

We vragen u enkel voor persoonlijk gebruik onze content te kopiëren. Het delen van deze content met anderen is niet toegestaan © Het Financieele Dagblad 2026.

Als junior moet je kritischer zijn om aan de bak te komen



Jolan Douwes

Voor starters is een baan in sectoren als de advocatuur en de financiële dienstverlening lastiger te vinden, mede doordat het aantal beginnersklussen afneemt. Hoe kunnen junioren toch een kans maken?



Randstad telde vorig jaar wereldwijd bijna 30% minder banen voor junioren sinds begin 2024. Illustratie: Antoine Hamers

‘Te weinig ervaring’, krijgt Ceyhun Cetindas (1998) uit Helmond steeds te horen als hij solliciteert op banen als bedrijfskundige. Bij Fontys Hogescholen haalde hij in april 2025 zijn bachelor, maar hij heeft nog geen werk in zijn vakgebied. Van vroegere medestudenten hoort hij hetzelfde verhaal: als starter is het moeilijk aan de bak te komen.

Cetindas heeft wel een fulltimebaan, maar dan als straatcoach. Bij asielzoekerscentra in twee Brabantse dorpen begeleidt hij bewoners. ‘Ik bied een luisterend oor en koppel asielzoekers zo nodig aan de juiste instanties. Zo ontwikkel ik sociale vaardigheden die nuttig kunnen zijn voor functies in mijn studierichting. Maar hoewel ik elke dag op vacaturesites zoek, is het aanbod teleurstellend.’

Dat blijkt ook uit een onderzoek van Rabobank van begin dit jaar. Sinds eind 2022 is het aantal vacatures met 13% gedaald in beroepen die vatbaar zijn voor automatisering en kunstmatige intelligentie, zoals de advocatuur, financiële dienstverlening en softwareontwikkeling. Uitzendbureau Randstad telde in september 2025 wereldwijd bijna 30% minder banen voor junioren sinds begin 2024.

In de juridische wereld is inderdaad minder werk voor starters, zegt Samantha Kranenburg, partner bij WVO Advocaten, in Loenen. Haar kantoor heeft twee jaar geleden de laatste junior collega aangenomen.

‘Dat komt vooral doordat we werk van een hoger niveau binnenkrijgen op het gebied van arbeidsrecht. Onze cliënten stellen zelf simpele vaststellingsovereenkomsten of brieven op, al dan niet met behulp van AI. Als ze vragen om een check, vereist dat meer ervaring dan het opstellen van een contract. Het werk wordt specialistischer. Als we iemand aannemen, is dat eerder een senior dan een starter.’

Kritisch denken

Hoe kunnen junioren hun kans op een baan toch vergroten? Volgens Kranenburg is een vereiste dat ze kritisch kunnen denken. Laatst stond ze in een rechtszaak tegenover een junior advocaat. ‘Hij had overduidelijk AI gebruikt, maar zijn pleidooi klopte juridisch niet. Doordat jonge advocaten minder teruggaan naar de basis van de wettekst, kunnen zij er de fouten en nuances moeilijk uit halen. Het wordt dan lastiger het niveau te halen dat ons kantoor van hen vraagt.’

De twee junior advocaten die er nu werken, moeten dus niet alleen opmerkzaam en scherpzinnig zijn, ze moeten zich ook sneller ontwikkelen dan Kranenburg in haar beginjaren heeft gedaan, realiseert ze zich. ‘Ik kreeg veel meer tijd om rustig te leren. Nu geven we meteen al veel interne cursussen over specialistische onderwerpen. Een senior advocaat kijkt ook altijd mee. Nieuw is dat grote zaken vaker in stukjes worden geknipt, waardoor verschillende collega’s aan één dossier werken. Zo pikken de junioren meer op.’

Hoe snel aan de bak?

- Uit de meest recente Nationale Alumni Enquête blijkt dat afgestudeerden in 2023 gemiddeld na 2,7 maanden een betaalde baan vonden.
 - Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat 54% van de afgestudeerden binnen zes maanden betaald werk had.
 - En 2% van de ondervraagden vond pas na twaalf maanden een baan.
 - Van de duizend ondervraagde managers gaf 12% toe dat ze in 2024 liever geen net afgestudeerden aannamen en de voorkeur gaven aan oudere kandidaten. Dat tonen cijfers van het Amerikaanse dataplatform Intelligent.com aan.
 - Gen Z-kandidaten zouden het juiste werkethos missen, zei 33% van hen. 24% van de managers zei dat pas afgestudeerden nog niet voldoende voorbereid zijn om te gaan werken.
 - Daarnaast gaf 55% van hen aan in 2024 een recentelijk afgestudeerde te hebben moeten ontslaan.
 - Een kwart vermeldde dat net afgestudeerden te vaak niet goed voorbereid zijn voor sollicitatiegesprekken.
-

