



Beleidsplan 2022-2023

Bestuur Rechtswinkel Schiedam

Zamzam Al-Baz	-	Voorzitter
Amna Minhas	-	Vicevoorzitter
Latheasha Wongsoredjo	-	Secretaris
Souraya Mesmudi	-	Penningmeester
Emiko Kenswil	-	Commissaris externe betrekkingen

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Intern	4
Algemene zaken en diensten	4
Sollicitatieprocedure	4
Medewerkers	5
Modernisering	6
Huisvesting	6
Commissies	6
Extern	7
Gemeente	7
Advocatenkantoren	7
Werving	7
Bereik van de rechtswinkel	8
Conclusie	8

Inleiding

Met genoegen presenteren wij u het Beleidsplan 2022-2023 van de Stichting Rechtswinkel Schiedam. Middels dit schrijven trachten wij u een zo duidelijk mogelijk beeld te geven van onze plannen en doelstellingen voor het aankomend jaar en op welke manier de benodigde middelen zullen worden ingezet om deze doelen te realiseren.

Allereerst willen wij onze dank uitspreken voor het uittredende bestuur dat haar taken over het jaar 2021-2022 op een zeer gestructureerde en, naar mening van het aanstaande bestuur, bevlogen wijze heeft uitgeoefend. In dit bijzondere jaar is het uittredende bestuur er toch goed in geslaagd om de Stichting Rechtswinkel Schiedam draaiende te houden. Ook hebben zij altijd op persoonlijke en betrokken wijze het contact met de medewerkers onderhouden. Om deze reden neemt het aanstaande bestuur dan ook graag de ruimte het bestuur van 2021-2022 hartelijk te danken voor haar harde werk.

Het voorgaande houdt eveneens in, dat het beleid van het bestuur van 2022-2023 op fundamentele punten niet in grote mate zal afwijken van dat van het voorgaande bestuur. Het beleid zal daarentegen meer een voortzetting omvatten, waarbij een aantal punten die het aanstaande bestuur van belang vindt zullen worden verbeterd en verscherpt. Een uitgebreide uiteenzetting van welke punten dit zijn en op welke manier verbeteringen zullen worden aangebracht treft u in het voorliggende beleidsplan aan. Goed om hierbij te noemen is dat het aanstaande bestuur zich openstelt voor nieuwe ideeën en opbouwende kritiek, om op deze manier de Rechtswinkel te blijven verbeteren.

Tevens moet nog worden opgemerkt, dat naar aanleiding van het gezonde financiële beleid van de verschillende besturen welke ons zijn voorgegaan, in combinatie met de goede algemene economische situatie in Nederland, de Stichting Rechtswinkel Schiedam er momenteel financieel gezien goed voor staat. Het aanstaande bestuur ziet in dit kader kansen voor investeringen, om de dienstverlening van de Rechtswinkel op een hoog niveau te houden en verder te ontwikkelen.

Intern

Algemene zaken en diensten

De wijze van handelen tijdens diensten zal onder het aanstaande bestuur veelal hetzelfde blijven. Er zal niet worden afgeweken van het systeem waarbij gebruikt wordt gemaakt van intakeformulieren voordat een cliënt wordt geholpen, machtigingsformulieren wanneer een zaak wordt ingenomen en doorverwijzingsformulieren in het geval de cliënt wordt doorgestuurd naar één van de bij ons aangesloten advocatenkantoren. De praktische opzet van de spreekuren zelf, waarbij een cliënt in beginsel wordt geholpen door een team van twee medewerkers, zal niet veranderen.

Het is de bedoeling van het aanstaand bestuur dat, zoals eerder aangegeven, de dienstverlening van de Rechtswinkel Schiedam op een zo hoog mogelijk niveau zal plaatsvinden.

Het mentorsysteem dat wij dit jaar zullen voortzetten, dient ter ondersteuning daarvan. Een goede inzet van de medewerkers staat hierin centraal. Zij zijn immers degenen die de cliënten op het spreekuur helpen en (bij een eventuele inname) vertegenwoordigen. Om deze reden acht het aanstaande bestuur het van belang aan medewerkers duidelijk te maken dat zij op tijd aanwezig zullen moeten zijn bij diensten en vergaderingen en dat een eventuele afmelding op de juiste wijze moet plaatsvinden. Wij zijn dan ook voornemens de controle hierop aan te scherpen.

