Roggel, 3 maart 2015

Aan de Landelijke Klachtencommissie Vluchtelingenwerk Nederland

Geachte Commissie,

Na herlezing van het aangeleverde verweer inzake mijn klacht betreffende mijn ontslag bij VWN locatie AZC Baexem besef ik dat de aantijgingen veeltallig zijn en dat ik in mijn reactie daarop niet volledig geweest ben.

Omdat ik geen enkele vorm van ondersteuning in deze heb en alles zelf moet verwoorden en inschatten wil ik vragen om mij toe te staan nog een aanvulling op mijn eerdere reactie in te brengen.

In mijn oorspronkelijke klachtbrief geef ik aan dat ik vermoedde dat de reden voor dit ontslag niet gelegen is in disfunctioneren mijnerzijds maar in het verloop en afloop van de kwestie met de andere vrijwilligster twee jaar eerder. Daarom heb ik daar in mijn eerste klachtbrief melding van gemaakt.

Bij nadere beschouwing van het verweer blijkt inderdaad het zwaartepunt bij deze kwestie te liggen.

Ik wil er daarom nogmaals op wijzen dat deze kwestie in mijn klacht geen rol zou moeten spelen.

De betrokkenen toentertijd hadden deze kwestie eventueel aan een klachtencommissie moeten voorleggen hetgeen niet gebeurt is. Deze kwestie had voor de betreffende vrijwilligster en de leidinggevende een duidelijk onbevredigende afloop waar toen verder niets mee gedaan is.

Het kan niet zo zijn dat deze kwestie nu 3 jaren later tegen mij ingebracht wordt in mijn klacht aangaande een onterecht ontslag.

Het enige dat hierover gezegd kan worden is dat de leidinggevende deze kwestie toentertijd niet bevredigend heeft kunnen oplossen.

Ik heb mij toentertijd niet schuldig gemaakt aan oncollegiaal gedrag en heb geen oplossing in de weg gestaan.

De betreffende collega is niet gevraagd te vertrekken maar is uit zichzelf gestopt.

Door de aandacht nu volledig te vestigen op die kwestie wordt mijn klacht dat er 8 maanden geleden geen ontslaggrond was eigenlijk terzijde geschoven.

Van genoemde collega mevrouw Meeuwissen wil ik opmerken dat dat zij in de 2 jaren voorafgaande aan mijn ontslag voor zeer lange periodes afwezig is geweest en ook nooit op de dagen werkte dat ik en de vertrokken collega aanwezig waren.

De dagelijkse inschrijflijsten aan de COA-receptie worden jarenlang bewaard dus dit kan opgevraagd worden.

Ik wil uw commissie dan ook nogmaals vragen mijn oorspronkelijke klacht en vraag in behandeling te nemen en tevens te onderzoeken waarom de regionale commissie heeft gemeend veel uitgebreider te moeten oordelen over het functioneren van de betrokken functionarissen dan voor de behandeling van mijn klacht noodzakelijk was.

Met het geven van een oordeel over mijn psychische gesteldheid heeft de commissie de weg vrijgemaakt voor de inhoud van het gegeven verweer.

Daarbij meent de commissie mij te mogen verbieden te werken op andere locaties in heel Limburg.

De beschuldiging dat ik mij zou hebben onttrokken aan de directe dienstverlening aan de balie treft mij verpletterend.

Ik heb als alle andere collega’s steeds baliedienst verricht, als ik dit niet gedaan had wat zouden mijn andere werkzaamheden dan geweest moeten zijn? Uit alle dossiers waarin ik gerapporteerd heb blijkt duidelijk dat ik clienten te woord gestaan heb en werkzaamheden ten behoeve van hen verricht heb.

Nu wordt 8 maanden na het ontslag aangevoerd dat ik mij permanent aan het werk onttrokken zou hebben.

Ten eerste is het niet aannemelijk dat een zich zo gedragende vrijwilligster zo lang haar gang zou hebben kunnen gaan zonder dat een leidinggevende daarop maatregelen zou hebben genomen.

Ten tweede kan een verweer dat 8 maanden na het indienen van de klacht geschreven wordt niet meer ontvankelijk zijn omdat een redelijke termijn hiermee overschreden is, hetgeen de regionale commissie te verwijten valt, zij hadden om dit verweer moeten vragen.

In de tussenliggende periode heeft men zich terdege kunnen voorbereiden en indekken tegen deze klacht waarbij een beroep gedaan wordt op bijval door vroegere collega’s.

