Van die 60% had vervolgens 29% ook interesse in de sociale advocatuur. In totaal had dus zo'n 20% van de studenten voor hun studie al interesse in de sociale advocatuur. Opvallend genoeg geeft 36% van die in de sociale advocatuur geïnteresseerde studenten ook aan dat ze voor hun studie nog niet bekend waren met de sociale advocatuur. Waarschijnlijk zijn dit studenten die het soort werk wel interessant vinden maar (nog) geen idee hebben wat een sociaal advocaat doet. Dit zijn bij uitstek de studenten die je met goede informatie over de sociale advocatuur naar het beroep kunt toetrekken. De studenten die al wel bekend waren met het begrip sociale advocatuur zijn daar op verschillende manieren mee bekend geraakt:

Figuur 16: Hoe ben je bekend geraakt met het begrip sociale advocatuur? (n=102)



Bron: Enquête rechtenstudenten, Panteia 2022

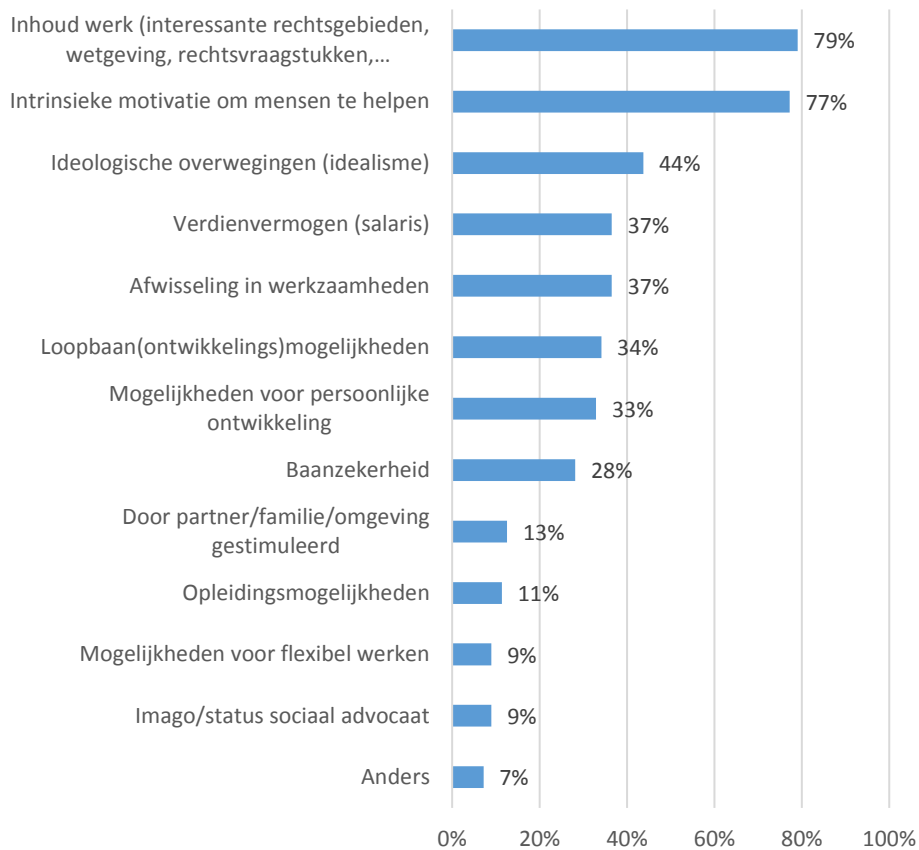
Verder is aan deze 20%, die al wel geïnteresseerd was in de sociale advocatuur voor de start van hun studie rechten, gevraagd wat hun motivatie was om voor deze studierichting te kiezen (figuur 14). De inhoud van het werk (interessante rechtsgebieden, wetgeving, rechtsvraagstukken, doelgroepen) en de intrinsieke

<sup>15</sup> Op basis van de verdeling van de respons op de enquête in vergelijking met de totale populatie-aantallen volgens de Raad voor Rechtsbijstand.



motivatie om mensen te helpen waren voor deze studenten de voornaamste redenen om voor een studie in de richting rechten te kiezen.

Figuur 17: Wat was je motivatie om voor een studie in de richting van rechten te kiezen? (Meerdere antwoorden mogelijk, n=167)



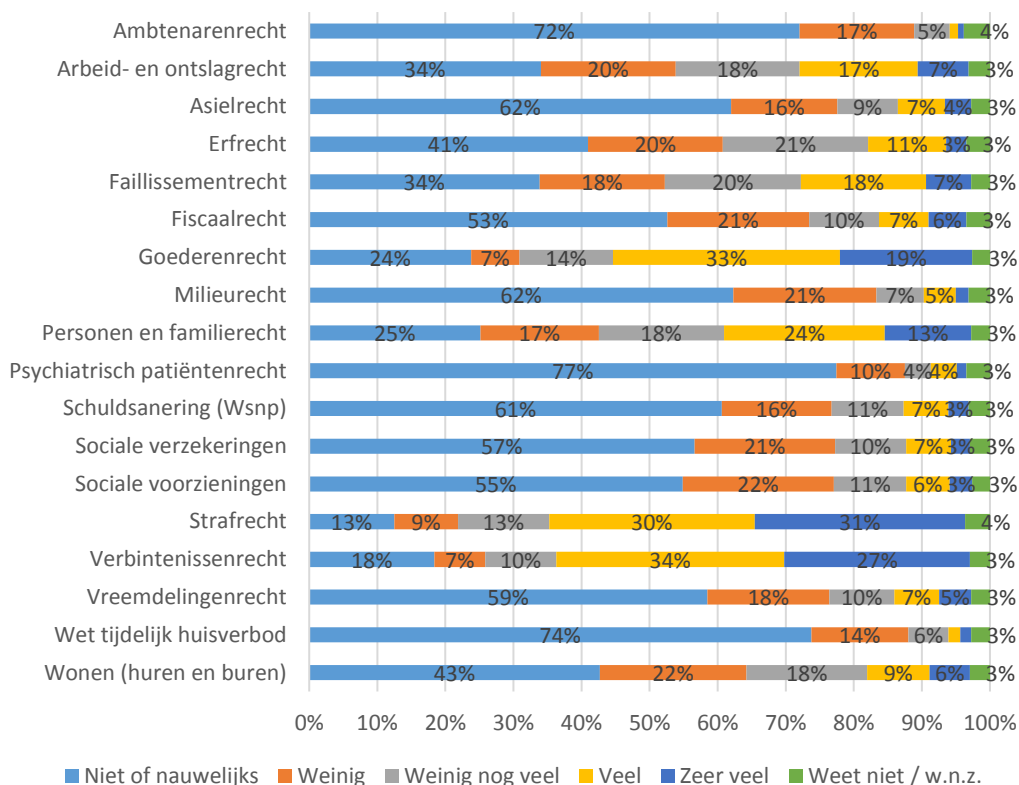
Bron: Enquête rechtenstudenten, Panteia 2022

De rechtenstudenten is gevraagd in hoeverre ze, tijdens hun studieloopbaan (incl. eventuele stage en/of praktijkervaring) kennis hebben genomen van de verschillende rechtsgebieden die binnen de sociale advocatuur bestaan (figuur 18)<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Voor de leesbaarheid van de figuur zijn de percentages onder de 2% niet weergegeven.



Figuur 18: In hoeverre heb je, tijdens je studieloopbaan (incl. eventuele stage en/of praktijkervaring) kennis genomen van de verschillende rechtsgebieden die binnen de sociale advocatuur bestaan? (n=576)



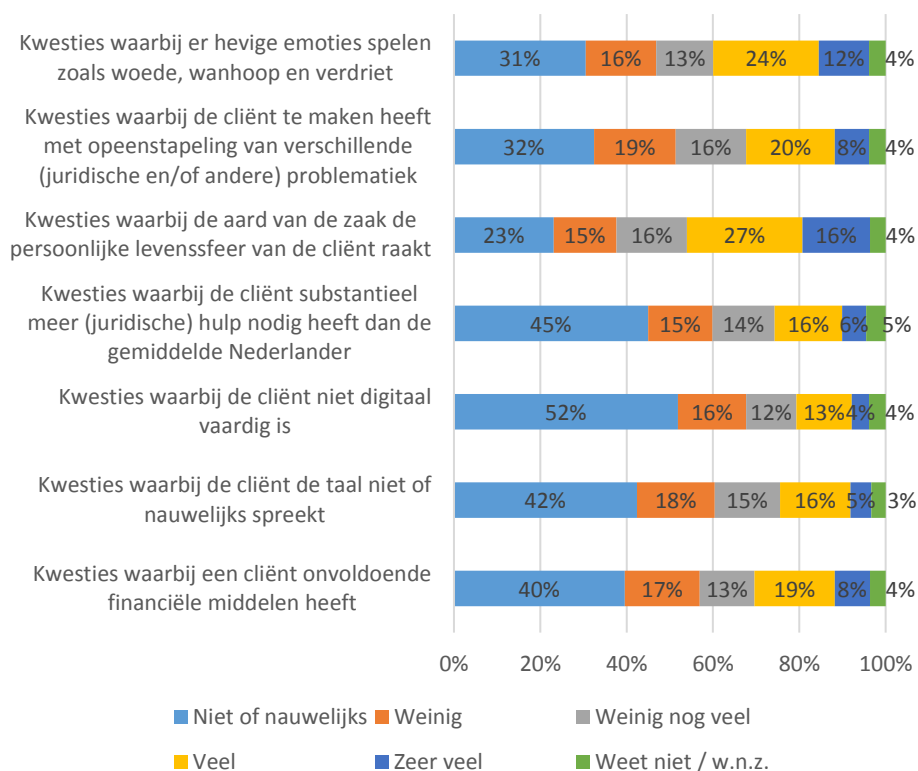
Bron: Enquête rechtenstudenten, Panteia 2022

Strafrecht, verbintenissenrecht en goederenrecht zijn het meest bekend bij de rechtenstudenten. De kleinere rechtsgebieden zoals ambtenarenrecht, milieurecht en wet tijdelijk huisverbod zijn logischerwijs minder bekend bij de studenten. Maar ook bij een rechtsgebied zoals arbeids- en ontslagrecht geeft meer dan de helft van de studenten aan dat ze hier niet, nauwelijks of weinig mee in aanraking zijn gekomen.

Naast de bekendheid met de verschillende rechtsgebieden hebben studenten ook aangegeven in hoeverre zij met verschillende kwesties in aanraking zijn gekomen tijdens hun studie die zaken in de sociale advocatuur kenmerken (figuur 19).



Figuur 19: In hoeverre ben je tijdens je studieloopbaan met de volgende kwesties in aanraking gekomen? (n=576)



Bron: Enquête rechtenstudenten, Panteia 2022

Meer dan de helft van de studenten geeft aan dat ze niet of nauwelijks in aanraking zijn gekomen met kwesties waarbij de cliënt niet digitaal vaardig is. Dit aandeel betreft de totale groep studenten, dus zowel studenten die wel stage/werkervaring hebben opgedaan en studenten die dit (nog) niet hebben opgedaan. Verder heeft meer dan de helft van de studenten ook weinig tot geen ervaring met kwesties waarbij een cliënt de taal niet goed spreekt, onvoldoende financiële middelen heeft of waarbij hij of zij substantieel meer (juridische) hulp nodig heeft dan de gemiddelde Nederlander.

Op een schaal van 1 tot 10 geven de studenten (n=267) het imago van de sociale advocatuur gemiddeld een 5,4. Bovendien geven ze aan dat hun medestudenten het imago van de sociale advocatuur gemiddeld met een 4,9 beoordelen. De overige studenten hebben hier geen antwoord op gegeven of hebben hier geen mening over. Dat is dus toch een overwegend negatief imago. De studenten laten in hun toelichting weten dat ze het werk van sociaal advocaten respecteren en dat ze het ook belangrijk werk vinden. Het doel dat iedereen in Nederland recht heeft op rechtsbijstand, ongeacht de financiële positie, onderschrijven ze. De toch overwegend negatieve houding tegenover de sociale advocatuur komt voort uit het naar hun mening slechte carrièreperspectief. Met name de lage salarissen en de hoge werkdruk worden vaak genoemd als redenen van studenten om toch een gemiddeld negatiever beeld aan het beroep over te houden. Slechts 19% van de studenten zou daarom een collega student een carrière in de sociale advocatuur aanbevelen.

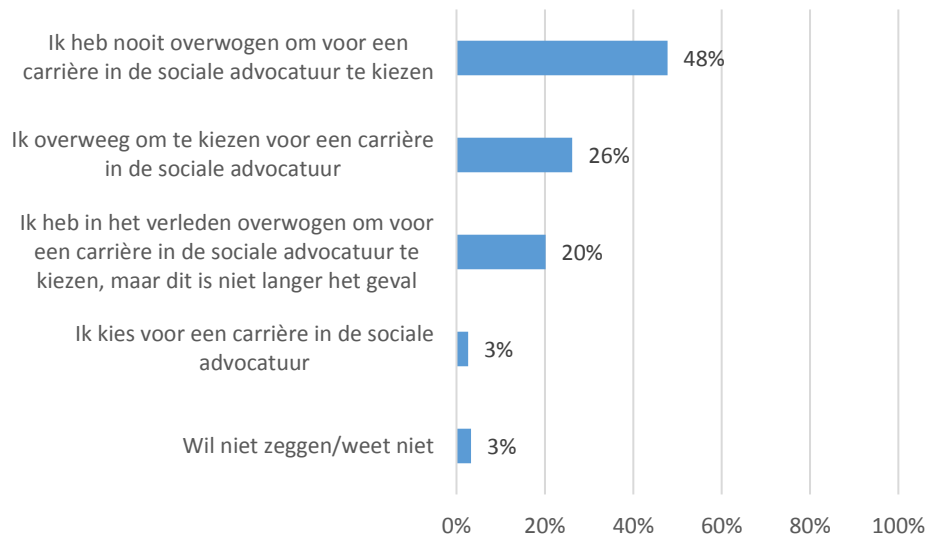
Al met al zegt maar een kleine 30% van de studenten te kiezen voor een carrière in de sociale advocatuur of dit te overwegen (figuur 20). Dat zou bijvoorbeeld voor het





afstudeerjaar 2020/21 een theoretisch arbeidspotentieel van 1.648 betekenen<sup>17</sup>. Hier vallen natuurlijk nog studenten af die uiteindelijk hun keuze op carrière laten vallen, zij het voor of tijdens de opleiding en studenten die de studie niet afronden. Toch toont dit een zekere belofte aan als de sector deze potentie weet aan te spreken.

Figuur 20: Overweging van rechtenstudenten om voor een carrière in de sociale advocatuur te kiezen (n=576)



Bron: Enquête rechtenstudenten, Panteia 2022

De kleine 30% (n=166) van de studenten die kiest voor de sociale advocatuur of dit zegt dit te overwegen geeft als voornaamste redenen voor deze keuze of overweging dat ze dit doen vanwege:

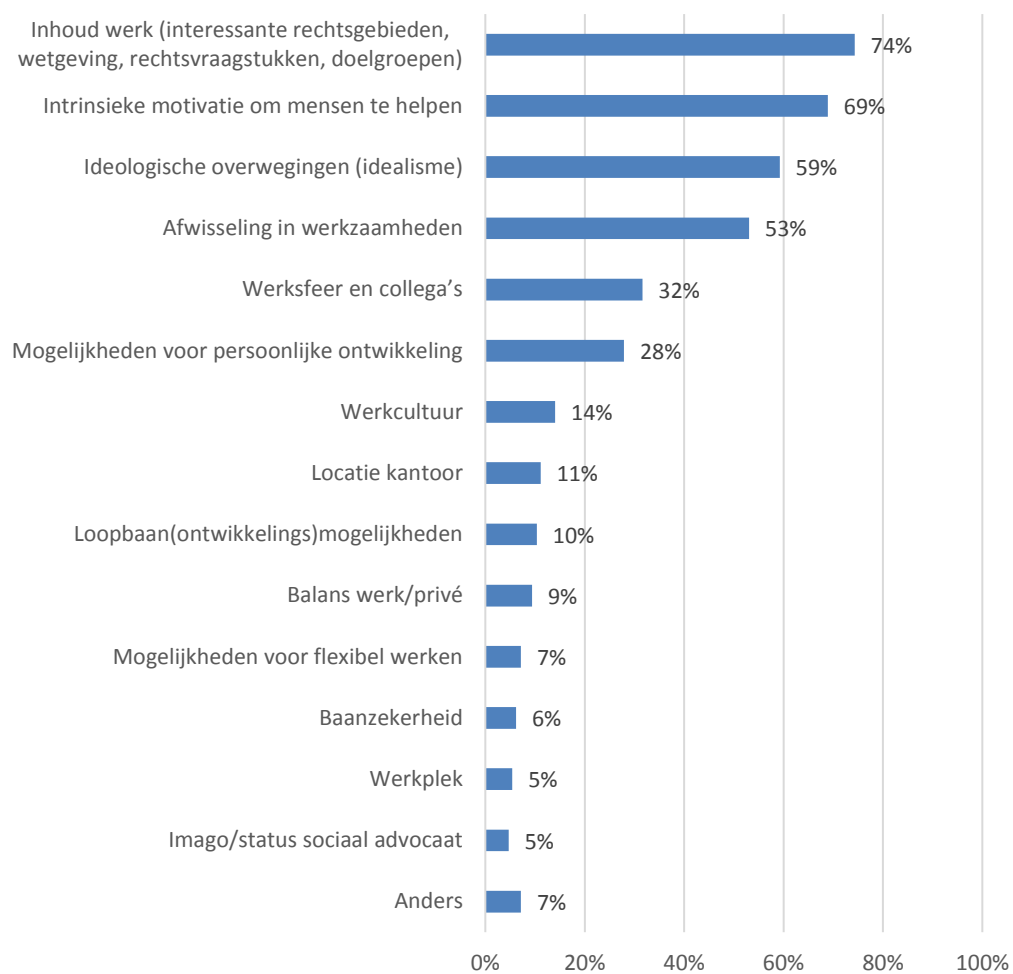
- Ideologische overwegingen (idealisme, onrecht bestrijden, een rechtvaardige samenleving) (84%);
- Inhoud van het werk (interessante rechtsgebieden, wetgeving, rechtsvraagstukken, doelgroepen) (74%);
- Intrinsieke motivatie om mensen te helpen (72%).

