

Aannamebeleid Stichting Kinder- en Jongerenrechtswinkel Noord-Nederland

Inleiding

In dit document wordt het aannamebeleid van de Stichting Kinder- en Jongerenrechtswinkel Noord-Nederland (Hierna: KJRW) beschreven. Het doel van dit document is dat het inzichtelijk wordt op welke manier de KJRW haar medewerkers aanneemt. De KJRW vindt het belangrijk dat onze nieuwe medewerkers een geschikt niveau hebben en dat zij voldoende kennis in huis hebben om de juridische vragen, die wij krijgen te beantwoorden.

Vereisten medewerkers

De KJRW neemt alleen kandidaten aan die in het bezit zijn van een WO-propedeuse Rechtsgeleerdheid of die een Pre-master Rechtsgeleerdheid volgen aan de RuG. Daarnaast vragen wij van onze medewerkers dat zij gedurende veertien maanden beschikbaar zijn om werkzaamheden te voltooien. De KJRW kent twee sollicitaties periode per jaar. De eerste vindt plaats omstreeks februari en de tweede ronde vindt plaats omstreeks oktober. Verder vragen wij ter voorbereiding van het sollicitatiegesprek dat de kandidaten een curriculum vitae en motivatiebrief naar ons toe sturen. Door middel van deze voorbereiding en het voeren van een sollicitatiegesprek en komen wij erachter of de kandidaat affiniteit heeft met onze organisatie door het stellen van gerichte vragen. Daarnaast vertellen wij ook in het gesprek wat wij van onze nieuwe medewerkers verwachten (kijken, meedenken, meeschrijven over intakes, tijdbesteding). Sollicitatie worden gehouden met minimaal twee personen. Sollicitatie worden niet gevoerd door personen die de sollicitant (persoonlijk) kennen. In eerdere besprekingen van de sollicitatie kunnen mogelijke problemen op dit gebied aangegeven worden.

Als de kandidaten aangenomen zijn vragen wij of zij een medewerkersovereenkomst willen ondertekenen, zodat er een formele relatie ontstaat tussen de KJRW en de medewerker.

Verklaring Omtrent Gedrag

De KJRW vraagt voor haar medewerkers een verklaring omtrent gedrag aan. Deze VOG wordt aangevraagd om de reden dat onze medewerkers met een kwetsbare doelgroep werken. Daarnaast wordt met vertrouwelijke informatie omgegaan, zodat een goed advies kan worden geschreven die gericht is op de persoonlijke omstandigheden. Om deze reden Als KJRW werken wij zorgvuldig en om deze zorgvuldigheid te waarborgen vraagt de KJRW namens haar werknemers een VOG aan. (NB: Dit staat ook uitgewerkt in het document: Grondslag VOG Stichting Kinder- en Jongerenrechtswinkel Noord-Nederland. Dit document is te vinden op onze website onder het kopje: voorstellen.) Om deze redenen kiezen wij ook tijdens het aanvragen van de VOG voor de volgende screeningspunten: 'personen', 'informatie', 'belast met de zorg voor minderjarigen' en 'met gevoelige/vertrouwelijke informatie omgaan'.

Inwerkprogramma

Om nieuwe medewerkers te begeleiden gedurende hun eerste maand als zij werkzaam zijn bij de KJRW, hebben wij als stichting een inwerkprogramma. Als eerste volgen onze medewerkers een inwerkochtend. Gedurende deze ochtend wordt door het bestuur aandacht besteed aan belangrijke zaken. Denk hierbij aan onze structuur (bestuur & commissies), absentierichtlijnen, gesprekstechnieken, tijdsbesteding (vergaderingen, gesprekken) en wat wij van onze nieuwe medewerkers verwachten. Vervolgens worden de nieuwe medewerkers begeleid tijdens hun eerste spreekuur, door middel van een buddy—systeem. Gedurende het eerste spreekuur wordt de nieuwe medewerker weg wijs gemaakt op kantoor, in onze procedures en gedurende spreekuur. Daarnaast besteden wij een informatieve avond over het schrijven van aan advies. Nieuwe medewerkers zijn verplicht bij deze bijeenkomst aanwezig te zijn, aangezien deze avond zeer informatieve en belangrijke informatie bevat. Tot slot leggen al onze nieuwe medewerkers een kennistoets af. Wij vinden het belangrijk dat zij deze afleggen, zodat onze nieuwe medewerkers over het door ons gewenste niveau

beschikken. Mochten een nieuwe medewerker de toets niet halen, volgt een herkansing. Als deze herkansing niet gehaald wordt, volgt ontslag.