

# PLAN VAN AANPAK 2025

In 2025 zet de Haagse Wetswinkel belangrijke stappen in de uitbreiding van haar diensten en samenwerkingen. Het plan richt zich op de lancering van de kantonsectie, de uitbreiding van spreekuurlocaties, en de versterking van het team met meer gespecialiseerde advocaten. Het bestuur stelt zich tot doel de organisatie in 2025 verder te optimaliseren, zowel op administratief, digitaal als promotioneel gebied, waardoor de bereikbaarheid en de kwaliteit van diensten verder zullen toenemen.

## **Voorzitter**

### Kantonsectie

In 2025 wil de Haagse Wetswinkel de eerste kantonzaken aan gaan nemen. In december 2024 zijn er weer nieuwe medewerkers toegetroten. Juni 2025 en december 2025 zullen de nieuwe momenten zijn om aan de kantonsectie deel te kunnen nemen. Dit komt omdat de Haagse Wetswinkel inmiddels veel derdejaars- en masterstudenten onder de medewerkers heeft en het vereiste vak Burgerlijk Procesrecht aan de Universiteit Leiden in december behaald kan zijn. Van de leden van de Kantonsectie wordt steeds een halfjaar beschikbaarheid gevraagd en daarom zou juni de volgende mogelijkheid zijn. De leden van de kantonsectie krijgen een training voordat ze worden ingezet.

### Spreekuurlocaties

Momenteel zijn er vier spreekuurlocaties: bibliotheek Transvaalkwartier, bibliotheek Schilderswijk, Centrale Bibliotheek en bibliotheek Escamp. In 2024 zijn wij begonnen met het zoeken naar een mogelijkheid om de spreekuurlocaties uit te breiden. Zo is het streven om vanaf het voorjaar van 2025 ook spreekuren te draaien bij bibliotheek Laakkwartier. Deze bibliotheek is niet gelegen in de nabijheid van een van de andere locaties, waardoor de bereikbaarheid voor inwoners van Den Haag in dit gedeelte van de stad wordt verbeterd. Dit jaar wordt gekeken of een van de andere locaties in dat geval vervalt. Dit zou dan gaan om de minst bezochte locatie.

### Advocaten

Momenteel is er een samenwerking met 15 nabesprekingsadvocaten die evenredig verspreid over de spreekurdagen beschikbaar zijn. Een doel in 2025 is kijken of het mogelijk is om de groep nabesprekingsadvocaten uit te breiden met advocaten die beschikken over kennis omtrent het socialezekerheidsrecht, arbeidsrecht en huurrecht. De nabesprekingsadvocaten worden gestimuleerd om fysiek na te bespreken. Uit de evaluatiegesprekken met de medewerkers volgt dat dit erg gewaardeerd wordt. Indien de nabespreking fysiek plaatsvindt kunnen medewerkers en advocaten dieper met elkaar in gesprek gaan.

### Samenwerking NVR

In 2025 komt meer focus te liggen op de samenwerking met andere rechtswinkels. Daarvoor is een overkoepelende organisatie, de Nederlandse Vereniging van Rechtswinkel (NVR), in het leven geroepen. Deze organisatie organiseert verschillende bijeenkomsten en trainingen. Deze trainingen worden aangeboden aan de medewerkers om zo het niveau binnen de wetswinkel nog meer te verbeteren. Daarbij is het ook mogelijk om in contact te komen met andere rechtswinkels. In het voorjaar van 2025 is een samenwerking voor een kantoorbezoek met de Leidsche Rechtswinkel.

### Evaluatie

Uit evaluaties van de medewerkers haalt het bestuur veel waardevolle informatie. Zo kan het bestuur zich aanpassen aan de wensen van de medewerkers. Feedback van medewerkers wordt serieus genomen en daarmee wordt aan de slag gegaan. Vanaf 2025 worden jaarlijks twee

evaluatiemomenten voor de medewerkers ingepland. Dit gebeurt door middel van een telefonisch gesprek of een anoniem formulier.