Deze uitkomsten zijn interessant om te vergelijken met de redenen die sociaal advocaten onder de 35 aandragen. De uitkomsten komen redelijk overeen (figuur 21). Zo geeft bijna driekwart van de sociaal advocaten onder 35 jaar aan dat de inhoud van het werk een belangrijke reden was om met het werk als sociaal advocaat te beginnen. Daarna worden wederom ook de intrinsieke motivatie om mensen te helpen en ideologische overwegingen genoemd.

<sup>17</sup> Zie CBS Statline, afgestudeerden WO Master Rechten: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83893NED/table>



Figuur 21: Wat waren voor u de belangrijkste redenen om met uw werk als sociaal advocaat te beginnen? (meer antwoorden mogelijk, maximaal 5, n=68)

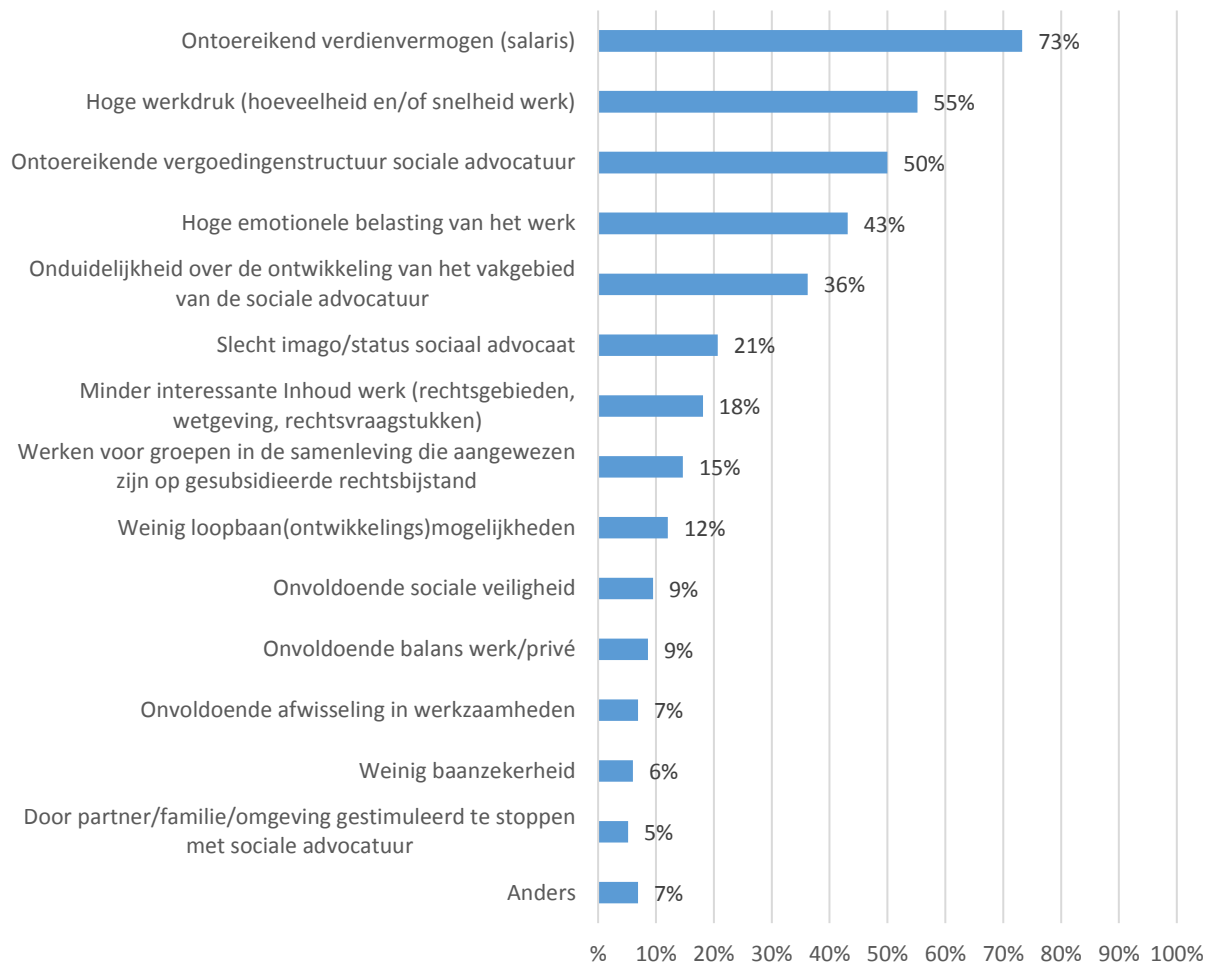


Bron: Enquête sociaal advocaten (Panteia, 2022)



Eén vijfde van de studenten heeft een carrière in de sociale advocatuur ooit wel overwogen maar kiest toch voor iets anders (figuur 20). De voornaamste redenen die zij geven om hier toch van af te zien zijn het ontoereikende verdienvermogen (73%), op enige afstand gevolgd door de hoge werkdruk (55%) en de ontoereikende vergoedingenstructuur (50%) (figuur 22).

Figuur 22: Geef aan in hoeverre de volgende redenen belangrijk waren in je overweging om er toch vanaf te zien. (n=116)



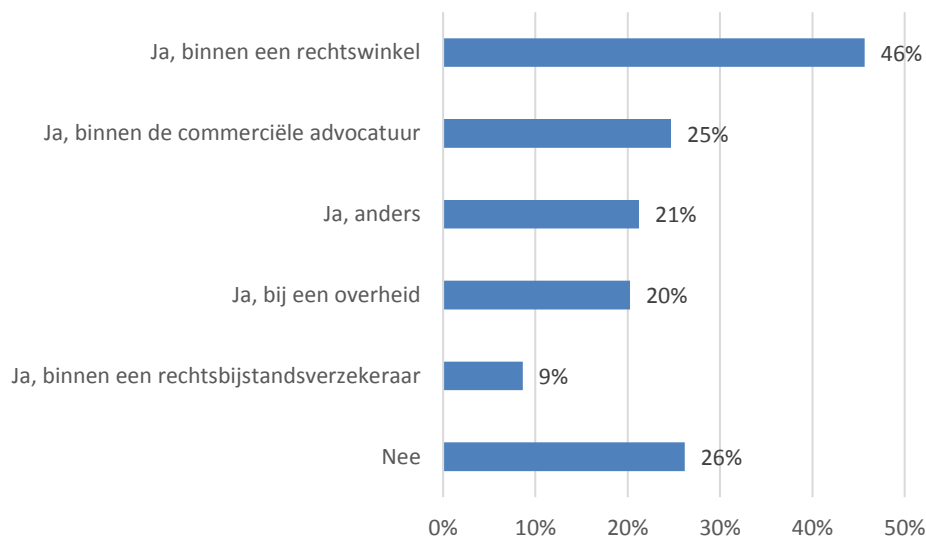
Bron: Enquête rechtenstudenten, Panteia 2022

De studenten die nooit hebben overwogen om voor de sociale advocatuur te kiezen, geven aan dat dit ook voornamelijk komt door het ontoereikende salaris (75%), op enige afstand gevolgd door de hoge werkdruk (42%).



Ongeveer driekwart van de sociaal advocaten onder de 35 jaar is, voordat hij of zij als sociaal advocaat begon, ooit – betaald dan wel onbetaald – actief geweest binnen een rechtswinkel, Bureau voor Rechtshulp of Juridisch loket, rechtsbijstandsverzekeraar, overheid of binnen de commerciële advocatuur.

Figuur 23: Bent u, voordat u met uw werk als sociaal advocaat begon, ooit – betaald dan wel onbetaald – actief geweest binnen een rechtswinkel, Bureau voor Rechtshulp of Juridisch loket, rechtsbijstandsverzekeraar, overheid of binnen de commerciële advocatuur? (meer antwoorden mogelijk) (n=68)



Bron: Enquête sociaal advocaten (Panteia, 2022)

Sociaal advocaten onder de 35 jaar hebben voorafgaande aan hun huidige baan als sociaal advocaat ook elders juridische functies ingevuld, zoals bij de volgende organisaties:

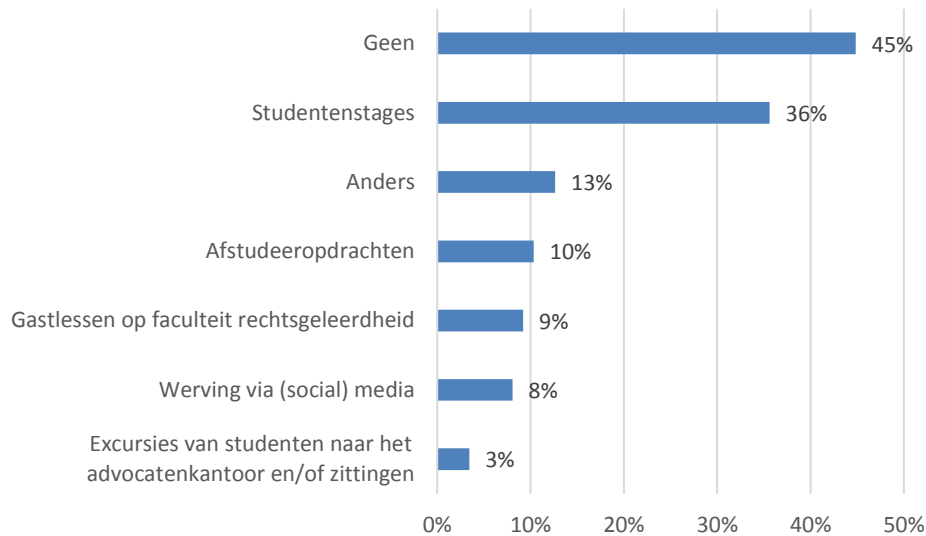
- Centrale Raad van Beroep
- VN
- Vluchtelingenwerk
- Politie
- Rechtbank
- Eigen bedrijf

Meer dan de helft van de sociaal advocatenkantoren ontplooit activiteiten om studenten rechtsgeleerdheid tijdens hun studie te enthousiasmeren voor een loopbaan in de sociale advocatuur. De meest gebruikte activiteit van advocatenkantoren die iets ondernemen is het aanbieden van stageplekken (36%). Uit dit onderzoek blijkt dat deze studenten, die al tijdens hun studie stage hebben gelopen bij een kantoor, niet direct als advocaat-stagiair worden aangenomen. Wel zijn kantoren bij goede ervaringen eerder geneigd om deze studenten aan te nemen als juridisch medewerker. Dit vergroot vervolgens de kans om het traject van advocaat-stagiair te starten. Echter, ook hier valt of staat alles met de begeleidingscapaciteit en de aan de opleiding gekoppelde kosten. Verder zijn er een kleiner aantal advocatenkantoren die de mogelijkheid bieden om een afstudeeropdracht te doen (10%), gastlessen op de faculteit geven (9%) of werven via (social) media (8%). Excursies voor studenten naar het kantoor of zittingen worden in mindere mate aangeboden (3%). Dit heeft naar alle waarschijnlijkheid voor een groot deel te maken met de hoeveelheid tijd die deze activiteit kost in verhouding met de directe opbrengst voor het kantoor. Andere



activiteiten zijn bijvoorbeeld het begeleiden van studenten bij een rechtswinkel of het meedoen aan speciale projecten zoals Samen Recht Vinden (SRV) project van de Roosevelt University.

Figuur 24: Welke activiteiten ontplooit uw advocatenkantoor om studenten rechtsgeleerdheid tijdens hun studie te enthousiasmeren voor een loopbaan in de sociale advocatuur? (meer antwoorden mogelijk, n=87)

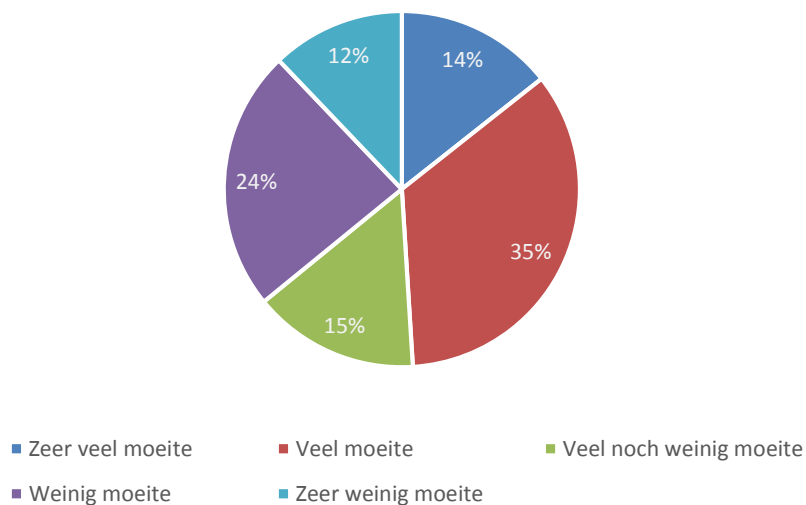


Bron: Enquête advocatenkantoren (Panteia, 2022)

## 4.2. Stageplaatsen voor advocaat-stagiairs

Om zich te kwalificeren als (sociaal) advocaat moeten afgestudeerde studenten eerst minimaal drie jaar als advocaat-stagiair aan de slag bij een kantoor. Bijna de helft van de huidige jonge sociaal advocaten geeft aan dat ze na het afronden van hun studie problemen hadden om zo'n stageplaats te vinden.

Figuur 25: Hoeveel moeite heeft u na de afronding van uw studie rechtsgeleerdheid gekost om aan een stageplaats voor advocaat-stagiair te komen? (n=68)



Bron: Enquête sociaal advocaten (Panteia, 2022)



Ongeveer 60% van de kantoren had ten tijde van het invullen van de enquête geen van deze stageplaatsen beschikbaar. Omdat advocatenkantoren in de sociale advocatuur in vergelijking met de commerciële kantoren relatief klein zijn, hebben ze, wanneer ze wel stageplaatsen beschikbaar hebben, er gemiddeld ook maar één beschikbaar. Slechts een enkel groter kantoor gaf aan dat ze meer dan één plaats beschikbaar hadden. Verder was zo'n 72% van de beschikbare stageplaatsen gevuld.

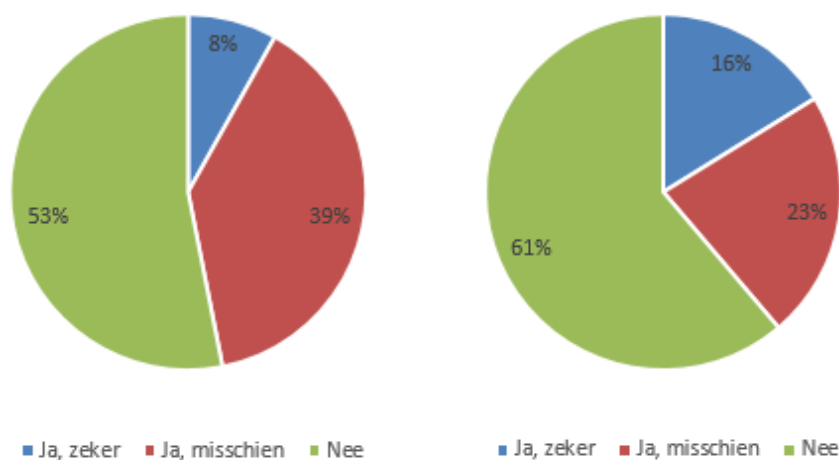
Advocatenkantoren die uitsluitend in de sociale advocatuur actief zijn, stellen vaker één of meer stageplekken beschikbaar dan andere kantoren. Verder zijn er, logischerwijs, minder stageplaatsen voor advocaat-stagiairs in de sociale advocatuur beschikbaar naarmate er bij een kantoor minder advocaten actief zijn in de sociale advocatuur.