De introductiemap die wordt verstrekt aan de medewerkers zal worden vernieuwd. De verstrekking hiervan zal door het aanstaande bestuur worden geprioriteerd. Tevens zal deze verstrekt worden aan de huidige medewerkers, zodat er een uniform beleid gevoerd kan worden. Op deze manier worden zowel onze oude als nieuwe medewerkers op een duidelijke manier ingelicht over de gang van zaken binnen de Rechtswinkel.

Het huidige declaratiesysteem functioneert naar behoren en zal ter verduidelijking opgenomen worden in de introductiemap.

Sollicitatieprocedure

Het aanstaand bestuur is van plan de sollicitatieprocedure te wijzigen. Momenteel bestaat de sollicitatieprocedure uit een sollicitatiegesprek, een schrijfofdracht en drie meeloopdagen. Om deze procedure te versnellen en druk af te nemen bij de sollicitanten, heeft het aanstaand bestuur besloten om de schrijfofdracht meteen na het sollicitatiegesprek te laten plaatsvinden. De sollicitanten krijgen voor het sollicitatiegesprek de modelbrieven doorgestuurd. Na een gezamenlijke beoordeling van het sollicitatiegesprek en de kwaliteit van de schrijfofdracht, wordt besloten of het zinvol is om de sollicitant uit te nodigen om meeloopdagen te draaien. Daarnaast zal een sollicitant slechts twee meeloopdagen draaien in plaats van de gebruikelijke drie dagen. Het aanstaand bestuur meent dat twee meeloopdagen genoeg inzicht verschaffen voor de sollicitant om te besluiten of hij/zij zich wil binden aan de Rechtswinkel alsook genoeg zijn voor het bestuur om te besluiten of het een sollicitant in dienst wil.

Tevens zal de schrijfofdracht niet meer op papier, maar op een laptop worden gemaakt. Het aanstaand bestuur is van mening dat het niet meer van deze tijd is om een schrijfofdracht op papier te maken. De sollicitant maakt gebruik van één van de laptops van de Rechtswinkel, waarvan de WIFI-verbinding wordt verbroken. De sollicitant maakt de opdracht in een aparte, lege ruimte, zodat hij/zij zich goed kan concentreren en de opdracht in alle rust kan maken.

Medewerkers

Zoals aangegeven hecht het aanstaande bestuur enorm veel waarde aan haar medewerkers. Het huidige team bestaat uit zeer gedreven en doortastende rechtenstudenten. Om de hoge kwaliteit binnen het medewerkersbestand te behouden en te verbeteren wordt hieronder beschreven welke plannen het aanstaande bestuur heeft betreffende haar medewerkers.

Voortbouwend op het beleid van afgelopen jaar, willen wij de begeleiding van medewerkers nog meer aanscherpen. Daarin speelt het mentorsysteem een grote rol. De mentor zal de medewerker bijstaan, controleren en begeleiden waar nodig. Het mentorsysteem heeft een tweeledige functie; enerzijds de waarborging van de hoge kwaliteit van het geleverde werk van de Rechtswinkel en anderzijds de bevordering van de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.

Als bestuur willen wij toezien op de kwaliteit van de brieven. We werken al met een systeem waarin wordt bijgehouden welke medewerker op welk moment een zaak inneemt. Op het moment dat een nieuwe medewerker tijdens de dienst aangeeft dat hij/zij een nieuwe zaak inneemt, wordt aan deze medewerker direct medegedeeld dat hij/zij contact moet opnemen met zijn/haar mentor. De mate van intensiteit van de begeleiding zal persoonlijk afgestemd worden tussen mentor en medewerker.

Soms leent een probleem van een cliënt zich ertoe om tijdens de dienst te worden afgehandeld. Dit zal voornamelijk aan de orde zijn bij simpele zaken. Voor de medewerkers bestaat dan de mogelijkheid om tijdens het spreekuur een brief op te stellen, mits de drukte het toelaat. Het bestuurslid, bij de receptie, houdt hier toezicht op. De brief die wordt geschreven tijdens het spreekuur, wordt te allen tijde doorgelezen door het bestuurslid die op dat moment bij de receptie zit. Het is niet nodig om hiervoor contact op te nemen met de mentor van de desbetreffende medewerker. Op deze manier bevorderen we een snellere doorstroom van de cliënten bij de Rechtswinkel. Daarnaast verlichten we de werkdruk van de medewerkers buiten de spreekuren.