Starters blijven nodig

Bij consultancybureau Deloitte weet hr-directeur Mariëtte Los zeker dat starters hard nodig blijven. Pas afgestudeerde hbo'ers en academici kunnen er ook nog steeds een baan krijgen, maar wel minder vaak dan voor 2022. Mede vanwege economische onzekerheid, AI en automatisering is het totale aantal Nederlandse medewerkers er in 2025 met 6% gedaald naar 7400, verspreid over vijftien kantoren. Van de 1300 nieuwe collega's zijn er dit jaar zo'n 500 starters en bijna 500 stagiairs of mensen met een werkervaringsplek. Dat zijn er 8% minder dan in coronatijd, toen Deloitte flink groeide.

Daarmee is Deloitte geen uitzondering in de financiële en consultancywereld. Volgens de Amerikaanse zakenwebsite Business Insider zullen de vestigingen van PwC in de VS tegen 2028 bijna 30% minder afgestudeerden aannemen. Voor Deloitte zijn starters wel cruciaal, omdat het bedrijf een buffer wil. Mariëtte Los: 'Ons vak is voor een deel te leren als je van buiten komt. Maar het is makkelijker meteen na je opleiding bij ons te beginnen. Dan krijg je de kans door te groeien naar de middenlaag van ervaren consultants en managers.'

Logisch denken

Analisten die Excel-bestanden en PowerPoints aanpasten of informatie verzamelden voor marktanalyses zijn minder nodig, nu AI dat sneller kan. Voor starters was dat volgens Los al

niet het interessantste werk. ‘Maar we selecteren nu nog meer op hun kritische oordeelsvorming en logisch denken: kunnen ze goed checken of de modellen kloppen en zijn de genoemde bronnen te vertrouwen? In de hele organisatie, dus ook bij de ervaren collega’s, moeten we de kritische spier extra trainen.’

‘We selecteren nu meer op hun kritische oordeelsvorming en logisch denken: zijn de bronnen te vertrouwen?’

Van advocaat Kranenburg krijgen starters ook extra punten als ze aan hun sociale vaardigheden hebben gewerkt in een bijbaan.

‘Leuk als je in een studentenvereniging hebt gezeten en een feest kunt organiseren. Maar als je bij een klantenservice veel hebt gebeld of bij een restaurant hebt geleerd dat de klant koning is, hebben we daar meer aan. Beginnende advocaten denken weleens dat ze een showtje moeten opvoeren in de rechtbank. Maar de rechter zit niet te wachten op een machoverhaal; die wil dat je de belangen van je cliënt behartigt en snel tot de kern komt.’

Ook bij Deloitte kunnen starters zich onderscheiden met hun sociale vaardigheden. Los: ‘Voor ons telt het juist al als je lesgeeft op de weekendschool, mantelzorger bent of in het buurthuis helpt met het invullen van belastingformulieren.’

Voor de werkzoekende bedrijfskundige heeft de hr-directeur de tip de meerwaarde van zijn werk als straatcoach duidelijk op zijn LinkedIn-profiel en cv te zetten, inclusief de vaardigheden die hij daarbij opdoet. Ze gunt hem iemand in zijn omgeving die hem wil coachen in het solliciteren. ‘Daarmee voorkom je kleine onhandigheden. Zet op je LinkedIn-profiel bijvoorbeeld geen initiaal, maar je volledige achternaam.’

Urgent vraagstuk

Voor bewindslieden en sociale partners heeft Mariëtte Los ook een advies, mede in het belang van starters: stel een taskforce in. In maart van dit jaar zijn al zes ministeriële taskforces aan de slag gegaan met urgente maatschappelijke vraagstukken zoals de woningbouw, stikstof en migratie.

De hr-directeur pleit voor nóg een denktank: ‘Ga nadenken over vragen zoals: in welke sectoren verdwijnen of veranderen banen door de inzet van AI, voor wie heeft dat gevolgen, hoe kunnen we inzetten op omscholing en welke prikkels kunnen we bieden? Zo kan ik me voorstellen dat het collegegeld omlaaggaat voor technische studies.’

Ceyhun Cetindas overweegt het advies over zijn profilering op LinkedIn op te volgen. Hij kan zich voorstellen dat de initiaal achter zijn voornaam argwaan wekt.

Dit artikel is gemaakt door de redactie van FD Persoonlijk. Lees al onze verhalen op fd.nl/persoonlijk.