

## **Talentontwikkeling: Permanente Investering in Gemeentjuristen**

*Advies van de juridische werkgroep G40 Professionalisering*

28 november 2019

### Inleiding

Het is voor de bestuurskracht van gemeenten van groot belang dat de juridische functie van gemeenten op orde is. Gemeentjuristen moeten vakbekwaam zijn, wat inhoudt dat zij de professionele kennis, kunde en vaardigheden bezitten die nodig zijn voor de uitoefening van hun functie.

Voor gemeentjuristen is een voorwaarde voor het op peil houden van de vakbekwaamheid dat er voldoende mogelijkheden tot opleiding en ontwikkeling worden geboden. Scholing houdt niet op na een initiële beroepsopleiding. Voor het kunnen functioneren als gemeentjurist in een multidisciplinaire omgeving waar het adresseren van maatschappelijke vraagstukken voorop staat, geldt dat kennis, kunde en vaardigheden voortdurend in ontwikkeling (moeten) zijn. Ook op gebieden buiten de eigen juridische discipline, zoals financieel, beleidsmatig, politiek-bestuurlijk, communicatief, vanuit de burger bezien enz. Een goed ontwikkelperspectief bij gemeenten draagt er ook aan bij dat gemeenten een aantrekkelijke werkgever zijn en beginnende juristen hopelijk voor een carrière bij de lokale overheid kiezen.

Eén van de manieren om een goed ontwikkelperspectief aan gemeentjuristen te bieden is om een vorm van permanente opleiding (PE) in te zetten, met daaraan gekoppeld een systeem van punten. Een PE puntensysteem, zoals dit gebruikelijk is binnen onder meer de advocatuur en de rechterlijke macht.

Het opzetten en ontwikkelen van een PE puntensysteem is een belangrijk onderdeel van de Intentieverklaring 'Op weg naar de gemeentjurist van de toekomst' die in maart 2019 is ondertekend door het bestuur van de G40, de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Vereniging Juridische Kwaliteitszorg (VJK).

In dit advies doet de werkgroep die de uitwerking van deze intentieverklaring ter hand heeft genomen, aanbevelingen ten behoeve van het opzetten van een vorm van permanente educatie voor gemeentjuristen. Het is uitdrukkelijk een eerste aanzet, bedoeld om verder te worden uitgewerkt. Ook zal een blauwdruk voor een PE systeem in de praktijk steeds een eigen invulling per gemeente moeten krijgen.

### Permanente educatie (PE)

PE is een opleidingsstelsel dat is gericht op deskundigheidsbevordering van professionals. Aan het stelsel is een puntensysteem verbonden dat waarborgt dat een professional haar/zijn vakbekwaamheid op peil houdt.

Na een initiële opleiding op HBO- of WO-niveau, gericht op het ontwikkelen van kennis en vaardigheden om te bekwamen voor de functie van gemeentjurist, is het van belang dat deze vakbekwaamheid en (beroeps)vaardigheden op peil en actueel blijven. Daar is PE op gericht. Onder PE kan mede worden begrepen de opleiding van gemeentjuristen die is gericht op verbreding en verdieping van kennis en vaardigheden met het oog op horizontale of verticale loopbaanontwikkeling.

### Doelgroep

Het PE stelsel richt zich op alle juristen (HBO of WO opgeleid) met een juridische (advies)functie binnen een gemeentelijke organisatie. Het kan gaan om juristen en juridisch medewerkers die

werkzaam zijn op specifieke beleidsterreinen binnen vakafdelingen en taken hebben rondom de uitvoering van sectorale wet- en regelgeving. Denk bijvoorbeeld aan het omgevingsrecht of het sociaal domein. Het kan ook gaan om juristen die in een tweedelijns positie adviseren, bijvoorbeeld vanuit een centraal juridische afdeling, en taken uitvoeren die voortvloeien uit het algemeen bestuurs- of privaatrecht. En tenslotte kan een PE stelsel zich richten op juristen die een controlfunctie binnen de gemeentelijke organisatie vervullen en als zodanig verantwoordelijkheden dragen in de sfeer van kaderstelling en auditing van juridische kwaliteit van besluitvorming.