Bij complexe en/of grote zaken bestaat er de mogelijkheid voor medewerkers om hier samen aan te werken. Mocht een zaak zich voordoen waarbij de medewerkers het idee hebben dat gezamenlijke behandeling aan de orde kan zijn, kan een verzoek worden gedaan bij het dienstdoend bestuurslid. Ook kan het zo zijn dat een medewerker tijdens het werken aan een zaak merkt dat het om een complexe zaak gaat. Ook dan kan deze medewerker contact opnemen met het bestuur. Deze zullen overwegen of de zaak inderdaad door twee mensen behandeld moet worden. Zonder expliciete toestemming is gezamenlijke behandeling uitgesloten. Het aanstaande bestuur ziet hierin grote kansen voor toepassing van collectieve kennis en stimulering van de betrokkenheid onder medewerkers.

Het afsluiten van zaken is in het afgelopen jaar weliswaar een duidelijke procedure geweest, maar het is gebleken dat zaken niet altijd daadwerkelijk worden afgesloten door medewerkers. Dat is jammer, omdat inzicht in het aantal afgesloten zaken bijdraagt aan een goede administratie. Het aanstaande bestuur is daarom van plan om medewerkers te motiveren de behandelde zaken op de correcte wijze af te sluiten door de procedure onder de aandacht te brengen. Dit willen wij verbeteren door middel van het opnemen hiervan in de introductiemap. Zo krijgt het bestuur meer inzicht in de voortgang van de bezigheden van de Rechtswinkel. Voor aanvang van de dienst zal een moment ingelast worden waarbij een dienstdoend bestuurslid peilt bij de medewerkers wat de status is van ingenomen zaken.

Op het moment dat sollicitanten als onderdeel van de procedure hun eerste meeloopavond bij de Rechtswinkel komen doen, zal meteen worden uitgelegd hoe zaken worden aangepakt, welke mogelijkheden er zijn om cliënten te helpen en wat hiervoor moet worden gedaan. In de basis zal de focus bij het inwerken moeten liggen op de drie mogelijkheden die medewerkers hebben bij het helpen van een cliënt, te weten het geven van een kort advies ter plekke, het innemen van een zaak en het doorsturen van cliënten naar onze partnerkantoren. Zo zal het voor nieuwe medewerkers, als zij

eenmaal door de sollicitatieprocedure heen zijn, meteen mogelijk zijn op een goed niveau mee te draaien als juridisch medewerker bij de Rechtswinkel. Ter afsluiting van de meelooperperiode zal het nieuwe bestuur evaluatiegesprekken houden met de sollicitanten, het is immers belangrijk dat niet alleen de Rechtswinkel, maar tevens de sollicitant een goed gevoel heeft bij een eventuele toekomstige samenwerking.

Een tweede punt betreffende nieuwe medewerkers is het aanbieden van contracten. Waar dit in voorgaande jaren nog wel eens werd nagelaten, zullen sollicitanten die succesvol door de procedure heen komen, aanstaand jaar direct een vrijwilligerscontract ontvangen. Dit biedt duidelijkheid voor zowel de organisatie van de Rechtswinkel als de medewerker zelf.

Tevens zullen nieuwe medewerkers ter afsluiting van de meelooperperiode de voornoemde introductiemap ontvangen met een samenvatting van alle regels en procedures aangaande de werkzaamheden bij de Rechtswinkel. Op deze manier hebben zij altijd een middel voor de hand om op terug te vallen in geval van twijfel.

Modernisering

De Rechtswinkel Schiedam vertrouwt in grote mate op technologische hulpmiddelen, niet alleen wat betreft haar dienstverlening maar ook wat betreft haar communicatie naar potentiële cliënten en medewerkers. Het is om die reden belangrijk dat de Rechtswinkel blijft moderniseren.