Kantoren die op dit moment geen stageplaatsen beschikbaar hebben, zeggen dat vooral de financiële middelen ontoereikend zijn om deze plaatsen aan te bieden (65%, n=52). Hierbij kan ook de stapeling van kosten een probleem zijn. Zo kan het voorkomen dat een kantoor wel de opleiding kan betalen maar niet ook nog eens het salaris van de advocaat-stagiair. Ook kleven er financiële risico's aan het opleiden van een advocaat-stagiair. Het kantoor is immers verplicht om de stagiair minimaal drie jaar in dienst te nemen. Risicoposten zoals doorbetaling bij ziekte worden dan in de overweging meegenomen om wel of geen advocaat-stagiair aan te nemen. Als een stagiair bovendien ondermaats presteert, kan het kantoor niet zonder meer direct afscheid nemen. Verder is het niet kunnen bieden van adequate begeleiding ook een reden om geen stagiairs aan te nemen. Deze reden noemt meer dan een kwart van de kantoren (29%). Sociaal advocaten zijn in deze gevallen bijvoorbeeld te druk om naast de stagebegeleiding zelf genoeg te verdienen of kantoren zijn onderbemand en hebben daarom geen tijd over om de begeleiding adequaat te verzorgen.

De twee onderstaande grafieken gaan over het in de toekomst wel of niet beschikbaar stellen van stageplaatsen voor advocaat-stagiairs door advocatenkantoren. De linker grafiek geeft de antwoorden weer voor advocatenkantoren die op dit moment geen stageplaatsen beschikbaar stellen, terwijl de rechtergrafiek de antwoorden op dezelfde vraag weergeeft maar dan gesteld aan kantoren die nu ook al stageplaatsen beschikbaar hebben gesteld.



Figuur 26: Overweegt uw advocatenkantoor in de toekomst (dan wel/dan meer) stageplaatsen voor advocaatstagiars in de sociale advocatuur beschikbaar te stellen? (links: kantoren die nu geen stageplaatsen beschikbaar stellen, n=49; rechts: kantoren die dit wel doen, n=31)



Bron: Enquête advocatenkantoren (Panteia, 2022)

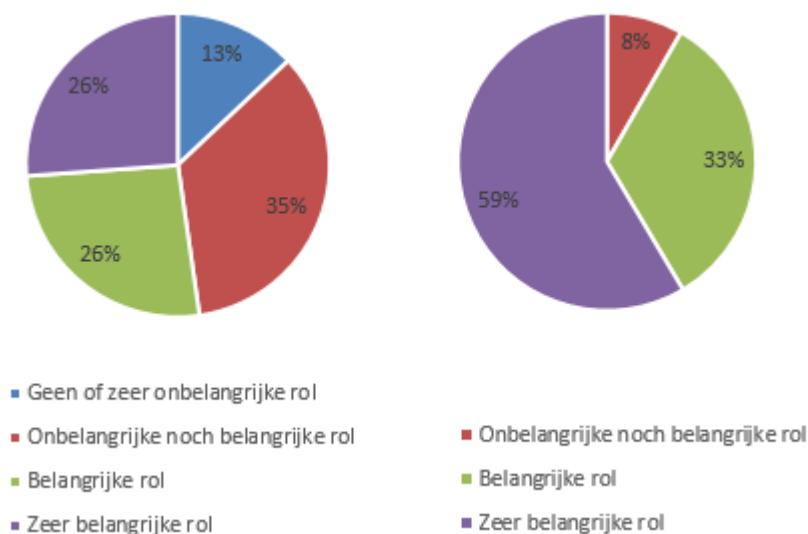
Aan de ene kant overweegt iets meer dan 60% van de advocatenkantoren die op dit moment stageplaatsen beschikbaar heeft, niet om in de toekomst meer dan het huidige aantal plaatsen beschikbaar te stellen. Van de advocatenkantoren die op dit moment geen stageplaatsen beschikbaar hebben geeft aan de andere kant 47%<sup>18</sup> aan deze in de toekomst wel of misschien wel beschikbaar te willen stellen.

Uit de in het kader van dit onderzoek gehouden interviews met advocatenkantoren en de afsluitende focusgroep blijkt dat deze beslissing ermee samenhangt of de kantoren in de toekomst meer financiële ruimte en begeleidingscapaciteit kunnen vinden. De verhoging van de vergoedingen per 1 januari 2022 speelt bij ongeveer de helft van de kantoren die dat nu niet doen, een belangrijke of zeer belangrijke rol in de overweging om in de toekomst wel stageplaatsen beschikbaar te stellen (figuur 27). Voor meer dan 90% van kantoren die dit wel doen, speelt de verhoging van de vergoedingen voor toevoegingen per 1 januari 2022 een grote of zeer grote rol bij de overweging om meer stageplaatsen aan te bieden.

<sup>18</sup> Zie linker figuur 26: 47% = 8% + 39%



Figuur 27: In hoeverre speelt bij deze overweging de verhoging van de vergoedingen voor toevoegingen per 1 januari 2022 een rol? (links: kantoren die nu geen stageplaatsen beschikbaar stellen, n=23; rechts: kantoren die dit wel doen, n=12)



Bron: Enquête advocatenkantoren (Panteia, 2022)

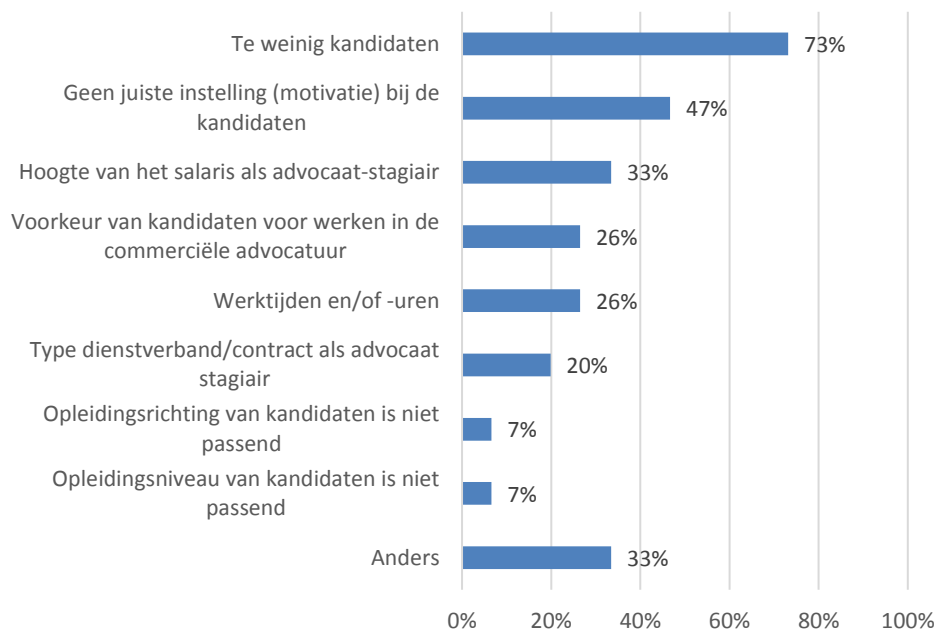
Ongeveer een derde van de kantoren heeft de nodige moeite om voldoende geschikte kandidaten te vinden en ook bijna een derde enige moeite. De kantoren die wel goed aan stagiairs kunnen komen, geven aan dat zij bijvoorbeeld vanwege hun naamsbekendheid en reputatie veelal zelf benaderd worden door kandidaat-stagiairs en daaruit kunnen kiezen. Wanneer deze kantoren voldoende financiële middelen en begeleiding beschikbaar hebben dan hoeven zij dus niet (lang) te zoeken om geschikte kandidaten te vinden.

Iets meer dan een derde (35%, n=33) van de advocatenkantoren kost het moeite om überhaupt voldoende geschikte kandidaten te werven als de ruimte wel beschikbaar zou zijn. De belangrijkste reden die deze advocatenkantoren hiervoor aangeven, is een absoluut gebrek aan kandidaten (figuur 28). Bijna driekwart van de kantoren geeft dit als reden aan. Ook geven advocatenkantoren aan dat beschikbare kandidaten vaak niet geschikt zijn omdat ze niet de juiste instelling/motivatie (47%) of geen passende vooropleiding (7%) hebben.





Figuur 28: Waardoor kost het uw advocatenkantoor (zeer) veel moeite om voldoende geschikte kandidaten te werven voor stageplaatsen voor advocaat-stagiairs in de sociale advocatuur? (meer antwoorden mogelijk, n=15)



Bron: Enquête advocatenkantoren (Panteia, 2022)

Andere redenen hebben te maken met arbeidsvoorwaarden (salaris en werktijden) of simpelweg de voorkeur van de kandidaat om in de commerciële advocatuur te gaan werken. Een aantal advocatenkantoren geeft daarnaast aan dat ze, door de hoge kosten, alleen stagiairs-ondernemers aannemen die zelf '... hun broek kunnen ophouden'. Tot slot meldt een aantal advocatenkantoren buiten de Randstad dat ze de voorkeur hebben voor stagiairs uit de regio omdat ze de ervaring hebben dat stagiairs uit de Randstad direct na hun stageperiode weer daarnaar terugkeren. En dan leid je op voor een ander bedrijf. Dit speelt ook in andere sectoren, die daarom vaak via een O&O Fonds financiële compensaties voor opleidende bedrijven hebben ingebouwd (de zogenaamde verevening van opleidingskosten).

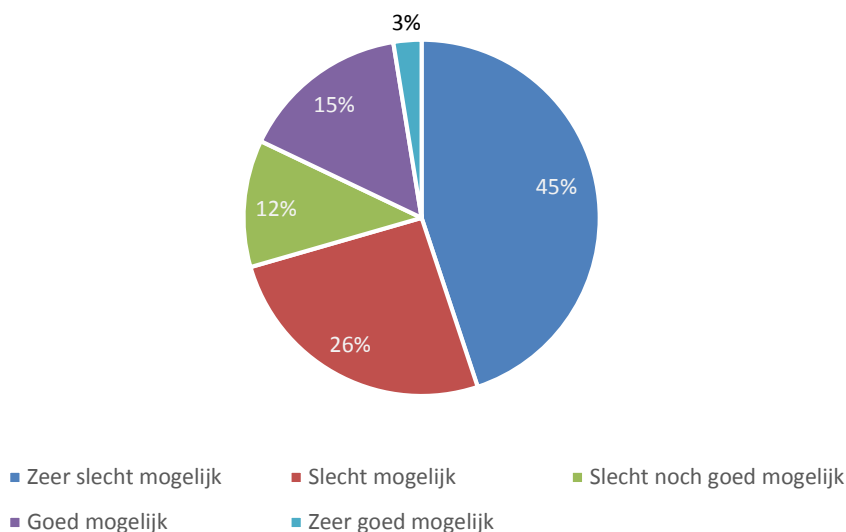
Tot slot gaf elk kantoor dat de enquête heeft ingevuld aan dat het goed of heel goed lukt om de advocaat-stagiairs de voor de Beroepsopleiding Advocatuur benodigde vijf praktijkzaken te laten doen. Dit lijkt dus geen probleem te zijn voor advocatenkantoren actief in de sociale advocatuur.

### 4.3. Zij-instroom vanuit de commerciële advocatuur

Naast de instroom vanuit het onderwijs voor de oplossing van een arbeidstekort kan ook gekeken worden naar zij-instroom. In dit geval zou die zij-instroom in theorie bijvoorbeeld vanuit de commerciële advocatuur kunnen komen.



Figuur 29: In hoeverre acht u een switch van commerciële advocaten naar de sociale advocatuur mogelijk? (n=78)



Bron: Enquête advocatenkantoren (Panteia, 2022)

De opties voor zij-instroom vanuit de commerciële advocatuur lijken gering. Ongeveer 70% van de advocatenkantoren actief in de sociale advocatuur acht een switch van de commerciële advocaten<sup>19</sup> naar de sociale advocatuur (zeer) slecht mogelijk (figuur 29).

De kantoren die aangeven dat het wel mogelijk is voor commerciële advocaten om de switch te maken, geven aan dat hier wel de nodige randvoorwaarden voor gelden. Hogere vergoedingen voor toekenningen vormen, net als bij het aannemen van meer advocaat-stagiairs, een belangrijke factor. Meer dan twee derde (n=23) van de advocatenkantoren geeft dit als randvoorwaarde voor een dergelijke switch. Daarnaast zullen commerciële advocaten bijscholing nodig hebben om de switch te kunnen maken (44%) en daarmee voldoende kennis hebben ontwikkeld van het rechtsgebied (zoals arbeidsrecht en huurrecht), de doelgroep en de sociale kaart. Verder is meer duidelijkheid nodig over de toekomstige ontwikkeling van de sociale advocatuur (35%) en moet het beroepsbeeld en het imago van het beroep worden verbeterd (31%), voordat meer commerciële advocaten deze switch zullen overwegen. Naast het bovenstaande zal de switch waarschijnlijk succesvoller uitpakken voor een commercieel advocaat met een bepaalde innerlijke drive/wil om de stap te maken.

#### 4.4. Moeilijk vervulbare vacatures voor sociaal advocaten

Gemiddeld stond er minder dan één vacature open<sup>20</sup> per advocatenkantoor op het moment dat de enquête werd ingevuld. In totaal ging het om 331 openstaande vacatures.<sup>21</sup> Van die openstaande vacatures zijn er ongeveer 91 moeilijk vervulbaar, zo'n 27%. Verder was er bij een aantal advocatenkantoren, naast deze openstaande

<sup>19</sup> Toelichting: Met commerciële advocaten worden advocaten bedoeld die geen of slechts een klein aantal toevoegingen in een bepaald rechtsgebied van de sociale advocatuur doen. De switch betreft dan de overgang van deze advocaten naar een voor het betreffende rechtsgebied van de sociale advocatuur gebruikelijk aantal toevoegingen.

<sup>20</sup> Toelichting: Het gaat hier om vacatures waarbij (binnenkort) actief naar kandidaten geworven wordt. Het gaat hierbij tevens alleen om advocaten met een voltooide Beroepsopleiding Advocatuur en niet om advocaat-stagiairs

<sup>21</sup> Dit is een opgehoogd getal.

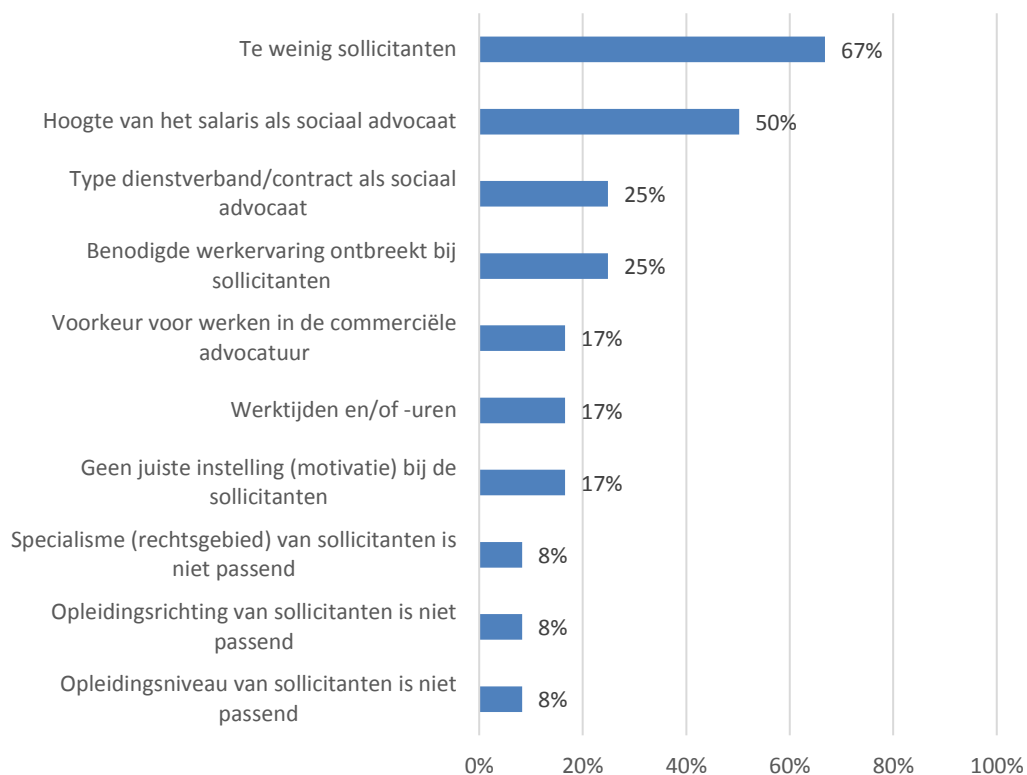


vacatures, ook nog verdere ruimte<sup>22</sup> voor één of meer extra sociaal advocaten. In meer dan de helft van deze gevallen ging het om ruimte voor één extra advocaat. Deze extra plekken bieden in totaal ruimte voor nog zo'n 440 advocaten.<sup>23</sup>

De moeilijk vervulbare vacatures komen naar verhouding het meest voor in het civiele subrechtsgebied 'personen en familie' en het strafrecht. De omvang van de respons op de enquête voor advocatenkantoren laat het niet toe om gedetailleerdere uitspraken te doen per subrechtsgebied.

De belangrijkste overkoepelende oorzaak van de moeilijke vervulbaarheid van vacatures is, niet zo verrassend, een tekort aan sollicitanten. Twee derde van advocatenkantoren geeft dit als reden op. Daarnaast zijn nog een aantal meer specifieke oorzaken, zoals het relatief lage salaris als sociaal advocaat (50%), het type dienstverband (25%) of het ontbreken van werkervaring (25%).