#### Doelen van PE

PE is een prikkel om als gemeentejurist in kennis en vaardigheden te blijven investeren en hierover het gesprek te kunnen aangaan met de leidinggevende, al dan niet in het kader van functioneren/beoordelen en persoonlijke ontwikkeling.

PE komt de juridische kwaliteit van de gemeentelijke organisatie ten goede, de professionaliteit van de juridische functie wordt vergroot en juristen binnen de gemeente zijn beter uitwisselbaar.

#### Voordelen:

- PE zorgt ervoor dat er binnen de drukke werkzaamheden als gemeentejurist tijd wordt ingeruimd voor het op peil houden en de ontwikkeling van kennis en vaardigheden;
- medewerker en leidinggevende worden geprikkeld om proactief na te denken en afspraken te maken over benodigde opleiding;
- het puntenstelsel geeft een helder inzicht in wat er jaarlijks nodig is aan opleiding van de gemeentejurist;
- PE draagt bij aan het positieve beeld en daarmee aan de aantrekkelijkheid van het beroep van gemeentejurist.

#### Kanttekeningen:

- PE gaat om investeren en niet om afrekenen;
- niet het behalen van punten staat centraal, maar de investering in ontwikkeling en professionalisering;
- de kwaliteit van opleiding moet worden verzekerd;
- maatwerk per medewerker staat voorop;
- de organisatie moet de medewerker in staat stellen voldoende tijd in te ruimen voor PE.

#### Juridisch opleidingsbeleid; de leerlijn

PE wordt bij voorkeur gekoppeld aan juridisch opleidingsbeleid dat binnen de gemeente is ontwikkeld. In het juridisch opleidingsbeleid kan als instrument de zogenoemde leerlijn worden gehanteerd: een overzicht van samenhangende ontwikkelactiviteiten die een medewerker kan volgen om zich zowel qua kennis als vaardigheden verder te professionaliseren en te ontwikkelen in de functie. In bijlage 1 is een voorbeeld van een leerlijn voor gemeentejuristen opgenomen.

#### Invulling PE

Permanente educatie kan worden ingevuld met:

- het volgen van cursussen en trainingen (extern en in company) die kennis en vaardigheden actualiseren, verbreden en verdiepen;
- vakinhoudelijke cursussen die ook kunnen bestaan uit actualiteitencursussen, studiedagen, symposia, kenniscursussen en werkbezoeken. Deze moeten van voldoende juridisch inhoudelijk niveau zijn en over de bevindingen en resultaten van dergelijke bezoeken wordt terug gerapporteerd aan de eigen groep collega's binnen de gemeente.

Er kan voor worden gekozen om een deel van de PE-uren in te vullen door:

- het geven van onderwijs op het eigen vakgebied, waarbij gebruik wordt gemaakt van studiemateriaal;
- het schrijven van juridische artikelen binnen het eigen vakgebied;
- het verzorgen van lezingen of leveren van bijdragen aan symposia of bijeenkomsten op het eigen vakgebied.

Deze activiteiten zijn enerzijds gericht op het actief bijhouden van inhoudelijke ontwikkelingen in wet- en regelgeving en jurisprudentie, anderzijds op het stimuleren van persoonlijke vaardigheden gericht op communicatie, advisering en samenwerking.

Niet onder permanente educatie valt:

- opleidingen die vallen onder de initiële opleiding (WO of HBO);
- intervisie en coaching;
- jurisprudentieoverleg, werkoverleg, bilateraal overleg, bijhouden van literatuur en jurisprudentie.

