



search & selectie strategie coaching



In gesprek met Niels Huijgen en Tobias Veldkamp
**Trends en ontwikkelingen in
de juridische arbeidsmarkt**

Trends en ontwikkelingen in de juridische arbeidsmarkt

Welke trends zien we in de juridische arbeidsmarkt en welke ontwikkelingen verwachten we voor 2024? Wat Niels Huijgen en Tobias Veldkamp betreft, beiden Consultant Search & Selectie bij DRB, is er al wat langer een duidelijke trend waarneembaar dat meer juridische professionals vanuit de advocatuur richting het bedrijfsleven gaan en deel gaan uitmaken van een in-house legal team. Wat zijn de beweegredenen om te kiezen voor deze overstap van de advocatuur naar het bedrijfsleven?

Welke verwachtingen hebben jullie voor de juridische arbeidsmarkt in 2024?

Tobias: De vraag naar juridisch talent, met name naar derde- tot zesdejaars advocaten, zal naar verwachting in 2024 onverminderd hoog blijven ondanks de afname van de hectiek op de arbeidsmarkt. Dat heeft als reden dat de uitstroom van juridische professionals vanuit de advocatuur naar het bedrijfsleven aanzienlijk is. Deze ontwikkeling is al langer gaande en signaleren wij ook in gesprekken met de kantoren en kandidaten.

Niels: De vraag blijft waarschijnlijk onverminderd hoog. In tegenstelling tot andere sectoren waar de vraag naar mensen mogelijk eerder afneemt als het economisch minder gaat, is het in de juridische wereld vaak zo dat juist een andere tak van het juridisch vakgebied opleeft. Wat de uitstroom richting het bedrijfsleven teweegbrengt is een constante behoefte om nieuwe professionals op te leiden. Vooral in de mediorlaag, met drie tot zes jaar ervaring, zien we dat mensen na die periode overstappen naar het bedrijfsleven.

Wat zijn de drijfveren van juridisch professionals achter deze beweging naar het bedrijfsleven?

Tobias: Aan de ene kant is er behoefte aan een betere work-life balance. Advocaten verwachten dat ze in het bedrijfsleven meer controle hebben over hun agenda en niet continu beschikbaar hoeven te zijn voor cliënten. Er is ook een positieve aantrekkingskracht vanuit het bedrijfsleven; juristen willen dichterbij het vuur zitten, echt betrokken zijn bij de business, zodat ze kunnen zien wat er gebeurt met het advies waar ze zoveel tijd in hebben gestoken.

Niels: Zingeving in het werk is een belangrijkere rol gaan spelen. Sommigen willen graag werken voor een bedrijf waar ze zich kunnen inzetten voor een bepaald belang. Bedrijven waar diversiteit en inclusie hoog op de agenda staan en ruimte bieden voor persoonlijke ontwikkeling, trekken vaak (jonge) advocaten aan.

Welke aspecten van het bedrijfsleven kunnen aantrekkelijk zijn voor advocaten?

Niels: In-house legal teams worden steeds professioneler en jonger en dat biedt kansen. High-potentials, afkomstig van advocatenkantoren, zijn vaak bereid veel uren te maken en intern complexe materie aan te pakken. Hoewel er nog steeds veel wordt uitbesteed, neemt het interne werk alleen maar toe vanwege een toenemende juridisering.

Tobias: Zowel de drijfveren als de verwachting van jonge advocaten dat het bedrijfsleven beter past bij de levensfase waarin zij zich bevinden, dwingen veel advocatenkantoren om meer aandacht te besteden aan de werkcultuur en aandacht te hebben voor onderwerpen als work-life balance en mentale gezondheid. Dat is een gunstige, maar ook noodzakelijke ontwikkeling.

Zijn er bepaalde sectoren binnen het bedrijfsleven die als aantrekkelijk worden beschouwd?

Niels: Met name de sectoren die een maatschappelijke impact hebben, zoals duurzame energie of bedrijven die op andere manieren bijdragen aan de samenleving, worden als aantrekkelijk ervaren. Het hoeven niet per se niet-commerciële organisaties te zijn; er zijn ook commerciële bedrijven die zich richten op duurzaamheid en/of maatschappelijke doelen.

Tobias: Het kiezen voor de filosofie van een bedrijf betekent niet noodzakelijk kiezen voor duurzaamheid. Het gaat erom dat juristen zich kunnen identificeren met het bedrijf en de producten of diensten die het levert. Duurzaamheid is weliswaar een belangrijk thema en een veelvoorkomende beweging, maar het gaat vooral om de mogelijkheid om zich te identificeren met de organisatie.

Hoe vind je het juiste juridische talent in de huidige arbeidsmarkt?

Tobias: Wij kennen de markt van binnenuit en volgen juristen vanaf het begin van hun carrière, zowel in de advocatuur als in het bedrijfsleven. We begrijpen wat deze professionals drijft en wat voor hen belangrijk is. Daardoor kunnen we de juiste match maken.

Niels: Het is belangrijk dat je niet alleen zegt dat je aandacht besteedt aan relevante onderwerpen voor de nieuwe generatie juristen, maar dat je hier ook daadwerkelijk naar handelt. We merken dat kantoren en bedrijven soms niet precies weten waar ze goed in zijn en wat hun onderscheidend vermogen is. Wij zien het als onze taak om deze aspecten uit te lichten.

Heeft u vragen? Neem contact op met:

Niels Huijgen

Consultant
+31 6 238 90 958
huijgen@drbgroep.nl

Tobias Veldkamp

Consultant
+31 6 300 08 202
veldkamp@drbgroep.nl



Dicke Röell Breedveld B.V

Burgemeester van Karnebeeklaan 17 • 2585 BA Den Haag • +31 70 361 70 09
info@drbgroep.nl • drbgroep.nl



search & selectie strategie coaching