Figuur 30: Wat is de oorzaak van de moeilijke vervulbaarheid van de vacatures voor sociaal advocaten? (meer antwoorden mogelijk, n=12)



Bron: Enquête advocatenkantoren (Panteia, 2022)

<sup>22</sup> Dit gaat om ruimte die beschikbaar is maar waarbij het kantoor (nog) niet van plan is om deze plek doormiddel van een vacatureplaatsing in te vullen.

<sup>23</sup> Dit is een opgehoogd getal.



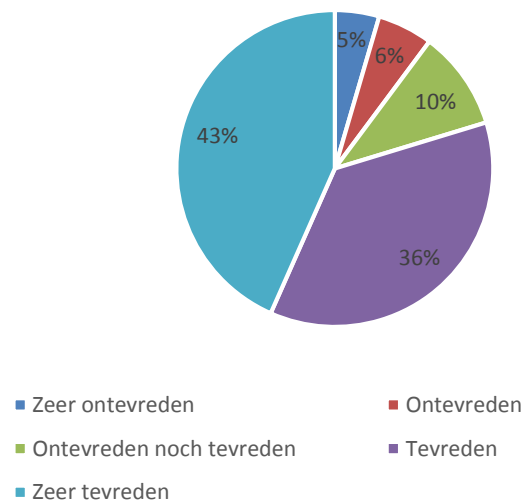


## 5 Motivatie en behoud van sociaal advocaten

In dit hoofdstuk staat de motivatie van sociaal advocaten om wel of niet in de sector te blijven werken centraal. De informatie in dit hoofdstuk is afkomstig uit de enquête onder sociaal advocaten, aangevuld met informatie uit de interviews. Bij de interpretatie van alle resultaten in dit hoofdstuk geldt dat dit alleen gaat over 'sociaal advocaten' (met meer dan 50 toevoegingen per jaar).

Een kleine 80% van de sociaal advocaten is tevreden of zeer tevreden met het advocatenkantoor waar hij of zij werkt (figuur 31).

Figuur 31: In hoeverre bent u op dit moment tevreden met het advocatenkantoor waar u als sociaal advocaat werkzaam bent (organisatietevredenheid)? (n=46)



Bron: Enquête sociaal advocaten (Panteia, 2022)

Van de groep sociaal advocaten onder de 35 jaar is twee derde tevreden of zeer tevreden met hun werk als sociaal advocaat. Desondanks zou maar liefst 60% van de sociaal advocaten onder de 35 jaar andere juristen niet aanraden om in de sociale advocatuur te gaan werken.

Deze advocaten geven verschillende redenen waarom zij andere juristen niet aanbevelen om in de sociale advocatuur te gaan werken. Voorbeelden (citaten) zijn:

- Het is niet haalbaar het vak uit te oefenen op een manier die recht doet aan de ernstige situaties waarin cliënten verkeren; dit in relatie tot de vergoedingen en middelen die daar tegenover staan;
- Vergoedingen zijn te laag om echt op een reëel WO-salaris uit te komen. De recente wijzigingen in de vergoedingen voor toevoegingen zien met name op de civiele praktijk. Het gros van de zaken tegen de overheid (bijstand, UWV etc.) heeft dezelfde vergoeding gehouden;
- Je kunt er niet van leven met een gezin en de hoeveelheid werk om de zaken heen met de eisen die de Orde stelt in combinatie met de kosten en de weinige uren die je uitgaande van de betaling maar kunt maken, geven geen kwaliteitswaarborg meer;



- Omdat het zeer moeilijk is om een rendabele praktijk te voeren. Alleen mensen met specifieke capaciteiten zijn hiertoe goed in staat (zeer stressbestendig, communicatief heel vaardig, zeer efficiënt werken, empathisch maar toch zakelijk etc.);
- Omdat het lastiger wordt gemaakt als sociaal advocaat te overleven door de vergaande dwang steeds verder te specialiseren, waardoor het veel moeilijker wordt meerdere specialisaties naast elkaar uit te oefenen en daardoor te overleven.
- Door de hoge werkdruk, veel stress, hoge verantwoordelijkheid en lage vergoeding. Men ziet geen toekomst, zeker niet in de sociale strafrechtadvocatuur. Er is een hoge druk van administratie en regeltjes, o.a. van de Raad voor Rechtsbijstand en de Awb.
- Omdat de (volgens de betreffende advocaat pijnlijke) conclusie is dat betalend werk gewoon leuker is. Ik voel dat mijn cliënten mij meer waarderen als er een aanzienlijke vergoeding betaald moet worden.

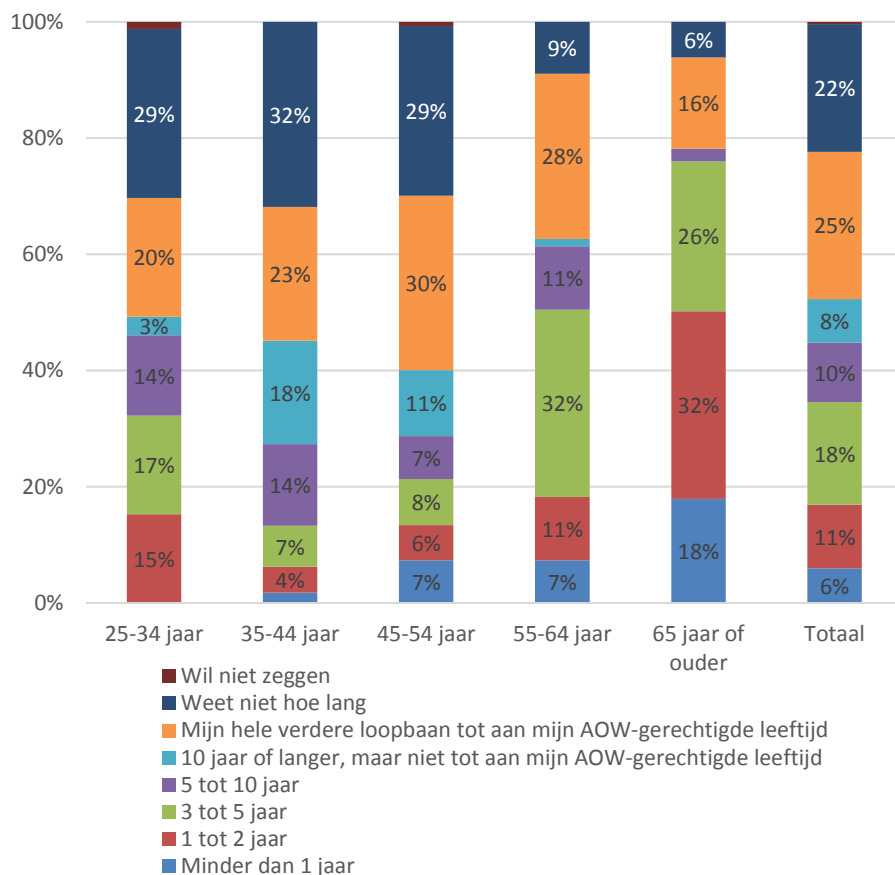
De advocaten die hun collega-juristen wel aanraden om in de sociale advocatuur te gaan werken, geven hier onder andere de volgende redenen voor. Hier blijkt ook uit dat zij wel degelijk de nadelen zien en deze tegen de voordelen hebben afgewogen om zo toch tot een positief advies te komen:

- Het is mooi rechtzoekenden te helpen met een smalle beurs.
- Direct contact met mensen, divers, bevredigend werk (dit met uitzondering van de lage beloning).
- Het geeft veel bevrediging voor kwetsbare mensen te werken, die in veel opzichten in de maatschappij op achterstand staan. De soms moeilijke financiële omstandigheden van zo'n advocatenpraktijk wegen daar (voorlopig nog) niet in negatieve zin tegen op.
- Ondanks de slechte betaling, het wanbeleid van het Ministerie en de tegenwerking/wantrouwen van de Raad voor Rechtsbijstand blijft het een mooi beroep, dat veel voldoening scheidt en de ongelijke kansen van de 'have nots' een beetje compenseert.
- Het is goed om in je praktijk een afspiegeling van de samenleving terug te zien.

De leeftijd van sociaal advocaten speelt vanzelfsprekend een grote rol bij het beantwoorden van de vraag hoe lang men nog werkzaam denkt te blijven in de sociale advocatuur (figuur 32).



Figuur 32: Denkt u nog lang in de sociale advocatuur werkzaam te blijven? (n=539)



Bron: Enquête sociaal advocaten (Panteia, 2022)

Sociaal advocaten die ouder zijn dan 55 jaar kunnen goed aangeven hoe lang ze nog werkzaam zullen zijn. Onder jongere sociaal advocaten en advocaten van middelbare leeftijd (onder de 54 jaar) geeft ongeveer een derde aan dit nog niet te weten. De redenen die de advocaten geven waarom ze dit nog niet weten hebben onder andere te maken met:

- Ontwikkelingen van het stelsel
- Een onzekere financiële positie
- Wel of niet bezwijken onder de werkdruk
- Zin blijven houden in het werk
- De toenemende regeldruk
- Geen uitweg zien/ niet weten wat ze anders zouden moeten doen.

Ongeveer een derde van de sociaal advocaten in de leeftijd tot 35 jaar denkt binnen vijf jaar het beroep te verlaten. Dit aantal neemt af naarmate de leeftijd toeneemt. Daarentegen neemt het aandeel sociaal advocaten dat tot de AOW-leeftijd (of langer) denkt door te werken toe naarmate de sociaal advocaat ouder wordt. Onder de sociaal advocaten van boven de 55 jaar geeft bijna twee derde aan zeker tot de AOW gerechtigde leeftijd door te blijven werken. Meer dan de helft van de 55-plussers wil dit doen door hun werk langzaam af te bouwen. Verder wil ook ongeveer de helft van de sociaal advocaten na hun AOW leeftijd blijven doorwerken als sociaal advocaat of overweegt dit. Bij ongeveer 80% is dit maximaal voor een periode van vijf jaar.





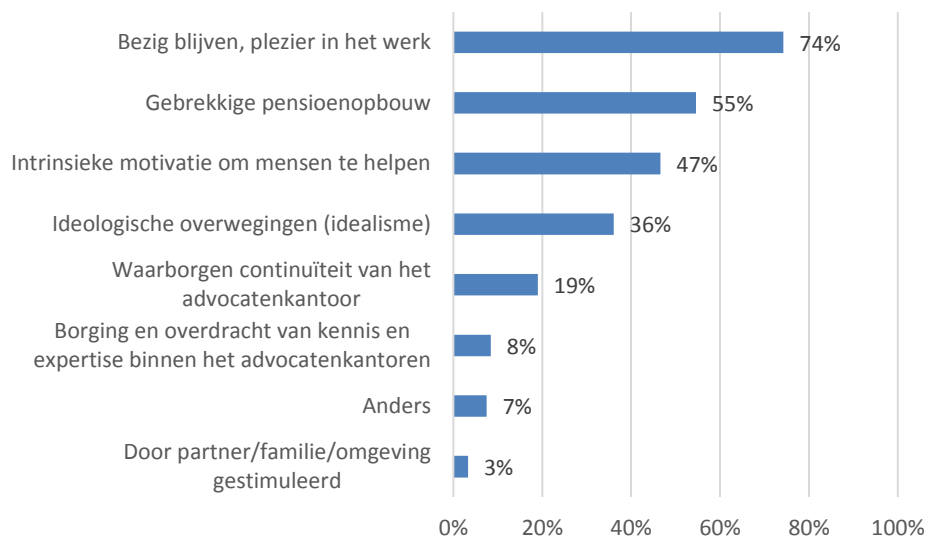


## 6 Uitstroom van sociaal advocaten

Dit hoofdstuk gaat nader in op de uitstroom van de sociaal advocaten. De informatie in dit hoofdstuk is voornamelijk afkomstig uit de enquête onder sociaal advocaten, aangevuld met informatie uit de in het kader van dit onderzoek uitgevoerde interviews. Bij de interpretatie van alle resultaten in dit hoofdstuk is relevant te melden dat dit alleen betrekking heeft op de als 'sociaal advocaten' gedefinieerde groep (met meer dan 50 toevoegingen per jaar).

De meest genoemde redenen om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te blijven werken die de huidige 55 plussers aangeven zijn het bezig blijven of plezier hebben in het werk wat ze doen (74%), de gebrekkige pensioenopbouw die ze min of meer dwingt om langer door te werken (55%) en de intrinsieke motivatie om mensen te helpen.

Figuur 33: Wat zou(den) voor u de reden(en) zijn om na uw AOW-gerechtigde leeftijd door te blijven werken als sociaal advocaat? (meer antwoorden mogelijk, n=92)

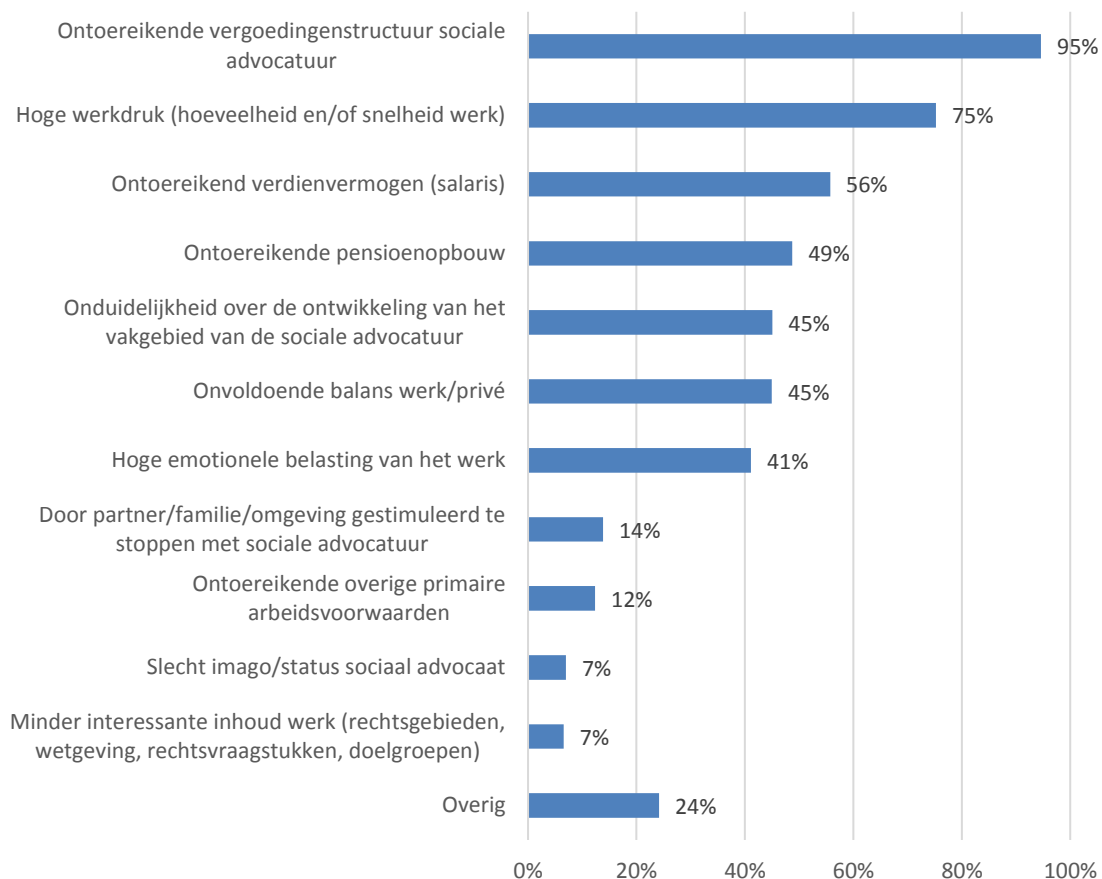


Bron: Enquête sociaal advocaten (Panteia, 2022)

Advocaten die aangeven niet tot hun AOW-leeftijd werkzaam te blijven in de sociale advocatuur hebben hier verschillende redenen voor (figuur 34).