De nieuwe laptops werken nog steeds naar behoren. Het aanstaande bestuur ziet dan ook geen aanleiding om hier een beleidswijziging in aan te brengen. Wel ziet het bestuur de noodzaak om een printer aan te schaffen, omdat op de huidige locatie geen printmogelijkheden worden gefaciliteerd. Daarnaast trachten wij te onderzoeken of het mogelijk is om over te gaan op Google Workspace. Door middel van het gebruik van Google Workspace kunnen onze medewerkers alle relevante documenten voor hen makkelijker terugvinden, en zal het gebruik van de zakelijke e-mail toegankelijker zijn.

Huisvesting

De huisvesting van de Rechtswinkel omvat zowel de ruimte als de inrichting ervan. Dit verdient aandacht, gezien het feit dat de dienstverlening van de Rechtswinkel slechts op een goed niveau kan zijn als de werkruimte dat ook is. De huidige locatie van de Rechtswinkel aan de Boerhaavelaan is een nieuwe locatie. De ruimte verdient een upgrade. Deze verbetering houdt in dat wij de ruimte die wij nu huren graag professioneler ingericht willen zien. Om dit doel te bereiken zal het bestuur contact opnemen met de betreffende persoon, zodat wij onze ruimte naar behoren kunnen inrichten. Daarnaast vinden op de dagen dat wij onze spreekuren houden ook sportlessen plaats in de huidige locatie. Gedurende deze sportlessen wordt gebruik gemaakt van luide muziek. Momenteel schieten wij tekort in het kader van professionele dienstverlening naar onze cliënten toe, door deze luide muziek. Het bestuur is dan ook voornemens om met de betreffende persoon tot een redelijke oplossing te komen. Vanwege de huurverhoging afgelopen jaar houdt het aanstaande bestuur rekening met een mogelijke huurstijging. Het aanstaande bestuur verwacht verder geen bijzonderheden aangaande de huisvesting.

Commissies

Het aanstaande bestuur is niet alleen van mening dat het aantrekken en behouden van kwalitatief goede werknemers van groot belang is, ook zal het kennisniveau op peil moeten worden gehouden en

moeten werknemers constant worden betrokken bij de Rechtswinkel. Hier ziet het aanstaand bestuur kansen voor het al aanwezige commissiesysteem.

Het commissiesysteem zal komend jaar opgedeeld worden in algemene en bijzondere commissies. Algemene commissies zullen als doelstelling hebben het organiseren van commissieavonden die zich focussen op een specifiek rechtsgebied. Hiermee wordt zowel de betrokkenheid van medewerkers als hun kennisniveau bevorderd. Deze algemene commissies zullen zich richten op de volgende rechtsgebieden: sociaal zekerheidsrecht, huurrecht, verbintenissenrecht en arbeidsrecht. Dit jaar hebben wij besloten om de commissie strafrecht in te ruilen voor de commissie huurrecht. Er zullen minimeisen worden gesteld aan de commissieavonden, waaronder een gedegen voorbereiding en het vooraf informeren over de inhoud van de commissieavond aan de rest van de medewerkers en het bestuur.

Bijzondere commissies zien op verschillende doelen van de Rechtswinkel. De activiteitencommissie zal als doel hebben het vergroten van betrokkenheid van de medewerkers. De marketingcommissie zal zich richten op het vergroten van het bereik van de Rechtswinkel en de werving van nieuwe medewerkers.

Komend jaar zal het aanstaande bestuur zich met de marketingcommissie bezig houden met het vernieuwen en verbeteren van de website en met het actief gebruiken van social media om ons bereik en onze naamsbekendheid te vergroten.

Extern

Gemeente

Het aanstaande bestuur is zich ervan bewust dat de gemeente Schiedam één van haar belangrijkste partners is. Ondanks het feit dat veel zaken tegen de gemeente worden gevoerd, ontvangt de Rechtswinkel als sociale instelling het grootste deel van haar inkomsten van de gemeente in de vorm van subsidie. Het aanstaand bestuur ziet dan ook aanleiding om de banden van de Rechtswinkel Schiedam met de gemeente aan te halen, om te zien waar de organisaties elkaar kunnen steunen en waar misschien zelfs samenwerking mogelijk is. Niet uit het oog moet worden verloren dat de Rechtswinkel Schiedam ook voor de gemeente van waarde is. Wanneer cliënten kosteloos worden geholpen door de Rechtswinkel, kloppen zij niet aan bij de gemeente met hun problemen. Dit scheelt de gemeentelijke ambtenarij een hoop tijd en geld.