De reden om activiteiten zoals intervisie, jurisprudentie-/werkoverleg en het bijhouden van literatuur uit te sluiten van het PE systeem, is erin gelegen dat zij - als het goed is - al onderdeel vormen van de dagelijkse praktijk van een gemeentjurist. Er punten voor toekennen als onderdeel van de permanente educatie zou ertoe kunnen leiden dat het daadwerkelijke opleidingsaanbod niet wordt benut en daarmee het PE systeem wordt uitgehold.

#### Normering

Uitgangspunt is dat een gemeentjurist in het kader van PE, per jaar een vast aantal punten behaalt. Uitgaande van bijvoorbeeld 20 punten, kunnen deze als volgt worden toegekend. Maar nogmaals: het behalen van punten staat niet voorop!

<b>Categorie opleiding</b>	<b>Waarde van één punt</b>
gevolgd onderwijs (cursussen en trainingen) dat bijdraagt aan actualisering, verbreding en verdieping van kennis en vaardigheden op het eigen vakgebied	één uur onderwijs
deelname aan bijeenkomsten, symposia, lezingen, kennisgroepen, waarbij bevindingen en resultaten worden terug gerapporteerd aan de eigen collega's in de gemeente	één uur deelname plus rapportage over deelname
gegeven juridisch onderwijs	een halfuur gegeven onderwijs
het verzorgen van lezingen of leveren van bijdragen aan symposia of bijeenkomsten op het eigen vakgebied	één uur gegeven lezing of geleverde bijdrage
een voor het vak van gemeentjurist relevante	250 gepubliceerde woorden

Categorie opleiding	Waarde van één punt
publicatie	

Bij deze opzet voor een normering is rekening gehouden met 72 uur voor opleiding en scholing, uitgaande van een productieve-urennorm van 1350 uur bij een fulltime werkweek van 36 uur.

#### Werkafspraken

Bij de uitvoering van PE houden medewerker en leidinggevende zich aan bepaalde afspraken. De afspraken hebben tot doel om helderheid te creëren over de vraag of een medewerker jaarlijks de afgesproken punten heeft behaald. Men kan in dit verband denken aan de volgende werkafspraken:

- de medewerker registreert de gevolgde opleidingsactiviteiten en het daarbij behorende aantal behaalde punten;
- bij een discussie over de waardering van de opleidingsactiviteit, bepaalt de leidinggevende het aantal toe te kennen punten.

Permanente educatie als een vast onderdeel van functionerings- en beoordelingsgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen van gemeentejuristen is aan te bevelen. Op deze manier is er structureel aandacht voor het ontwikkelingsniveau van de medewerker en wordt ook een aantal keren per jaar vinger aan de pols gehouden wat betreft de voortgang in het opleidingssysteem.

#### Hoe verder

De juridische werkgroep onder de G40 heeft met dit advies voor een vorm van permanente educatie voor gemeentejuristen beoogd een eerste aanzet te geven, primair bedoeld om bewustwording en draagvlak te verhogen.

Om een PE puntensysteem in de praktijk verder handen en voeten te geven is het wat de werkgroep betreft van belang dat het wordt geadopteerd door een instantie die zich erover kan ontfemen, bijvoorbeeld een beroepsvereniging voor gemeentejuristen (zie hiervoor het advies van de juridische werkgroep van september 2019 aan de VJK). Een beroepsvereniging kan het tot zijn taken rekenen om het stelsel verder toe te snijden op de praktijk en actualiteit van de gemeentejurist. Ook kan de beroepsvereniging opleiding aanbieden of een intermediair zijn voor cursussen en studiedagen die door externe partijen worden aangeboden. Het beoordelen van de kwaliteit en het nut van externe opleiding kan hierin een belangrijk onderdeel vormen. Mogelijk kan een beroepsvereniging gemeenten zelfs adviseren over de juiste inzet van de permanente educatie voor gemeentejuristen.

De juridische werkgroep zal om deze reden de VJK naast het advies over de doorontwikkeling naar een beroepsvereniging voor en door gemeentejuristen ook dit advies over de permanente educatie van de beroepsgroep ter overweging aanbieden.

5 november 2019