Figuur 34: U heeft aangegeven te denken niet tot uw AOW-gerechtigde leeftijd in de sociale advocatuur werkzaam te blijven. Wat zou(den) voor u de belangrijkste reden(en) zijn te stoppen met uw werk als sociaal advocaat? (meer antwoorden mogelijk, maximaal 5), (n=288)



Bron: Enquête sociaal advocaten (Panteia, 2022)

De ontoereikend vergoedingenstructuur is de voornaamste reden (95%) onder sociaal advocaten waarom zij niet tot de AOW-leeftijd denken door te blijven werken. Ook de hoge werkdruk (75%) en onvoldoende salaris worden relatief veel genoemd (56%). Verder wordt ook hier de ontoereikende pensioenopbouw (49%) aangestipt als een belangrijke reden om uit te stromen. Waar dit antwoord er in de figuur 33 juist op duidde dat de advocaat bleef doorwerken om voldoende pensioen te kunnen opbouwen is de conclusie uit figuur 34 juist dat advocaten het beroep eerder verlaten om ergens anders in een andere functie nog voldoende pensioen op te kunnen bouwen. Andere, minder genoemde, redenen zijn:

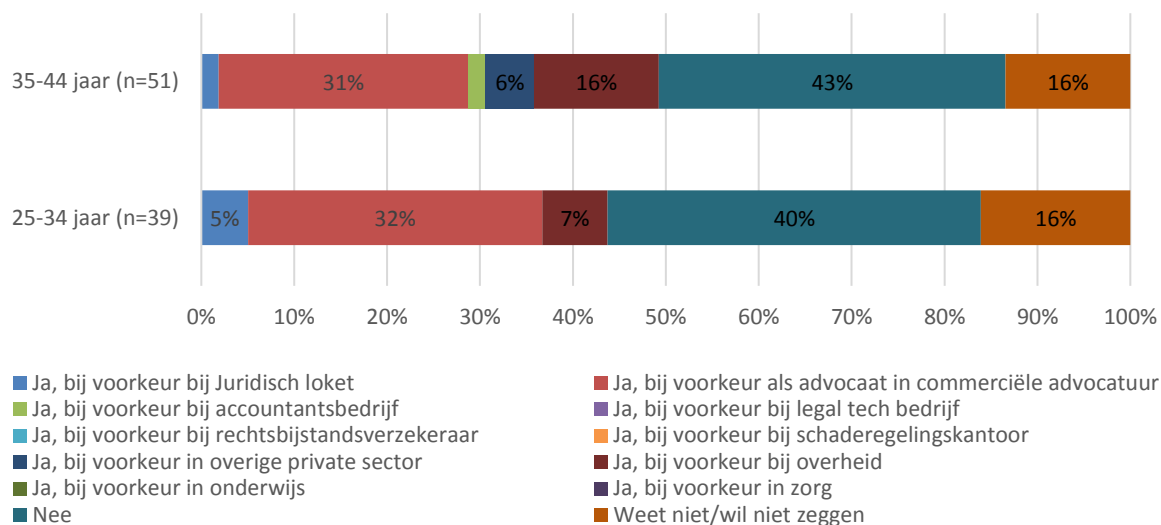
- Weinig opleidingsmogelijkheden
- Weinig mogelijkheden voor thuiswerken
- Ontevredenheid over werkcultuur
- Ontevredenheid over werksfeer en collega's
- Onvoldoende afwisseling in werkzaamheden
- Weinig baanzekerheid
- Ontevredenheid over faciliteiten binnen kantoor
- Weinig mogelijkheden voor flexibel werken
- Weinig mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling
- Weinig loopbaan(ontwikkelings)mogelijkheden
- Onvoldoende sociale veiligheid.



Meer dan de helft van de sociaal advocaten, die zeggen voor de AOW-leeftijd te stoppen in de sociale advocatuur (n=288), stoppen dan ook helemaal als advocaat. Wie wel doorgaat als advocaat heeft de grootste voorkeur voor de commerciële advocatuur (18%) en een functie als jurist bij de overheid (9%).

Het is interessant om nog specifiek in te zoomen op de antwoorden van de sociaal advocaten die nog niet in de buurt zijn van de AOW-leeftijd (figuur 35).

Figuur 35: Heeft u de intentie om, na het stoppen met uw werk in de sociale advocatuur, te blijven werken als jurist? Zo ja, naar welke sector(en) gaat daarbij uw voorkeur uit? (meer antwoorden mogelijk, maximaal 3)



Bron: Enquête sociaal advocaten (Panteia, 2022)

Ook hier geven de meeste sociaal advocaten niet verder te gaan als advocaat, maar dat aandeel is wel kleiner. Daarentegen geeft ongeveer een derde van de advocaten onder de 44 jaar aan dat ze na hun werk als sociaal advocaat verder willen gaan als commercieel advocaat.

Een betere vergoedingsstructuur en een beter salaris zijn de twee meest genoemde redenen die sociaal advocaten noemen die hen kunnen overhalen om toch in de sociale advocatuur te blijven werken.



Figuur 36: Wat zou ervoor kunnen zorgen dat u niet stopt met uw werk als sociaal advocaat? (meer antwoorden mogelijk, maximaal 5), (n=288)



Bron: Enquête sociaal advocaten (Panteia, 2022)

Zo geven advocaten zowel in de enquête als in de interviews aan dat dit jaar de vergoedingen omhoog zouden gaan, maar dat in bepaalde rechtsgebieden waarin zij werken het aantal punten niet verhoogd is en het bedrag per punt verlaagd is. Zaken als een lagere werkdruk, een betere pensioenopbouw en meer duidelijkheid over de ontwikkeling van het vakgebied worden ook door meer dan 30% van de sociaal advocaten genoemd. Andere redenen om toch door te gaan als sociaal advocaat zijn het verlagen van de regeldruk of kosteloze ondersteuning hierbij en een betere verhouding met onder andere de Raad voor Rechtsbijstand.



## 7 Oplossingsrichtingen

### 7.1. Aanpak: identificatie en toets van oplossingsrichtingen

Uit de analyse hierboven is naar voren gekomen welke factoren een positieve en negatieve invloed hebben op de instroom en de binding van sociaal advocaten. Ook is duidelijk geworden in hoeverre deze factoren in de toekomst zullen veranderen. Hieronder volgt in het kort nog even een opsomming van de meest belangrijke factoren:

#### Instroom

##### Positief

- Interessante rechtsgebieden, wetgeving, rechtsvraagstukken, doelgroepen
- Intrinsieke motivatie van studenten
- Ideologische overwegingen van studenten
- Kennis dagelijkse praktijk sociale advocatuur tijdens universitaire opleiding

##### Negatief

- Negatief imago van de sociale advocatuur onder studenten
- Relatief lang opleidingstraject
- Beperkt verdienvermogen en beperkte vergoedingen
- Hoge werkdruk
- Hoge emotionele belasting
- Beperkt aantal stageplaatsen
- Opties voor zij-instroom vanuit de commerciële advocatuur lijken gering.
- Arbeidsmarktkrapte: tekort aan sollicitanten

#### Binding

##### Positief

- Tevredenheid over advocatenkantoor
- Voldoening en bevrediging dat uit het werk wordt gehaald
- Verhoging vergoedingen bij bepaalde rechtsgebieden vanaf 1 januari 2022
- Gebrekkige pensioenopbouw (dit is ongewenst, maar draagt wel bij aan de binding van meer sociaal advocaten, omdat ze bijvoorbeeld langer doorwerken)

##### Negatief

- De vergoedingen blijven te laag om op een concurrerend WO salaris uit te komen.
- Hoge werkdruk
- Hoge emotionele belasting
- Hoge regeldruk
- Onduidelijkheid over ontwikkeling vakgebied

De vraag is vervolgens hoe hier met arbeidsmarktbeleid op in is te spelen. Daarbij gaat het om het identificeren van arbeidsmarktmaatregelen die "werkzame mechanismen" kennen die de genoemde factoren in positieve zin versterken: het effect van positieve factoren vergroten en van negatieve factoren verkleinen. Wij hebben mogelijke arbeidsmarktmaatregelen in twee stappen onderzocht:



1. Door analyse op basis van instrumenten van Panteia ter identificatie van mogelijke oplossingsrichtingen voor knelpunten op de arbeidsmarkt.
2. Door een check tijdens een focusgroep met beleidsmedewerkers en advocaten.

### **Instrumenten met oplossingen voor arbeidsmarktknelpunten**

Als de discrepanties op de arbeidsmarkt zijn geïdentificeerd heeft Panteia drie instrumenten in huis om te bepalen welke arbeidsmarktmaatregelen en -instrumenten deze discrepanties kunnen tegengaan.

**De Cirkel van Stimulus of Arbeidsradar.** Dit door de provincie Noord-Brabant ontwikkeld en door Panteia regelmatig ingezet instrument systematiseert het arbeidsmarktinstrumentarium bij een tekort aan arbeidsaanbod naar vier domeinen:

- Reserves
- Onderwijs
- Werknemers
- Bedrijfsvoering.

**Het PRIEMA-model.** Dit door Panteia ontwikkeld instrument bevat een omschrijving en een raamwerk voor evaluatie van een kleine 400 arbeidsmarktinstrumenten.

**De Omgekeerde arbeidsmarktcirkel.** Dit door Panteia ontwikkelde instrument systematiseert het arbeidsmarktinstrumentarium bij een tekort aan vraag op de arbeidsmarkt.

### **Focusgroep**

Het is belangrijk dat de maatregelen die uit het onderzoek komen haalbaar zijn. Om dit te toetsen heeft Panteia een bijeenkomst georganiseerd met beleidsmedewerkers van de RvR en de NOvA en een aantal andere betrokkenen (een tweetal sociaal advocaten en twee personen die betrokken zijn bij de Stichting Je Goed Recht<sup>24</sup>, een initiatief van de Stichting De Verre Bergen te Rotterdam).

In deze bijeenkomst hebben wij de verschillende maatregelen die volgens onze analyses benodigd zijn en potentie hebben voorgelegd. Naar aanleiding van de focusgroep zijn er geen maatregelen afgevallen. Alle oplossingsrichtingen zoals deze in dit rapport zijn opgenomen zijn daar de revue gepasseerd. Wel hebben wij nader kunnen duiden hoe realistisch het is, dat deze maatregelen kunnen worden geïmplementeerd. Daarmee zijn we uiteindelijk gekomen tot een definitieve lijst van mogelijke arbeidsmarktmaatregelen.

## **7.2. Analyse van mogelijke arbeidsmarktmaatregelen**

In dit geval bieden de Cirkel van Stimulus en PRIEMA de basis om instrumenten te bepalen en deze te toetsen aan de specifieke omstandigheden op de arbeidsmarkt voor de sociale advocatuur. Het gaat vooral om een arbeidsmarkt met meer vraag naar dan aanbod van personeel.

De Omgekeerde arbeidsmarktcirkel biedt in dit geval weinig aanknopingspunten. Achtergrond is dat in de reis van VWO-gediplomeerde naar sociaal advocaat alleen op het moment dat een afgestudeerde jurist een stageplaats als advocaat zoekt die aansluit bij de wens om sociaal advocaat te worden sprake kan zijn van een zeker arbeidsaanbodoverschot. Sommige afgestudeerden kunnen niet (meteen) een

---

<sup>24</sup> Stichting Je Goed Recht (hierna: SJGR) verzorgt laagdrempelig juridisch advies op spreekuren in twee Rotterdamse wijken voor mindervermogende en minder zelfredzame burgers, inclusief kleine zelfstandigen.



stageplaats vinden. Dit is echter een zeer specifiek arbeidsmarktknelpunt waar we hierboven al de nodige aandacht aan hebben geschonken. De oplossing ligt vooral in de (financiële) armslag die kantoren hebben om stagiairs aan te nemen. Dit bijzondere knelpunt komt niet aan de orde in de omgekeerde Arbeidsmarktcrinkel. Verderop gaan we wel in op oplossingen voor dit probleem, maar daarvoor zetten we de omgekeerde cirkel niet in.

We hebben de Cirkel van Stimulus en PRIEMA ingezet om een zo groot mogelijk aantal arbeidsmarktmaatregelen te identificeren en te beoordelen op hun bruikbaarheid voor instroom en binding van sociaal advocaten. Wij zijn alle arbeidsmarktmaatregelen die de Cirkel en PRIEMA identificeren nagegaan en hebben daarbij telkens bepaald of deze toepasbaar zijn. We komen vervolgens tot de conclusie dat de meerderheid van deze arbeidsmarktmaatregelen niet van toepassing zijn op de specifieke arbeidsmarktsituatie van sociaal advocaten. Dit heeft een aantal oorzaken:

- Veel van de arbeidsmarktinstrumenten zijn gericht op het mobiliseren van inactieven en werklozen. Niet alleen zijn die er op dit moment relatief weinig en gaat het vervolgens vooral mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook is de groep werkloze gekwalificeerde sociaal advocaten zeer klein. En als ze al werkloos zijn, dan zijn ze meestal niet beschikbaar als sociaal advocaat.
- De mogelijkheid van het aantrekken van buitenlands personeel bestaat niet, want men moet gekwalificeerd zijn in het Nederlandse recht.
- Een kort opleidingstraject tot sociaal advocaat is geen optie.
- Aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van sociaal advocaten komt pas aan de orde als het vergoedingstelsel niet meer per definitie een hoge werkdruk zou impliceren, zo zeggen de respondenten.
- Veel mogelijke aanpassingen in de bedrijfsvoering komen niet in beeld vanwege de geringe omvang van de meeste advocatenkantoren. Ook lijken een aantal opties op het gebied van inzet van technologie niet relevant omdat de sociale advocatuur een grote menselijke component kent: persoonlijke contact met de cliënt legt een fors tijdsbeslag op de advocaat. Dit is niet door technologie te vervangen.

### **Analyse met PRIEMA**

Het eerste model is het arbeidsmarktmodel PRIEMA. PRIEMA bevat een aantal opties om te selecteren welke maatregelen het best passen bij welk probleem op de arbeidsmarkt. Op basis van het PRIEMA-model is het vaak mogelijk te analyseren welke maatregelen het best passen en het meest effectief kunnen zijn om de knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen.

Dit model bevat 371 mogelijke maatregelen om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Deze zijn gericht op de volgende doelgroepen:

- Inactieven (51 maatregelen), zoals:
  - o Inschakelen van bij UWV ingeschreven werklozen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en WSW'ers
  - o Bemiddeling van werklozen ex-werknemers naar baan in sector
  - o Vergroten inzetbaarheid van werkloze ex-werknemers door onderhoud vakbekwaamheid
  - o (Versneld) opleiden van jongere werklozen naar baan in sector met baangarantie vooraf



- Opleiden en bemiddelen van werklozen, Wajongers en flexkrachten uitzendbranche naar een (duurzame) baan
  - Realiseren/aanbieden van extra banen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, (langdurige) werklozen en mensen met een beperking
- Intermediairs (28 maatregelen), zoals:
  - Bevorderen sectorrendement door arbeidsbemiddeling (traditionele kanalen, online vacaturebanken, sociale media recruitment, etc.)
  - Ontwikkeling (door onderwijsinstellingen en bedrijfsleven samen) van nieuwe onderwijsprogramma's: verbreding van opleidingen, verandering van opleidingen, geheel nieuwe opleidingen
  - Bevorderen sectorrendement door arbeidsmarktcommunicatie (PR, informatie, sectorale imago campagnes, etc.)
- Migranten (28 maatregelen), zoals:
  - Credential recognition
  - Werkprocessen en bedrijfscultuur toegankelijk maken voor migranten
  - Flankerend: opbouw sociale zekerheid garanderen voor grenswerkers
  - Aantrekken EU migranten
  - Aantrekken en binden van buitenlandse studenten in Nederland (in hun zoekjaar)
- Onderwijsvolgenden (50 maatregelen), zoals:
  - Goede begeleiding door bedrijf tijdens stage/leerbaan: financiële tegemoetkoming (stagefonds)
  - Direct contacten jongeren met beroepenveld: maatschappelijke stages, bijbanen
  - Werven van voldoende en kwalitatief goede leerbedrijven en stageplaatsen/leerbanen
  - Gerichte bijbanen studenten aansluitend bij opleiding: betaalde bijbanen, onbetaalde bijbanen (sociale- of zorgdiensten) tegen betaling van credits die later verrekend worden met aflossing studieschuld (theoretische oplossing)
  - Differentiatie in collegegelden
  - Goede/eerlijke voorlichting over arbeidsmarktkansen
- Werkenden (204 maatregelen), zoals
  - Collegiale uitleen
  - Kennis- en ervaringsoverdracht van oud naar jong
  - Extra begeleiding jonge werknemers in eerste twee jaar na afronding studie
  - Regionale werknemerspools
  - Algemene scholing van werknemers
  - Gerichte scholing van werknemers (vb. Korte trainingen)
  - Functies of werkplekken aanpassen
  - Verbreding inzetbaarheid
  - Goed pensioen
  - Goed salaris
  - Leeftijdsbewust personeelsbeleid
  - Studiekostenregelingen
  - Verbeteren imago bedrijf of bedrijfstak als werkgever
- Werkgevers/bedrijfsvoering (10 maatregelen), zoals
  - Optimaliseren arbeidsproductiviteit door vernieuwen technologie
  - Verplaatsen van activiteiten
  - Afstoten niet corebusiness





We zijn alle maatregelen van het PRIEMA model nagegaan en zijn vervolgens tot de conclusie gekomen dat slechts een klein deel ervan mogelijk bruikbaar is bij het oplossen van de arbeidsmarktknelpunten van de sociale advocatuur. Dit heeft vooral te maken met het specifieke karakter van deze arbeidsmarkt. Immers: alleen wie beëdigd is, kan de vacatures invullen. Daaraan gaat een proces van minimaal vier jaar rechtenstudie, mogelijk een tussenperiode met een aanstelling als juridisch medewerker o.d. en vervolgens een meerjarige stage/opleiding tot advocaat aan vooraf. Dit traject lijkt niet op de trajecten die er in de meeste andere segmenten van de arbeidsmarkt nodig zijn om aan meer arbeidsaanbod te komen. Die zijn immers veel korter. Alleen de trajecten naar functies als medisch specialist/huisarts/psychiater of naar (universitair) docent lijken daarop. Op deze bijzondere arbeidsmarkten is het PRIEMA model echter niet direct afgestemd. Maatregelen op het gebied van inactieve personen, migranten, het mbo/ hbo en cao's vallen af. Minder relevant zijn ook maatregelen op het gebied van vervolgoopleidingen, omdat dit al voor sociaal advocaten is georganiseerd. En vervolgens maken alle andere maatregelen ook deel uit van de Cirkel van Stimulus, die deze bovendien goed heeft gesystematiseerd.