Advocatenkantoren

De Rechtswinkel Schiedam hecht enorm veel waarde aan onze samenwerking met advocatenkantoren. Veel van onze partneradvocaten hebben wij al met veel genoegen mogen verwelkomen op ons kantoor tijdens commissieavonden. Deze samenwerking zal dan ook worden onderhouden. Om onze afspraken met de gemeente na te komen en de doorverwijzingen soepeler te laten verlopen, verwachten wij een bevestiging van onze partnerkantoren na het doorsturen van een zaak.

Werving

De werving van nieuwe werknemers zal dit jaar op een aantal punten verschillen ten opzichte van de voorgaande jaren. We zullen gebruik blijven maken van mond-tot-mond reclame en de beschikbare vacature kanalen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Deze hebben zich in de praktijk bewezen nuttig te zijn om nieuwe medewerkers van een hoog niveau aan te trekken. Daarnaast trachten wij om zichtbaarder te zijn op de campussen van de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Universiteit Leiden,

door flyers neer te leggen en studenten toe te spreken tijdens colleges. Verder willen wij graag flyers neerleggen in een aantal supermarkten in de regio Schiedam en Rotterdam, om op die manier ook rechtenstudenten te bereiken die niet op de campussen aangesproken kunnen worden. Tot slot zal de marketingcommissie zich onder meer bezighouden met het bevorderen van de werving.

Bereik van de rechtswinkel

De Rechtswinkel is er voor hen die juridisch advies nodig heeft en hiervan te voorzien. Het is daarom van belang dat burgers weten waar en waarvoor zij bij ons terecht kunnen. Vandaar dat wij gaan werken aan het vergroten van het bereik van de Rechtswinkel. Daarnaast zijn wij op zoek naar nog meer plekken om de flyers neer te leggen om de naamsbekendheid te vergroten. De marketingcommissie zal zich hier wederom mee bezighouden.

Op deze manier kunnen wij niet alleen meer betekenen voor de burger, maar ook voor de kantoren waarmee wij samenwerken. Gelet op de verwachte toename van cliënten is de logische gevolgtrekking dat hierdoor meer doorverwijzingen plaats gaan vinden. Hetgeen wij belangrijk vinden, aangezien wij altijd een fijne samenwerking hebben gehad met de betreffende kantoren. Uiteraard zullen wij toezien op kwaliteit met betrekking tot de doorverwijzingen.

Conclusie

Het beleid van het bestuur 2022-2023 zal, op hoofdlijnen, niet verschillen van het beleid van het voorgaande bestuur. De huidige werknemers van de Rechtswinkel Schiedam zullen het komend jaar geen grote veranderingen moeten ondergaan.

Zoals eerder aangegeven ziet het aanstaand bestuur wel ruimte voor kleine verbeteringen in het beleid van de Rechtswinkel. Zo zijn aanpassingen aangaande de consistentie in het beleid na de sollicitatieprocedure de revue gepasseerd, evenals vergroting van de betrokkenheid onder medewerkers. Dit omdat we ook het afgelopen jaar een onstuimige periode hebben gehad met weinig ruimte voor bijeenkomsten, contact en activiteiten. Hieraan lagen de Corona-pandemie en de verhuizing aan ten grondslag.

Zowel de werving van nieuwe werknemers als het bereik van de Rechtswinkel zullen een impuls krijgen door middel van de vernieuwde marketingcommissie. Wat betreft het contact met zowel de gemeente Schiedam als de partnerkantoren is het aanstaande bestuur voornemens het contact te onderhouden en waar mogelijk uit te bereiden.

Afsluitend moet worden gezegd dat het aanstaande bestuur uitkijkt naar haar taak en haar absolute best zal doen om van het aanstaand jaar met de Rechtswinkel Schiedam, haar medewerkers, haar partners en natuurlijk haar cliënten een nuttig en leerzaam jaar te maken.