#### Wissel bestuursleden

Tot 1 januari hebben de medewerkers de kans om te solliciteren voor de functie van Personeelsvoorzitter en Algemeen Bestuurslid. Het is de bedoeling dat de nieuwe bestuursleden snel worden ingewerkt zodat deze vanaf halverwege februari zelfstandig kunnen functioneren. Een wissel van een of meerdere bestuursleden per half jaar kan waardevol zijn. De huidige bestuursleden kunnen de nieuwe bestuursleden goed inwerken en zo kunnen opgestarte projecten makkelijker worden doorgezet. In juni 2025 wisselen de functies voor voorzitter, secretaris en penningmeester. In overleg met de nieuwe bestuursleden worden de termijnen afgesproken.

### **Secretaris**

#### Documentatie

Het overzicht van de cliënten wordt nu al op zeer goede wijze bijgehouden door de medewerkers. Met de overstap naar Microsoft Teams kunnen we dit proces verder optimaliseren. Een goed voorbeeld hiervan is dat het inschrijfformulier nog overzichtelijker wordt, de algemene voorwaarden en machtigingsformulieren moeten nu namelijk ook in dit dossier worden opgeslagen, waardoor we deze altijd goed opgeslagen hebben. Daarnaast wordt het verplicht voor medewerkers om te registreren hoe cliënten bij de Haagse Wetswinkel terecht zijn gekomen, wat waardevolle informatie oplevert voor de PR-commissie om onze naamsbekendheid te vergroten.

#### Digitale systemen

Hoewel de digitale systemen normaliter de verantwoordelijkheid zijn van de secretaris, is ons algemeen bestuurslid dit jaar erg behendig met technische zaken en hij heeft hier zelf al ook plannen voor, wij zullen deze taak dit jaar gezamenlijk uitvoeren. E verwijzen hiervoor naar het kopje 'Digitaal' onder 'Algemeen bestuurslid'.

### **Penningmeester**

In het kader van het gezond houden van de financiën is het weer van belang dat de subsidie van de Raad voor Rechtsbijstand ontvangen zal worden. Daarnaast is het voortzetten van bestaande sponsoring een belangrijke taak voor komend jaar. Voorts zal er weer gepoogd worden om nieuwe sponsors toe te voegen aan onze sponsorlijst. In het kader van mogelijke extra inkomsten is er een subsidieaanvraag gedaan bij gemeente Den Haag. Mogelijke extra kosten zullen liggen in het promoten van de Haagse Wetswinkel in Laakkwartier wanneer de wissel van locatie daadwerkelijk plaats zal vinden.

### **Personeelsvoorzitter**

#### Buddysysteem & leiders van spreekuren

Wat betreft het buddysysteem heeft het bestuur aanpassingen gemaakt. Het buddysysteem houdt in dat nieuwe medewerkers aan een ervaren medewerker, de buddy, worden gekoppeld. De buddy begeleidt de nieuwe medewerker bij de eerste spreekuren. Het draaien van de spreekuren werd in de eerste maanden door nieuwe medewerkers als uitdagend ervaren en daarom is het van belang voor nieuwe medewerkers om een actieve houding aan te nemen waarbij ze het initiatief nemen. Dit resultaat wordt bewerkstelligd door een beleid waarbij de buddy's een passieve houding innemen bij het schrijven van de eerste adviezen. Op deze wijze kunnen de nieuwe medewerkers meer initiatief tonen. De ervaren buddy kijkt mee bij de eerste adviezen die geschreven worden door de nieuwe medewerker. Het bestuur heeft deze methode in september 2023 geïmplementeerd. We hebben gemerkt dat deze aanpak tot op heden goed werkt.

Wel is er voor buddy's en nieuwe medewerkers een inwerkdocument opgesteld met de belangrijkste punten waar nieuwe medewerkers vragen over kunnen hebben. De aanpak benadrukken wij tijdens het sollicitatiegesprek en tijdens de inwerksessie voor het eerste spreekuur. In 2025 wordt bekeken of deze aanpassingen het gewenste effect hebben.