### **Analyse met de Cirkel van Stimulus**

Om bovenstaande redenen hebben wij ons in de analyse vooral gericht op de zogenaamde Cirkel van Stimulus of Arbeidsradar. Dit instrument is zoals eerder vermeld (rond het jaar 2000) door de provincie Noord-Brabant ontwikkeld en door Panteia en andere organisaties<sup>25</sup> regelmatig ingezet, zoals recent nog in een opdracht voor dezelfde en de andere twee zuidelijke provincies.<sup>26</sup> Het instrument systematiseert het arbeidsmarktinstrumentarium bij een tekort aan arbeidsaanbod naar vier domeinen: Reserves, Onderwijs, Werknemers en Bedrijfsvoering. Binnen deze domeinen worden groepen maatregelen steeds verder toegespitst naar concrete opties waaraan ook probleemeigenaren zijn te koppelen. Omdat het instrument vaker is toegepast, is vaak ook bekend of en op welke manier bepaalde concrete opties ook daadwerkelijk effectief zijn geweest en welke zogenaamde "werkzame mechanismes" hiervoor hebben gezorgd. Daarmee is dit instrument te gebruiken om te duiden welke maatregelen het meest effectief zijn om de arbeidsmarkt van de sociale advocatuur te beïnvloeden.

De arbeidsmarktmaatregelen beschikbaar in het model van de Cirkel van Stimulus hebben wij hieronder in de tabel weergegeven. Bij de maatregelen die wij niet relevant achten hebben we een korte toelichting gezet. De maatregelen die wij wel relevant vinden bespreken wij in meer detail onder de tabel.

		Maatregelen	Relevant voor de sociale advocatuur
<b>Reserves</b>	Inschakelen bekende reserves	Samenwerken bemiddelings- en uitkeringsinstanties	Nee. Er is op de arbeidsmarkt voor de sociale advocatuur geen sprake van een bestaand onbenut arbeidspotentieel
		Werklozen direct inpasbaar	
		Werklozen met afstand	
		Werklozen met veel afstand	
		Promotie-pakketten	
		Gastarbeiders	

<sup>25</sup> Rond 2005 heeft bijvoorbeeld het ministerie van Economische Zaken oor diverse sectoren een arbeidsmarktanalyse laten maken waarin op basis van de Cirkel van Stimulus (door dat ministerie Arbeidsradar genoemd) welke arbeidsmarktmaatregelen op dat moment het meest geschikt waren om (dreigende) tekorten op de arbeidsmarkt in de bewuste sectoren tegen te gaan. Panteia heeft een deel van deze analyses uitgevoerd.

<sup>26</sup> Zie: <https://etil.blob.core.windows.net/media/scenarios-voor-de-ontwikkeling-van-de-arbeidsmarkt-panteia-etil-eindrap-3.pdf>. De bijlage van dit rapport bevat de Cirkel.



	Aantrekken mobiele personen	Informereren niet-werkende nieuwkomers regio	Nee. Bij oplossing ligt niet bij het aantrekken van arbeidskrachten uit het buitenland of het inzetten van nieuwe inwoners in Nederland.	
		Werven academici	Nee. Er is in principe genoeg aanbod van academici. Het pijnpunt ligt hem in het aanbieden van voldoende stageplekken en werkplekken.	
	Mobiliseren stille reserves	Speur en wervingsacties	Nee. Er bestaat niet nog een groep stille reserves onder werkenden. Het gaat eerder om bekendheid bij studenten.	
		Begeleiden en vasthouden geïnteresseerden	Ja	
		Voorziening randvoorwaarden	Nee. Een randvoorwaarde zoals de werktijden is in de sociale advocatuur niet rigide en hier afspraken over maken om het aantrekkelijker te maken om als sociaal advocaat aan de slag te gaan is niet realistisch.	
		Onderscheiden aantrekkelijkheid bedrijf/sector	Ja	
	<b>Onderwijs</b>	Bevorderen instroom en uitstroom	Informatie en voorlichting leerlingen basisonderwijs	Nee. Voorlichting op dit moment is nog te vroeg en biedt geen oplossing voor de korte termijn.
			Informatie en voorlichting leerlingen voortgezet onderwijs	Ja, maar wel in beperkte mate.
			Informatie en voorlichting leerlingen hoger onderwijs	Ja
			Voorkomen drop-outs in hoger onderwijs	Nee. Dit is een taak voor het onderwijs en niet voor het werkveld.
Verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt		Uitwisseling vakkennis onderwijs-bedrijfsleven	Ja	
		Optimaliseren outfit/faciliteiten onderwijs	Ja	
		Ontwikkelen nieuwe lesprogramma's	Ja	
		Stimuleren aanvullende scholing	Nee. In de sociale advocatuur is de aanvullende scholing via de beroepsopleiding advocatuur al een vereiste om sociaal advocaat te worden.	
		Volgen schoolverlaters	Nee. Dit is praktisch niet te realiseren.	
<b>Werk-nemers</b>		Voorkomen uitstroom werknemers	Bewust HR Beleid	Nee. Men is al bewust bezig met scholing en van doorstroming wanneer men eenmaal sociaal advocaat is, is geen sprake. Verder zijn er geen HR afdelingen aanwezig bij de overwegend kleine kantoren. Wel kan gekeken worden of er collectief (door samenwerking) HR-beleid kan worden ontwikkeld.
	Bevordering ontplooiing werknemers			
	Bevorderen mogelijkheden ouderen		Nee. Advocaten kunnen op oudere leeftijd zelf beslissen om af te bouwen wanneer het pensioen dit toestaat. Van zaken als functieaanpassing of demotie is geen sprake.	



			Nee. Respondenten geven aan dat het werk als sociaal advocaat is moeilijk parttime te doen tenzij er een andere inkomstenbron is. Aanpassingen in de hoek van kinderopvang voor jonge vrouwelijke sociaal advocaten is geen voor de hand liggende manier om het dreigende tekort tegen te gaan. Aanpassingen voor gehandicapten of andere personen met afstand tot de arbeidsmarkt zal ook weinig uithalen.
		Randvoorwaarden specifieke groepen	
		Verbeteren baan zekerheid opvang tijdelijk overschot	Ja
		Aanpassen voorwaarden	Ja
	Optimaliseren arbeidsomstandigheden en sfeer	Ja	
	Optimaliseren inzet werknemers	Jobgerichte scholing	Nee. Er is eerder sprake van een overload aan scholingsvereisten.
		Verticale en horizontale doorstroming	Nee. Van doorstroming binnen het beroep advocaat is geen sprake.
Aanpassen werktijden		Nee. De natuur van het beroep brengt variabele werktijden met zich mee die niet gemakkelijk zijn aan te passen.	
<b>Bedrijfsvoering</b>	Verhuizen activiteiten	Verplaatsen activiteiten	Nee. Dit zijn oplossingsrichtingen die relevant zijn voor productiebedrijven.
		Optimaliseren taken in keten	
		Afstoten niet corebusiness	
	Optimaliseren arbeidsmarkt-productiviteit	Samenwerken met derden	Ja
		Vernieuwen technologie	Ja, maar wel in beperkte mate.
		Moderniseren werkmethoden	
		Verbeteren functie-inhouden	Ja, maar wel in beperkte mate.
		Verbetering kennis en vaardigheden werknemers	Nee. Er is voldoende aandacht voor scholing, kennisoverdracht en kennisuitwisseling.
Verbeteren bedrijfsprocessen	Ja, maar wel in beperkte mate.		

### 7.3. Beschrijving van de relevante oplossingsrichtingen

We hebben de volgens ons relevante arbeidsmarktmaatregelen beschreven aan de hand van de indeling van de Cirkel van Stimulus. Deze kent vier hoofdcategorieën van oplossingen voor arbeidsmarktknelpunten:

- *Reserves*: (in dit geval vertaald naar zaken in de persoonlijke sfeer die bevorderen of tegengaan dat men in de sociale advocatuur gaat werken<sup>27</sup> en daarna niet snel weer stopt)
- *Onderwijs*: (zaken in de overgang van vwo en hbo naar wo, in het wo en in de overgang van wo naar arbeidsmarkt die bevorderen of tegengaan dat men in de sociale advocatuur gaat werken)

<sup>27</sup> De reserves in deze arbeidsmarkt moeten advocaten zijn met kennis van het Nederlandse recht. Buitenlandse advocaten aantrekken is hier geen optie. Dit moeten dus advocaten zijn die al eerder in de sociale advocatuur actief zijn geweest, in de commerciële advocatuur actief zijn (geweest) of werken als jurist bij bedrijven of andere organisaties.



- *Werkenden*: (zaken binnen stage en werk die bevorderen of tegengaan dat men in de sociale advocatuur blijft werken)
- *Bedrijfsvoering*: (zaken in de organisatie en inrichting van het werk die bevorderen of tegengaan dat men in de sociale advocatuur gaat en blijft werken).

## Reserves/persoonlijke sfeer

- Het inkomen in de sociale advocatuur is relatief lager is dan bij de concurrentie op de arbeidsmarkt. De nieuwe generatie wordt bovendien geconfronteerd met hogere kosten in levensonderhoud (inclusief hypotheek) en laat daarom salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden zwaarder meewegen dan vorige generaties in hun beslissing voor het kiezen voor een baan. De hoge kosten in levensonderhoud vormen een breed maatschappelijk probleem. Dit is niet op te lossen door de sociale advocatuur. Men kan de sector echter wel aantrekkelijker maken voor potentiële nieuwe sociaal advocaten door het netto inkomen te verhogen. Dit moet natuurlijk wel gefinancierd worden. Te denken valt aan:
  - De Rijksoverheid verhoogt de vergoedingen. Hier lopen al jaren discussies over. De recente ontwikkelingen rondom de toeslagenaffaire en andere "hardvochtigheden" hebben wel duidelijk gemaakt dat overheid met dit soort zaken zorgvuldig om moet gaan en dat betekent ook een zorgvuldige rechtsgang. De slachtoffers van overheidsbeleid zijn vaak aangewezen op de gesubsidieerde rechtsbijstand. Als de overheid het belang van een zorgvuldige afhandeling van dit soort zaken hoog in het vaandel wil krijgen en houden, is het nodig dat er voldoende sociaal advocaten beschikbaar zijn. Investering in de vergoedingen is de best werkende oplossing om voor meer aanbod van sociaal advocaten te zorgen.
  - Ook kan gekeken worden naar sociale innovatie om de kosten te verlagen, bijvoorbeeld door samenwerking tussen kantoren en advocaten om de kosten te drukken: bijvoorbeeld van de begeleiding van advocaat-stagiairs. Een andere optie is functiedifferentiatie: bijvoorbeeld door de inzet van paralegals. Dat vereist wel een verhoging van het uurtarief voor advocaten (zie verder bij bedrijfsvoering).
  - De subsidieregeling voor de Beroepsopleiding Advocatuur (BA) zou van een tijdelijke regeling naar een permanente regeling kunnen transformeren. De regeling is succesvol en hier kan op worden voortgebouwd. Zij voorziet in een grote behoefte bij de sociale advocatuur. Ook blijken de toegekende subsidies op evenredige wijze verdeeld over de arrondissementen en over de rechtsgebieden.
  - Daarbij moet ook aandacht uitgaan naar de positie van de stagiair-ondernemer. In de focusgroep werd de hogere uitval van stagiair-ondernemers gekoppeld aan de hogere (financiële) risico's die stagiair- ondernemers lopen; die zouden eigenlijk onverantwoord hoog zijn. Desalniettemin blijkt uit de interviews met advocatenkantoren dat verschillende hiervan van deze constructie gebruik maken. Een dergelijke constructie biedt volgens deze respondenten de mogelijkheid meer sociaal advocaten op te leiden, maar heeft ook het nadeel ook dat kantoren moeten investeren in stagiairs die mogelijk na afloop niet meer bij hen werkzaam zijn. Ook hier kan gekeken worden naar een collectieve benadering. Kantoren kunnen meer gaan samenwerken om de begeleiding te realiseren. Een voorwaarde hiervoor is wel dat de positie van buitenpatroon (een begeleider van een ander kantoor dan dat kantoor waar men stage loopt) weer mogelijk zou moeten worden.
    - Als de sector ervoor kiest om deze zzp-constructie te ontmoedigen, dan is het openstellen van de subsidieregeling aan stagiair-ondernemers niet aan te bevelen. Dat ontmoedigen kan zowel met wortel (subsidies voor kantoren die advocaat-stagiaires met contract aannemen) als de stok (kantoren die de zzp-constructie hanteren niet meer gebruik te kunnen laten maken van subsidies). Overigens bestaat er ook nog de



- kans dat nieuwe wetgeving op zzp-gebied dit soort constructies onmogelijk maakt.
- Als de sector op termijn echter de zzp-constructie voor advocaat-stagiairs wel in de lucht laat (dan wel daartoe gedwongen is), dan kan de uitbreiding van de subsidieregeling naar deze groep een toegevoegde waarde hebben. Dit zou het aantal advocaat-stagiairs uitbreiden.
    - Een permanente subsidieregeling of de oprichting van een volwaardig sectoraal opleidings- en ontwikkelingsfonds (O&O fonds) zou de kosten voor de opleidende kantoren volgens respondenten kunnen verlagen. Hierdoor zou sprake zijn van een zekere verevening van kosten tussen kantoren die opleiden en kantoren die liever opgeleide advocaten aannemen.
    - Een laatste optie is het verplicht stellen van het aannemen van advocaat-stagiairs in loondienst, maar de beperkte begeleidingscapaciteit maakt dit niet erg realistisch.
  - De nieuwe generatie studenten lijkt volgens respondenten over het algemeen minder idealistisch geëngageerd dan die van eerdere jaren. De hogere kosten in levensonderhoud en achter gebleven loonstijging zijn hier mede debet aan. Daarentegen is er tijdens de afgelopen jaren, onder andere door COVID, hernieuwde interesse gekomen voor essentiële beroepen in de zorg en het onderwijs. Om dit idealisme ook bij rechtenstudenten verder aan te wakkeren is naast het onderwijs ook een rol weggelegd voor de sector zelf. Kantoren zullen samen moeten optrekken en zich als eenheid naar buiten moeten profileren bij studenten. Hierbij kan de Vereniging Sociale Advocatuur Nederland (VSAN) eventueel in samenwerking met de RvR en de NOvA helpen in het contact met het onderwijs.
  - De sociale advocatuur zal meer energie en middelen moeten stoppen in de voorlichting van studenten over de importantie van de sociale advocatuur en jongeren enthousiasmeren om voor het beroep te kiezen. Dit kan door de sociale advocatuur meer en beter te presenteren tijdens de studie (er worden al de nodige gastcolleges gegeven door sociaal advocaten) of wellicht al op het VWO en HBO. Voor het laatste pleit dat vrijwel alleen wie al vroeg bewust voor de sociale advocatuur kiest en daartoe gemotiveerd met studie en stage aan de slag gaat, de eindstreep lijkt te halen. Het zou goed zijn om de bewuste jongeren al vroeg te identificeren en ze naar een studie rechten te trekken (in plaats van andere studies die aansluiten op het sociaal activisme van deze scholieren).
  - Daarnaast kan de sociale advocatuur ook kijken naar het aantrekken van mensen uit eerdere generaties die wellicht inmiddels hun geld elders (zoals in de commerciële advocatuur) al hebben verdiend en die nog wat voor de samenleving willen betekenen; dit ondanks de waarschijnlijke achteruitgang in salaris. Een randvoorwaarde hierbij is wel een goede omscholing die rekening houdt met het kennisniveau van de zij-instromer. Deze oplossing zal naar alle waarschijnlijkheid slechts mondjesmaat succes hebben. Het ligt niet in de lijn der verwachting dat dit tot een significante nieuwe instroom zal leiden.

## Onderwijs

- De sociale advocatuur krijgt weinig tot geen specifieke aandacht in het wetenschappelijk onderwijs. Studenten wordt vooral feitelijke kennis aangeleerd en daardoor maken ze nauwelijks kennis met het vakgebied. Wanneer ze vervolgens al de advocatuur in gaan, gebeurt dat met name uit bij de commerciële kantoren in de Randstad. Die kantoren profileren zich vaak al buiten de studie zelf om bij de rechtenstudenten en hebben ook meer middelen om de stagiair intensief te begeleiden. Grote kantoren sponsoren van alles (bijvoorbeeld de studieverenigingen), houden borrels, etc. Studenten die tijdens of na hun studie aan de universiteit wel voor de sociale advocatuur kiezen, bezitten een grote innerlijke drive. Omdat er niet of nauwelijks aandacht voor de sociale advocatuur is tijdens de studie, is het aan de student om hier zelf een weg naar uit te stippelen, zijn



of haar vakkenpakket hier op aan te sluiten en aan de slag te gaan als werkstudent bij een kantoor of een rechtswinkel om kennis en werkervaring op te doen.