Ik mag hopen dat een klachtcollege afstand houdt van dergelijke praktijken.

Ik wil erop wijzen dat van alle beschuldigingen geen onderbouwingen gegeven worden in de vorm van gespreksverslagen of funktioneringsverslagen waarvan men toch zou mogen aannemen dat deze gevoerd zouden moeten zijn bij in het onderhavige geval.

Het komt er nu dan op aan hoe aannemelijk en overtuigend beide partijen zijn.

En dat is precies waartegen ik bezwaar maak, in een rechtsgang verlangt men feitelijke bewijsstukken en ik neem aan dat dit ook in een klachtprocedure van belang wordt geacht.

Ik besef steeds meer dat het niet alleen mijn eigen belang is waarom ik deze klachtprocedure voer, maar ook de vraag naar de rechtspositie van vrijwilligers in het algemeen.

Vrijwilligers wordt voorgehouden dat het werk wel vrijwillig maar niet vrijblijvend is.

Welke zorgvuldigheid in de omgang met vrijwilligers mag er dan verwacht worden van de organisatie die zich van hen bediend?

Er zijn talloze onderzoeksrapporten opgesteld over het werven en behouden van vrijwilligers waarin belangrijke verschuivingen in het denken over vrijwilligers worden geconstateerd, met name dat het belang van de vrijwilliger centraal zou moeten staan en streven naar zelfstandigheid en professionaliteit van wezenlijk belang is voor het behoud van vrijwilligers (ik verwijs naar het omvangrijk CPN onderzoek uit 2005), maar er is geen enkele jurisprudentie te vinden over de vraag waaraan een organisatie moet voldoen in geval van een vrijwilligers-ontslagprocedure.

Ik ben van mening dat in mijn ontslag elke zorgvuldigheid ontbreekt en ik overgeleverd ben geweest aan de willekeur en de macht van deze leidinggevende, uitoefening van macht zonder verantwoordelijkheid daarover te hoeven af leggen. Dit alles met toestemming van de directeur van deze provinciale afdeling van VWN.

Dat een van de grotere vrijwilligersorganisaties in Nederland een voorkeursbeleid voert ten aanzien van de aanname van funktionarissen uit de doelgroep valt te verdedigen, maar dat deze funktionarissen dan verder niet begeleid worden in de uitoefening van hun functie valt niet te verdedigen.

Met name de eis om zo veel mogelijke inspanning te doen om de Nederlandse taal te beheersen zou een belangrijke moeten zijn, daar dit ook een belangrijke eis is die gesteld wordt aan de vrijwilligers die met deze leidinggevenden moeten werken.

Begeleiding van deze funktionarissen is echter op meerdere terreinen nodig, zeker als blijkt dat een leidinggevende moeite heeft met vrijwilligersmanagament in een team dat hoofdzakelijk uit vrijwilligers bestaat.

Zo luidt dan ook de aanbeveling hiertoe in de uitspraak van de regionale commissie.

De samenleving wordt opgeroepen tot vrijwillige inzet teneinde de maatschappelijke cohesie te vergroten.

Zo lang de rechtspositie van vrijwilligers niet duidelijk is zal het kunnen gebeuren dat een vrijwilliger na jaren van dienst, in mijn geval 20 uur per week, zonder in acht neming van een protocol, uit dienst gezet wordt.

En zo kan het vervullen van vrijwilligerswerk tot een zeer negatieve ervaring worden.

Hier verzet ik mij tegen.

Ik vraag Uw commissie in acht te nemen dat reeds uitspraak is gedaan betreffend de gegrondheid van mijn klacht, op grond daarvan vraag ik dit ontslag ongedaan te maken.

De nu te berde gebrachte beschuldigingen wijken af van de oorspronkelijke gegeven ontslaggrond: eenmalige werkweigering, waarvan ook geen schriftelijke gedateerde verslaglegging is geleverd.

Het ontslag werd zelfs niet schriftelijk gegeven, enkel mondeling aan de bestuursvoorzitter op diens navraag, waarna ik dit dan uiteindelijk na 3 maandenvan deze voorzitter meegedeeld kreeg,

Er is aantoonbaar niet juist gehandeld tijdens mijn ontslag en in de daaropvolgende procedure.

Ik vraag U commissie deze aanvulling in uw besluitvorming mee te nemen.

Met vriendelijke groet

Janine Schrijvers