#### Wervingsbeleid

Om meer structuur in het sollicitatieproces te kunnen bieden werken wij in 2025 met sollicitatierondes in maart, juni, september en december. Op deze manier is het mogelijk om weloverwogen keuzes te maken tussen sollicitanten. Voor het waarborgen van de kwaliteit van het juridisch advies is een strikte selectieprocedure van belang. De sollicitanten krijgen na het indienen van hun sollicitatie een casusopdracht waarbij de juridische kennis wordt gecontroleerd. Na een goede afloop van de briefselectie wordt de sollicitant uitgenodigd voor een gesprek. Op deze manier zijn alle medewerkers van de Haagse Wetswinkel altijd voldoende juridisch onderlegd. Het is van groot belang dat de medewerkers een goed gesprek kunnen voeren met de cliënten tijdens het spreekuur waarna een goed juridisch advies kan worden opgesteld.

### **Algemeen bestuurslid**

#### Digitaal

Gezien de Wetswinkel werkt met gevoelige persoonlijke gegevens, zal het komende jaar gewerkt worden aan de weerbaarheid van onze digitale systemen. Zo zal Multi-Factor Authenticatie worden ingevoerd voor alle Microsoft-accounts en alle mailboxen op Mijn Domein. Begin oktober 2024 is het gelukt om onze domeinnaam te koppelen aan de Microsoft-omgeving, waardoor het mogelijk is om de medewerkers een simpeler e-mailadres te geven. In 2025 zullen alle bestaande accounts ook over worden gezet naar de nieuwe domeinnaam.

#### Promotiekanalen

Op basis van de gegevens die worden bijgehouden in onze nieuwe digitale omgeving, zal de PR-commissie onderzoeken hoe de promotiekanalen kunnen worden aangepast om een nog groter bereik te realiseren. Er staat wederom een samenwerking met de organisatie van de HOP-week op de planning, dit is een week van The Hague Orientation Programme, waarin eerstejaarsstudenten van Universiteit Leiden hun studie en Den Haag beter leren kennen. Hier zal de Haagse Wetswinkel ook deelnemen aan de informatiemarkt om direct contact te leggen met nieuwe studenten.

De inzet van Google-Ads zal verder worden geoptimaliseerd om de zichtbaarheid van de Wetswinkel te vergroten. De PR-commissie blijft actief in buurthuizen en zal ook deelnemen aan stadsbrede informatiemarkten, zoals die in het Laakkwartier en het Bevrijdingsfestival, om mond-tot-mondreclame te bevorderen. Een nieuwe ronde flyers zal worden verspreid op locaties waar de doelgroep zich bevindt, zoals buurtcentra en bibliotheken.

Om nieuwe medewerkers aan te trekken, wordt de LinkedIn-aanpak voortgezet en uitgebreid, en zal een winactie op Instagram worden georganiseerd om de volgers en het bereik onder studenten te vergroten. De PR-commissie zal doorgaan met het plaatsen van onze vacature op verschillende leeromgevingen van de Universiteit (Brightspace bij Universiteit Leiden), om de aanwas van nieuwe medewerkers te garanderen.

#### Medewerkersactiviteiten

De PR-commissie verzorgt ieder jaar meerdere activiteiten voor de medewerkers van de Wetswinkel. In het voorjaar zal de Get-Together met onze nabesprekingsadvocaten plaatsvinden. Enkele maanden later zal ook het personeelsuitje worden georganiseerd. Gezien het hoge aantal kantoorbezoeken dat in 2025 gepland staat, en om te voorkomen dat wij te veel activiteiten organiseren in korte tijd, zullen wij flexibel zijn met de periode waarin wij de

medewerkersactiviteiten organiseren. Na het succes van de zomerborrel in 2024, staat deze ook weer op de planning voor 2025.

#### Promotiemateriaal

In het komende jaar zal promotiemateriaal worden besteld. Het gaat onder meer om flyers voor de werving van cliënten en medewerkers, sleutelhangers met logo en totebags. Afhankelijk van het budget, zal ook geïnvesteerd worden in nieuwe truien, die dienen om leden van de PR-commissie herkenbaar te maken bij evenementen.