- Het kan helpen, waar mogelijk, studenten al zo veel mogelijk praktijkervaring op laten doen in de wereld van de sociale advocatuur. Een investering van de sector in de link tussen kantoren en rechtswinkels zou hierbij een optie kunnen zijn. Rechtswinkels zijn bij uitstek plaatsen waar studenten en net afgestudeerden ervaring op kunnen doen en hun kennis en kunde aan kantoren kunnen laten zien.
- We raden de RvR, de NOVA, de kantoren, de VSAN en advocaten aan gezamenlijk op te trekken en met universiteiten in gesprek te gaan over de aandacht voor de sociale advocatuur tijdens de studie rechten en dan bij voorkeur de dagelijkse praktijk en niet zozeer de inhoud van wetteksten en dergelijke zaken. Een vroege kennismaking met de praktijk helpt studenten bij het maken van een goede keuze na hun afstuderen en biedt de sociale advocatuur de kans om zich goed te profileren. Studenten een dag laten meekijken in op een sociaal advocatenkantoor of in een echte rechtbank zou hierbij kunnen helpen bijvoorbeeld, maar er zijn meer opties te bedenken.
- Een structurele optie zou zijn om sociale advocatuur als afzonderlijke studierichting, zoals vroeger bestond, met een meer praktische oriëntatie bij de universiteit aan te bieden; dit naast de keuze voor de verschillende vakken in de rechtsgebieden die studenten nu kunnen maken.<sup>28</sup> Door in een eerder stadium de keuze voor de sociale advocatuur mogelijk te maken kan de student meer relevante ervaring opdoen en is er in een later stadium minder intensieve begeleiding nodig. Punt is wel dat Colleges van Bestuur het waarschijnlijk financieel niet haalbaar zullen vinden om de studie voor sociaal advocaat die afzonderlijke positie te geven. Curricula zijn heel lastig te wijzigen. Mogelijk zal hier de minister van OCW een handje moeten helpen. Als immers de overheid het voortbestaan van de sociale advocatuur wil garanderen, dan moeten er, gezien de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor academici en gezien het feit dat wie nu een rechtenstudie start waarschijnlijk pas na acht tot tien jaar als advocaat beëdigd gaat worden, nu stappen worden gezet. De overheid zal in de toekomst meer van dit soort keuzes moeten maken om maatschappelijk relevante sectoren aan voldoende personeel te helpen en daarbij moet deze keuze voor de sectoren, waar de beroepsopleiding het langst duurt, zo snel mogelijk worden gemaakt. Lobby bij OCW is derhalve nodig.
- Daarnaast bevelen we aan om naast de bestaande gastdocentschappen structurele contacten te leggen tussen sociale advocatenkantoren en faculteiten. Als er op dit moment al contacten zijn, dan zijn deze meestal persoonlijk tussen professoren en advocaten (een enkele keer is een sociaal advocaat zelf hoogleraar). Structureel contact helpt om de zichtbaarheid van de kantoren bij studenten te vergroten. De kanttkening die we hierbij wel telkens moeten maken is dat kantoren die geen ruimte en middelen hebben om iemand te plaatsen ook geen reden hebben om zich te profileren op universiteiten. Een gezamenlijk aanpak door samenwerking tussen sociaal advocatenkantoren kan hier wellicht een oplossing voor bieden. En daar komt nog eens bij dat sociale advocatenkantoren zelden mensen als advocaat-stagiair aannemen die direct van de universiteit komen. Aan de andere kant moeten ze toch allemaal op enig moment een studie rechten hebben gevolgd.
- Desondanks komt uit de gesprekken met advocaten naar voren dat afgestudeerden dikwijls verstoeld staan van de dagelijkse praktijk als ze ermee kennismaken. Dit maakt dat ze na de Beroepsopleiding Advocatuur (BA) of na een paar jaar als sociaal advocaat toch voor een ander beroep kiezen. Het gaat dan voornamelijk om een verkeerde inschatting van de werkdruk, al zal dit in de commerciële advocatuur ook niet heel veel lager liggen. Om dit voor te zijn, zien kantoren die stages aanbieden iemand na de studie liever eerst via werk bij aanverwante instanties kennis maken met die praktijk. Het is niet gebruikelijk dat een kantoor iemand die net is afgestudeerd, aanneemt. De overgang van de universiteit naar een positie als advocaat-stagiair heeft daardoor nu nog de nodige voeten in de aarde. Kantoren nemen een groot financieel risico met het aannemen van een advocaat-stagiair en zijn daarom meer en meer geneigd om iemand

<sup>28</sup> Op HBO-niveau bestaat wel een opleiding Sociaal-Juridische Dienstverlening (SJD).



eerst in een andere functie op het kantoor werkzaam te laten zijn om te zien of ze geschikt zijn. Ze kijken ook naar potentiële kandidaten die werkervaring hebben opgedaan als griffier bij een rechtbank of jurist bij een relevant organisatie in het werkveld.

- De advocatenkantoren en de sector in zijn geheel moeten studenten hier tijdig en voldoende over informeren. Echter, hier kom je als werkende pas echt goed achter als je dit aan den lijve ondervindt. Wij bevelen aan om, waar mogelijk, studenten al zo veel mogelijk praktijkervaring op te laten doen in de wereld van de sociale advocatuur. Dit kan door meeloopdagen te organiseren waarbij begeleiding door advocaten niet intensief hoeft te zijn, maar het vooral gaat om observeren.
- Een vorm van stage die onderdeel is van de opleiding op de universiteit. Dit eventueel in combinatie met de eerder genoemde aparte studierichting. Universiteiten kunnen kantoren hierbij dan ook ondersteunen in de begeleidingstaak en bijvoorbeeld terugkomdagen organiseren. De kosten voor deze stage moeten niet bovenop de huidige opleidingskosten voor advocatenkantoren voor advocaat-stagiairs komen. Het in een eerder stadium opdoen van werkervaring in het werkveld zou in dit geval moeten leiden tot een betere aansluiting van de universitaire opleiding op het traject als advocaat-stagiair waarbij de investering in begeleiding ook minder groot is voor kantoren en zij ook sneller geld terug kunnen verdienen voor het kantoor om hierdoor ook sneller voor de begeleidingskosten tijdens de stage te kunnen compenseren.

## Werkenden

- Sociaal advocaten hebben geregeld moeite om voldoende pensioen bij elkaar te sparen zo blijkt uit de enquête. Uit de interviews in het kader van dit onderzoek met advocatenkantoren blijkt vervolgens dat dit voor het merendeel het gevolg is van de bezuinigingen die hebben plaatsgevonden in de afgelopen jaren. De sociaal advocaten zijn verantwoordelijk voor hun eigen pensioen. Zelfs als zij in loondienst zijn, hebben zij meestal geen pensioenopbouw. De mate van vergoedingen en soms forse uitgaven maken dat een deel van de advocaten geen geld opzij kan zetten voor hun pensioen. Zo bestaat er een groep sociaal advocaten die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en wel wil, maar om financiële redenen niet kan stoppen. Een afbetaalde hypotheek op een huis of een partner die nog werkt of wel pensioen heeft opgebouwd, bieden hierin bijvoorbeeld wel een uitweg.
  - Het bieden van een pensioen door kantoren is geen oplossing. Kantoren kunnen dit financieel niet opbrengen. De paar kantoren die dit wel kunnen doen, kunnen echter ook direct de andere kantoren beconcurreren op arbeidsvoorwaarden; dit werkt voor hen positief voor de werving van advocaten. Advocaten wijzen op het belang van pensioenopbouw en hen hierover af en toe informeren zou kunnen helpen bij degenen die er niet direct over nadenken. Dit geldt als een breder probleem bij zzp'ers en de overheid zou hier zijn verantwoordelijkheid moeten nemen. De advocaten die het geld toch niet hebben, zijn hiermee natuurlijk niet geholpen.
- Specialisaties en opleidingen: Geïnterviewde advocaten laten weten dat ze een voorstander zijn van het verhogen van de kwaliteit, maar dat de nieuwe specialisatie-eisen hierbij hun doel in veel gevallen voorbijstreven. De specialisatievereisten leggen een druk op advocaten om genoeg opleidingspunten te behalen. Door de tijd nodig voor opleidingen wordt ook het traject naar sociaal advocaat nog langer en de "terugverdiensijd" korter. Het behalen van de specialisatievereisten is geen groot probleem voor advocaten die één specialisatie hebben. Maar voor advocaten die in verschillende rechtsgebieden actief zijn of in het verleden waren, kan dit een probleem vormen. Uit de interviews komt naar voren dat dit vooral geldt voor advocaten in perifere gebieden die, omdat er weinig collega-advocaten in de buurt zijn en de behoeftes aan gesubsidieerde rechtsbijstand sterk uiteenlopen, een breed scala van





rechtsgebieden moeten bedienen. Ondanks de eisen zijn er dan ook nog steeds (sociaal) advocaten die op hun website claimen specialist in alles te zijn. Zij behandelen onder andere zaken waarbij sprake is van overlappende rechtsgebieden. Met name jeugdrecht is hier een goed voorbeeld van. Advocaten maken een optelsom van de verschillende kosten in tijd en geld die te maken hebben met het behalen en houden van de specialisatie. Deze valt vaak onvoordelig uit en de advocaat besluit vervolgens om in minder rechtsgebieden actief te zijn. Dit zorgt er voor dat er in bepaalde rechtsgebieden sprake is van een versterkte uitstroom van advocaten. In sommige arrondissementen leidt dit er vervolgens toe dat de vraag naar gesubsidieerde rechtsbijstand te groot is voor het aantal sociaal advocaten. Huurrecht is hier een voorbeeld van.

- Een optie is kijken naar het vereenvoudigen van de specialisatievereisten. Voor rechtsgebieden die heel erg nauw met elkaar verbonden zijn, kan bijvoorbeeld worden gezien of het voor sociaal advocaten niet kan volstaan om in een tweede rechtsgebied slechts een deel van de opleiding te kunnen volgen om vervolgens wel bevoegd te zijn. Dit zou bijvoorbeeld kunnen in relatie tot het jeugdrecht. Als dit niet mogelijk is zonder dat er ingeboet wordt op de kwaliteit dan valt deze oplossingsrichting af.
- Daarnaast kan volgens respondenten de aandacht uitgaan naar het verlagen van de frequentie van het volgen van de opleiding voor specialisaties. Onderzoek of het behalen van de punten ook over meer jaren kan worden verdeeld. Als de inhoud van specialisatie nauwelijks is veranderd en de opleiding daarom nagenoeg telkens dezelfde inhoud heeft, kijk dan of de punten minder frequent te hoeven behaald of in tussenliggende jaren geen of minder punten hoeven te worden gehaald. In het kader van veranderingen in de opleiding wordt al nagedacht over een ander systeem van permanente opleiding in combinatie met kwaliteitstoetsing zoals peer review.
- De drempel voor beginnende advocaat-stagiairs is hoog en is hoger naarmate ze minder praktijkervaring hebben. Het traject van student naar sociaal advocaat is in de praktijk daarom vaak langer en intensiever dan dat van student naar commercieel advocaat. Dit komt vooral door de periode tussen het afronden van de universitaire studie en de start van het advocaat stagiair-traject dat nodig is om voldoende praktijkervaring op te doen. Dit terwijl de uiteindelijke beloning in de sociale advocatuur lager is. Het langere traject biedt ook meer mogelijkheden voor potentiële sociaal advocaten om eerder uit te stappen. Dit naast de kans dat je drie keer zakt voor het examen en dan moet afhaken (na een traject van 8-10 jaar).
- Het traject moet korter en dat kan door de aansluiting tussen de universitaire opleiding en de praktijk beter vorm te geven. Onder het kopje onderwijs hebben we hier verschillende suggesties voor gegeven.
- Zeker nu de krapte op de arbeidsmarkt toe gaat slaan, is het zaak dat kantoren hun HR goed plannen. Ze zijn gewend te beslissen of er een vervanger moet komen en te gaan werven tegen de tijd dat er een advocaat vervangen moet worden. Men neemt dan liever een beëdigde advocaat aan dan een stagiair. Maar de kans wordt steeds groter dat er geen sociaal advocaten meer beschikbaar zijn tegen de tijd dat er één pensionneert. Anders dan bij de grote commerciële kantoren is voor sociaal advocatenkantoren met geringe omvang strategische personeelsplanning wellicht een brug te ver. Maar het is inmiddels toch aan te bevelen om alvast een stagiair te nemen wanneer het vertrek van een collega er over enkele jaren aan zit te komen.
- De vergoedingen zijn in 2022 in een aantal rechtsgebieden omhoog gegaan. Met name de penibele situatie in het personen- en familierecht is daarmee verbeterd. In andere rechtsgebieden is de vergoeding echter omlaag gegaan. Daarnaast is de vergoeding per uur nog altijd in de meeste gevallen minder dan de helft van de vergoeding die een advocaat bij een commercieel kantoor krijgt. Zowel voor nieuwe sociaal advocaten als huidige sociaal advocaten blijven de financiële vergoedingen het belangrijkste





probleempunt. De verhoging van de vergoedingen dit jaar maakt geenszins de jarenlange bezuinigen goed die op sector zijn doorgevoerd. Hierbij gaat het niet alleen om de basisvergoeding, maar ook om zaken als pensioenopbouw, arbeidsongeschiktheidsverzekering en reiskostenvergoeding. Sociaal advocaten geven aan dat het werk wat zij er in stoppen niet in verhouding staat tot de opbrengsten. Dat wil niet zeggen dat je als sociaal advocaat in de loop van tijd niet een fatsoenlijk salaris kan verdienen.

- De verhoging van de vergoedingen zal een structureel karakter moeten krijgen en de komende jaren moeten worden doorgezet. Boven is al gesteld dat een overheid die zorgvuldigheid van rechtsgang voor mensen met een laag inkomen belangrijk vindt, ook moet inzetten op het voortbestaan van de sociale advocatuur. En hogere vergoedingen zijn niet alleen nodig om het inkomensniveau op zich een meer reëel karakter te geven, maar vooral ook collega's te kunnen behouden (en te kunnen werven).
- De geleerde lessen uit de pilot 'Samenwerking in de eerste lijn rechtsbijstand' moeten leiden tot betere samenwerking tussen het Juridisch Loket, sociaal raadslieden en sociaal advocaten. Dit kan leiden tot de verbetering van de dienstverlening richting rechtzoekenden en een hogere arbeidsproductiviteit. Deze betere samenwerking kan er ook voor zorgen dat voor juristen in de eerste lijn door willen stromen naar de sociale advocatuur, zoals dat in het verleden gebruikelijk was bij de toenmalige bureaus voor de rechtshulp.
- De werkdruk is hoog. In de praktijk krijgen advocaten vaak vragen van cliënten die niet juridisch van aard zijn en dus eigenlijk door bijvoorbeeld een maatschappelijk werker opgepakt zouden moeten worden. Advocaten moeten daarom goed hun grenzen aan kunnen geven; oudere advocaten schijnen hier meer moeite mee te hebben. Advocatenkantoren die goede connecties hebben met maatschappelijk werkers en andere hulpinstanties die hebben hier minder last van. Deze extra stappen die sociaal advocaten zetten, hebben betrekking op uren die niet vergoed worden.
  - Er moet meer aandacht komen van het goed aangeven waar je grenzen als sociaal advocaat liggen zonder de menselijke maat te verliezen die de sociale advocatuur kenmerkt. Voor sociaal advocaten geldt dat zij om hun werk goed te kunnen doen moeten samenwerken met eerstelijnsinstellingen zoals wijkteams en sociaal raadslieden. De sociaal advocaat moet echter niet het beroep van maatschappelijk werker erbij willen doen. In de gevallen dat de contacten tussen advocatenkantoren en maatschappelijke organisaties niet goed zijn, dan moeten deze verbeterd worden. Dit kan bijdragen aan een verlichting van de druk die advocaten voelen om hun cliënt te helpen en kan zo bijdragen aan het behoud van de sociaal advocaat als vakgenoot.
- Let goed op de kleintjes. Opeenstapeling van "kleinigheden" leidt tot frustraties en kan leiden tot vertrek uit het beroep. Sommige sociaal advocaten hebben het gevoel dat ze niet voldoende waardering en erkenning krijgen. Dit speelt bijvoorbeeld bij de rechtbank. Er zijn soms enorme wachttijden bij de rechtbank die niet vergoed worden. Soms speelt dat advocaten bij de rechtbank moeten ontdekken dat de zaak wordt aangehouden (dan krijgt de advocaat niets vergoed, maar heeft hij/zij wel kosten gemaakt). De kilometervergoeding is ontzettend mager; door de toegenomen benzineprijzen staan die nu helemaal niet meer in verhouding tot de kosten. Deze frustraties kunnen na jaren uiteindelijk leiden tot de beslissing van sociaal advocaten om te stoppen met de advocatuur.
  - Dit soort frustraties moeten worden weggenomen. Zorg voor meer waardering van sociaal advocaten en begrip voor het werk wat ze doen en wat hun beperkingen zijn bij de rest van de keten. Ook in andere sectoren heeft een dergelijke benadering van de 'kleine dingen' ervoor gezorgd dat meer personeel binnenboord kon worden gehouden.



## Bedrijfsvoering

- Uit zowel de PESTLE-analyse, de interviews en de focusgroep komt naar voren de versnippering een probleem is binnen de sociale advocatuur. De sector zal meer moeten gaan samenwerken om de arbeidsmarktproblemen op te lossen. Als kantoren vaker als een collectief te opereren, kunnen zij met meer financiële slagkracht opereren en risico's spreiden. Het moet mogelijk worden om twee patronen van verschillende kantoren de begeleiding van een advocaat-stagiair te laten doen als de kantoren afspraken maken over deze samenwerking. Zo is de investering in begeleidingstijd per patroon lager. Ook bestaat de kans dat samenwerking zorgt voor een hogere efficiency omdat zaken makkelijker kunnen worden verdeeld over sociaal advocaten. Dit biedt vervolgens weer kansen om nieuwe advocaten na hun stage aan te nemen.
  - Eén van de barrières die samenwerking op dit moment erg moeilijk maakt is de organisatie van de rechtsbijstand. Eén van de opties uit het buitenland, die nader verkend zou kunnen worden, is het 'public defender/lawyer model'<sup>29</sup>, waar advocaten (via bijvoorbeeld een stichtingsvorm) in dienst zijn van de overheid. De NOVA is vooralsnog geen voorstander van het gebruik van dit model.
- Naarmate een sociaal advocaat meer verantwoordelijkheden in de privésfeer krijgt (bijvoorbeeld een gezin), neemt ook de druk om genoeg geld en daarmee werk binnen te halen toe. Veel sociaal advocaten werken namelijk voor eigen rekening. Sociaal advocaten kunnen er om die reden voor kiezen om van baan te wisselen en ergens anders te gaan werken. Een baan met meer inkomenszekerheid, reguliere werktijden en betere secundaire arbeidsvoorwaarden.
  - De soms onregelmatige werktijden en de eigen verantwoordelijkheid om geld te verdienen kenmerken het beroep. Hier zien wij dan ook geen directe oplossing voor. Dit leidt helaas tot advocaten die om persoonlijke redenen stoppen. Alleen als collega's dit tijdig waarnemen, is er misschien in een goed gesprek nog iets aan te doen. Gesprekken vinden nu meestal plaats met de lokale ordes van advocaten. Dat gebeurt omdat daar vaak een bredere visie op de gang van zaken mogelijk is dan in een gesprek met collega's die soms zelf de oorzaak van de onvrede zijn. Gaat het echter vooral om kantoor-externe factoren, dan moet ook een gesprek met de collega's mogelijk zijn.
- Het advocatenkantoor is beperkt in wat het kan doen om de instroom te bevorderen. Men moet wel eerlijk blijven in wat men kan bieden.
  - Als er geen tijd is om een stagiair te begeleiden dan moet je dit ook niet gaan promoten.
- Kantoren maken steeds vaker de afweging of ze een advocaat-stagiair wel of in loondienst zouden moeten nemen. Ze vragen hem of haar vervolgens om als zelfstandig ondernemer te beginnen. Dit zorgt voor een verschuiving van het financieel risico van het kantoor naar de advocaat-stagiair.
  - Zorg er voor dat het voor kantoren niet voordeliger is om met een stagiair-ondernemer constructie te werken. Zelfs met de subsidie voor de BA wordt deze constructie nog steeds door kantoren overwogen en toegepast omdat ze onderaan de streep minder financieel risico willen lopen. Deze situatie verandert als het financiële risico bij de stagiair komt te liggen in constructie van stagiair ondernemer. Het kantoor loopt tijdens de stageperiode minder risico en kan de advocaat direct als zelfstandig advocaat in bijvoorbeeld een maatschap aan zich binden. In de interviews met advocatenkantoren kwam geen eenduidige oplossing naar voren voor dit probleem. Die oplossing moet mogelijk gezocht worden in het compenseren van het kantoor voor het financiële risico dat het kantoor neemt gedurende de stageperiode. Nu is er daarentegen sprake van een behoorlijk risico. Zeker als kantoren geen ruimte hebben om sociaal advocaten in de jaren na hun stage in loondienst te houden bij het kantoor en

<sup>29</sup> Organiseren van goede rechtsbijstand, p. 4;  
<https://www.raadvoorrechtsbijstand.org/kenniscentrum/onderzoeken/onderzoek-organisatie-goede/>



- de net opgeleide sociaal advocaat daarom vertrekt, dan spelen kantoren, als ze geluk hebben, hooguit quitte op de investering die zij doen. Het heeft voor hen daarom weinig zin om een advocaat-stagiair aan te nemen.
- Sinds 1 januari 2021 kan de sociale advocatuur paralegals inzetten bij het verlenen van rechtsbijstand. Ze mogen alleen worden ingezet na overleg met de cliënt, op een afgebakend terrein en onder de hoede van een bij NOvA geregistreerd advocaat. De mogelijkheid om paralegals in te zetten kan zorgen voor een verlichting van de werkdruk als zij bepaalde zaken kunnen overnemen van de sociaal advocaat. De voorwaarde hierbij is dat de advocaat niet te veel tijd kwijt is aan de begeleiding van de paralegals.
    - Uit onderzoek volgt dat het voor bepaalde type kantoren lastiger zal zijn om met de inzet van een paralegal tot een renderende bedrijfsvoering te komen, bijvoorbeeld als het gaat om kleine kantoren en kantoren die veel zaken behandelen waar de gemiddelde ureninzet minder goed in verhouding staat tot de forfaitaire vergoeding.<sup>30</sup> In ditzelfde onderzoek worden wel kansen gezien voor de inzet van paralegals in zaken waarin extra uren toegekend worden, maar juist in die uren is de inzet op dit moment niet toegestaan. Aangegeven wordt dat bewerkelijke zaken doorgaans omvangrijk zijn en relatief veel uitzoekwerk vergen, waardoor deze zaken zich goed lenen voor het uitbesteden van werkzaamheden. De mogelijkheid tot extra inzet van de paralegal verlaagt de drempel voor de financiële haalbaarheid. Dit draagt bij aan de beslissing om wel of niet met een paralegal te gaan werken.
    - Ook kan het samenwerken met een paralegal er voor zorgen dat een sociaal advocaat meer zaken kan aannemen. Om dit daadwerkelijk te realiseren moet het aantal toevoegingseenheden wel worden uitgebreid zo adviseert pro facto.
    - Wellicht dat paralegals via een andere constructie dan de huidige regeling kunnen worden ingezet om de lasten van sociaal advocaten verder te verlichten. Hierbij gaat het dan om niet-juridische werkzaamheden waarbij toezicht van een geregistreerd advocaat niet nodig is. Het zou vervolgens dit punt nog sterker maken als paralegals gemakkelijker zouden kunnen doorstromen naar het stagetraject van sociaal advocaat.
  - Het gebruik van Legal tech is op dit moment minder evident in de sociale advocatuur dan in de commerciële advocatuur. Dit is met name vanwege de grootte van de kantoren. In de sociale advocatuur is inzet van legal tech verder moeilijk omdat het een sector is waar menselijk handelen centraal staat en communicatie met cliënten via tech oplossingen vaak ook niet werkt. Uit de enquêtes en uit verschillende gesprekken blijkt dan ook dat advocaten en kantoren weinig tot geen gebruik maken van Legal tech en ook denken dat dit weinig tot niets gaat betekenen voor het personeelstekort in de sociale advocatuur. Alleen voor de uitwisseling en opslag van gegevens is het mogelijk nog wel relevant. Zij hebben ook meer financiële mogelijkheden om de investering te doen.
    - Kijk naar de mogelijkheden tot het leveren van ondersteuning (leningen?) bij de aanschaf van legal tech voor kantoren die dit wel willen maar de initiële investering niet kunnen opbrengen.
    - Zorg er in ieder geval voor dat kantoren zoveel mogelijk gebruik kunnen maken van andere vormen van ICT die de bedrijfsvoering efficiënter maken.

<sup>30</sup> Onderzoek naar de inzet van paralegals in de gesubsidieerde rechtsbijstand: [https://www.pro-facto.nl/images/2022/Eindrapport\\_RvR\\_paralegals\\_-\\_definitief.pdf](https://www.pro-facto.nl/images/2022/Eindrapport_RvR_paralegals_-_definitief.pdf)





## 8 Conclusies van de onderzoekers

### **Tekorten aan personeel: overal maar nog sterker in de sociale advocatuur**

De tekorten aan personeel nemen op dit moment sterk toe. Ze treden inmiddels op in bijna alle sectoren. De komende jaren zullen deze tekorten verder toenemen. Zelfs een tijdelijk recessie gaat het tekort niet oplossen. De oorzaak heeft een structureel karakter, namelijk de vergrijzing. Er is een groeiende behoefte aan personeel, terwijl de uitstroom van ouderen de instroom van jongeren overtreft. Hoewel het gemiddelde opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking toeneemt, stijgt de vraag naar hoger opgeleiden en dan vooral hoger opgeleiden met goede sociale vaardigheden nog sneller.

Is de arbeidsmarkt voor sectoren met veel hoger opgeleiden al problematisch, voor de sociale advocatuur liggen er nog grotere tekorten in het verschiet. Aan de ene kant komt dat door de vergrijzing. Veel sociaal advocaten zijn rond de jaren tachtig in het beroep begonnen te werken en houden er binnenkort mee op of zijn al gestopt. En de gemiddelde aankomende sociaal advocaat is na afronding van het VWO nog zo'n 10 jaar bezig voordat hij of zij daadwerkelijk als advocaat kan beginnen. Niet alleen de rechtenstudie en de advocatenstage zijn nodig, maar ook vragen advocatenkantoren aan advocaten-stagiairs vaak nog enige werkervaring voordat ze aan de stage mogen beginnen.

### **De lange weg naar een baan als sociaal advocaat**

Wie dus in 2025 als sociaal advocaat gaat beginnen, is meestal al ergens rond 2015 begonnen rechten te studeren. Vervolgens is onderweg naar de advocatuur de verleiding groot om voor de commercie te kiezen. De vergoedingen zijn hoger, de commerciële kantoren profileren zich meer tijdens de studie en, zeker nu de huizenprijzen sterk stijgen, is het vooruitzicht van een goed inkomen voor jongeren belangrijk. De sociale advocatuur biedt op dit gebied vervolgens veel minder dan de commerciële kantoren. En anders dan bij bijvoorbeeld medisch specialisten bestaan er voor de jurist die voor, tijdens of na zijn of haar stage afhaakt, ook nog beter betalende alternatieven bij bedrijven of de overheid. De kans dat men gedurende de tien jaar of als sociaal advocaat voor het vak verloren gaat, is derhalve aanzienlijk.

De lange weg naar de sociale advocatuur en een beloning die eigenlijk niet in overeenstemming is met de lange vooropleiding, heeft ook tot gevolg dat het lastig is gerichte arbeidsmaatregelen te nemen. Verhoging van de vergoedingen zal zeker een positief effect hebben, maar zelfs het effect hiervan heeft tijd nodig. Wie inmiddels voor een commercieel kantoor of voor het bedrijfsleven heeft gekozen, zal niet gemakkelijk switchen. En voor anderen zal de motivatie om sociaal advocaat te worden mogelijk worden versterkt, maar dan duurt het vaak toch nog even voordat men kan beginnen. Intussen houden er de nodige zittende advocaten mee op.

### **Conventionele arbeidsmarktmaatregelen werken niet**

De lange opleidingsduur toont al aan dat maatregelen binnen het onderwijs om meer VWO-ers of rechtenstudenten voor de sociale advocatuur te laten kiezen, bijvoorbeeld door het vak beter te profileren tijdens de studie, pas op langere termijn effect gaan hebben. Een betere voorlichting aan aankomende studenten, actievere bemoeienis met de universiteiten of zelfs, nog beter, een afzonderlijke studierichting sociale advocatuur met veel aandacht voor de beroepspraktijk, hebben mogelijk effect, maar dat zal dan pas op de langere termijn het geval zijn. Een groot deel van de huidige



studenten heeft de keuze voor een ander beroep al gemaakt. Het imago bij de student van de sociale advocatuur is niet erg positief. De vraag naar jonge advocaten bij de commerciële bureaus blijft ook hoog. En voor hoger opgeleiden, al dan niet met ene juridische achtergrond, komen er mede door de vergrijzing, ook de nodige andere interessante banen beschikbaar.

Anders dan in andere beroepen is het moeilijk een beroep te doen op arbeidsreserves. Men moet immers in Nederland als advocaat zijn beëdigd. Buitenlandse advocaten komen niet in aanmerking. Het aantal commercieel advocaten dat uit idealistische overwegingen alsnog voor de sociale advocatuur kiest, is klein. Spijtoptanten zijn er ook nauwelijks: wie eenmaal gestopt is als sociaal advocaat of tijdens de stage, keert niet snel op zijn of haar pad terug.

Het is in ieder geval van belang er zorg voor te dragen dat de huidige sociaal advocaten niet afhaken en liefst zelfs na de AOW-leeftijd nog een paar jaar doorwerken. De vergoedingen en het moeizame pad naar succes in rechtszaken waar men moet opboksen tegen advocaten van de andere partijen die vaak aanzienlijk meer tijd en geld voor hun werk krijgen, helpen niet. Hogere vergoedingen zullen waarschijnlijk wel een groep advocaten net binnen de deur kunnen houden. Al is het alleen maar omdat daaruit waardering voor hun werk blijkt.

Behoud van advocaten kan ook worden bevorderd door te werken aan de (werk)omstandigheden op de kantoren en de advocaten opleidingen aan te bieden. En mogelijk kan ook de bedrijfsvoering nog wat meer worden aangepast op de wensen van de sociaal advocaten. De ruimte voor dit alles is, mede gezien de vergoedingen, beperkt. Bovendien doen de kantoren hier al het nodige aan en lopen er ook de acties vanuit de RvR en de NOvA.

De inzet van conventionele arbeidsmarktmaatregelen kan hiermee maar zeer beperkt een oplossing bieden voor het dreigende tekort aan sociaal advocaten. Dit geldt zeker voor de kortere termijn, terwijl er de komende jaren wel de nodige sociaal advocaten dreigen te stoppen vanwege hun leeftijd. Dit alles biedt een grim perspectief voor de sector als doortastende innovatieve maatregelen uitblijven. Gezien de grote stapeling van crises waarmee de burger op dit moment te maken heeft (asielcrisis, inflatie, kosten van energie, hoge huizenprijzen) is het niet echt te verwachten dat de vraag naar de diensten van sociaal advocaten afneemt.

### **Wat dan wel?**

Onze conclusie en aanbeveling is dan ook om wel door te gaan met de huidige conventionele arbeidsmarktmaatregelen en ze waar mogelijk te intensiveren, maar om vooral 'out of the box' te denken. Samenwerking tussen sociaal advocatenkantoren en innovatie in de bedrijfsvoering van sociaal advocatenkantoren is nodig om het enorme probleem dat, in de vorm van een tekort aan sociaal advocaten, dreigt te ontstaan het hoofd te bieden.

De sector zal de oplossingen in de richting van bedrijfsvoering en samenwerking op korte termijn verder moeten concretiseren. Hoe deze hoogst noodzakelijke exercitie vorm te geven, valt buiten scope van dit arbeidsmarktonderzoek. Met de conclusie dat de krapte op de arbeidsmarkt ertoe zal leiden dat de (semi)publieke sectoren geen optimale dienstverlening meer kunnen aanbieden door personeelstekorten en dat beleidsdoelstellingen, zoals op het gebied van de energietransitie en de woningbouw,



door diezelfde tekorten, onhaalbaar zullen blijken, krijgt de overheid de komende jaren naar alle waarschijnlijkheid op vele gebieden te maken.

Te hopen valt dat de overheid op die plaatsen, zoals in de sociale advocatuur, op een positieve wijze zal ingrijpen waar dat personeelstekort vooral de positie van de meest kwetsbare groepen in Nederland in hun bestaan bedreigt. Hoe de overheid hiervoor na de contrair werkende maatregelen van de afgelopen kabinetten, in de sociale advocatuur alsnog kan zorgen, is de vraag. Het kan natuurlijk met de wortel (vooral door hogere vergoedingen, maar bijvoorbeeld ook door het aanbieden van betaalbare woningen) maar bijvoorbeeld verkorting van de opleidingen is nauwelijks een optie. En de keuze voor de stok in de vorm van bijvoorbeeld een quotum binnen de opleidingen of een verbod om naar het bedrijfsleven over te stappen, lijkt toch niet echt een aanvaardbaar middel.







## Bijlage 1 **Lijst met geïnterviewde advocatenkantoren en experts**

### **Geïnterviewde kantoren**

- Lina Advocaten (<https://www.lina-advocaten.nl/>)
- Pieters Advocaten (<https://www.pietersadvocaten.nl/>)
- Luns Van der Velden Advocaten (<https://www.l-vdv.nl/>)
- Advocatenkantoor Seegers & Lebouille (<https://www.seegers-lebouille.nl/>)
- BdH Advocaten (<https://bdhadvocaten.nl/>)
- Van Doorn c.s. Advocaten (<https://vandoorncs.nl/>)
- Hendrickx Vlieland Van der Graaf advocaten (<https://www.xvgadvocaten.nl/>)
- Stroobach & Dijkers Advocaten (<https://sda.amsterdam/>)
- Van 't Hullenaar & Partners Advocaten (<https://www.vhpadvocaten.nl/>)

### **Geïnterviewde experts**

- Emile de Wijs, bedrijfsjurist | secretaris RvT bij Achmea rechtsbijstand en adviseur bij het verbond van verzekeraars
- Koen van Jaarsveld, Legal consultant gespecialiseerd in Legal Tech en Legal Operations
- Jeroen Zweers, Innovator binnen de advocatuur, columnist en oprichter van Dutch Legal Tech
- Christ'l Dullaert, Directeur Le Tableau en auteur

