

UITSPRAAK VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE van Vluchtelingenwerk Limburg, OVER DE KLACHT VAN MEVR. J. SCHRIJVERS

Ingediend 11 augustus 2014

← 13 juli ingediend

De gesprekken die gevoerd zijn met de klaagster (mevr. J. Schrijvers), aangeklaagden (directeur en coördinator van Vluchtelingenwerk Limburg) en getuigen liggen ten grondslag van dit document.

a. De gegrondheid van de klacht

De commissie komt tot het unanieme oordeel dat de klacht gegrond is aangezien de redenen van ontslag niet duidelijk zijn en ook niet schriftelijk zijn gecommuniceerd.

b. Aanbevelingen n.a.v. deze klacht

1. De klaagster

Opmerkingen

* mevrouw is zeer betrokken en inmiddels een ervaren kracht, daardoor is er een heel aparte status voor haar binnen het team ontstaan. Dit is niet of nauwelijks binnen het team gecommuniceerd.

? ik had geen aparte status! dit zou betekenen dat de rest v.h. team niet ervaren zou zijn!

ongehoord
uitgesproken
geen enkel woord
van refereren
kan worden

* zowel mevrouw als het team zijn zich er daardoor minder bewust van en zijn er tussen de medewerkers onderling moeilijke situaties ontstaan → ervaren in het geheel geen problemen in het team, enkel de coördinator had een probleem met mij!

* mevrouw legt de oorzaken van de problemen buiten haar zelf en zij is zich niet bewust dat zij zelf een eigen bijdrage aan de problemen heeft.

* de commissie is van mening dat mevrouw geen goed beeld heeft van de positie van een vrijwilliger → na 4 jaren na bereidheid te hebben gewerkt!

* mevrouw onderschat de situatie en heeft geen goed beeld van de verhoudingen tussen haar en de andere medewerkers, zo blijkt uit de gesprekken. → de verhoudingen waren goed! we zijn er gehoord: de twee aangeklaagden en een werkneemster v.d. stichting!

Advies

* het advies van de commissie aan mevrouw Schrijvers richt zich op haar persoonlijk functioneren; probeer de situatie te verbeteren door daar ook zelf in te participeren en niet direct te reageren.

* leer beter naar jezelf te kijken; hoe kan ik hier iets aan veranderen? Meer gericht op de

hoe denkt deze commissie zich zijn verstand psychologisch oordeel aan te matigen!

↳ ik zou nooit 4 jaren 18u/wk hebben kunnen werken als ik deze problematiek gehad zou hebben!

omgeving. Zoek daar desnoods begeleiding of hulp bij van iemand die het vertrouwen heeft.

Conclusie:

Mevrouw Schrijvers kan **niet** terug naar haar werk als vrijwilligster bij Vluchtelingenwerk

Limburg.

↘ we want een falend management moet ontzien worden.

2. De coördinator

Aanbevelingen

*Onderzoek de **geschiktheid** van deze coördinator en maak dan een analyse wat er verbeterd kan worden.

* De commissie is van mening dat hij te weinig doet en heeft gedaan aan teambinding, werkoverleg, communicatie. Meer openheid in de werkomgeving komt ten goede van de communicatie.

* **Zorgvuldig werken moet verbeterd worden** (te laat komen voor het gesprek met de geschillencommissie)daarbij hoort ook het schriftelijk vastleggen van alle belangrijke gesprekken.

* De coördinator moet beter en structureel aangestuurd en begeleid worden door de directie

*Tussen de directie en de coördinator moet een betere, regelmatige en structurele communicatie geregeld worden.

*Tussen de medewerkers en de coördinator moet een regelmatig en structureel overleg georganiseerd worden. Aanbeveling; tenminste eenmaal per maand.

* Jaargesprekken moeten niet uitsluitend m.b.v. een formulier worden gevoerd.

3. De directeur

Aanbevelingen

* De hele organisatie kan en moet beter ingericht worden;

- taakverdeling en – omschrijving

- structureel werkoverleg

- functieomschrijvingen maken

- regelmatig functioneringsgesprekken organiseren

- als blijkt dat een medewerker niet over de juiste vaardigheden beschikt, regel dan bege-

leiding, coaching of laat hem/haar een cursus volgen ter verbetering van vaardigheden
- teambuilding organiseren, zowel met de coördinatoren als andere medewerkers

* accuraat werken door prioriteiten te stellen, ook dat controleren bij de directe medewerkers van de directeur (verslagen te laat ingeleverd, brieven te laat beantwoord, hetgeen zeker bij een ingediende klacht belangrijk is)

* altijd verslagen maken, zowel van gesprekken als bij vergaderingen. Gemaakte afspraken dienen uitgevoerd te worden ook als het verslag nog niet gereed is. Als de directeur zelf gesprekspartner is dient er door een derde aanwezige (tevens getuige) een verslag gemaakt te worden

bij de zittingen was de persoonlijke secretaresse notulist!

* leg mogelijke maatregelen, zoals redenen van ontslag, van te voren vast en maak dat ook kenbaar aan de medewerkers

* overleg sneller, meer en in een kort tijdsbestek met betrokkenen als er zich problemen voor doen. (neem deze klacht maar als voorbeeld) en reageer assertiever

* leg een dossier aan indien zich problemen voordoen, dan kan er ook een tijdsplan aan worden gekoppeld en blijven zaken niet doorzeuren.

* bewaak de hiërarchie, ga niet tussen de coördinator en een medewerker staan. Stuur wel processen ter verbetering aan.

* stel een vertrouwenspersoon aan.

→ die is er gewoon nooit geweest!

* neem de Klachtenregeling Medewerkers van 1 nov. 2012 nog eens kritisch door om regeling duidelijker en beter toepasbaar te maken. Geef suggesties ter verbetering door aan het bestuur. Zie toe op nauwgezette afhandeling van de procedures in de regeling.

→ maar deze commissie heeft zichzelf niet aan de procedure in het reglement gehouden!

Aanbeveling t.a.v. de geschillencommissie

- ieder jaar een overleg met de geschillencommissie organiseren
- niet zomaar herbenoemen, maar in een officiële vergadering vastleggen
- de huidige Klachtencommissie is geïnstalleerd op 9 dec. 2008 en reeds herbenoemd. Dus uiterlijk op 10 dec. 2016 moet er een nieuwe geschillencommissie benoemd worden

⇒ ??

Wat heeft dit in deze uitspraak te zeken?

N.B.

De aanbevelingen zijn een advies aan het bestuur, zoals omschreven in het Huishoudelijk Reglement en de Klachtenregeling, die door deze Geschillencommissie ondertekend is. Het is aan het bestuur om te besluiten welke maatregelen genomen dienen te worden.

11 november 2014.

Leden van de Geschillencommissie

Mevr. N. Poiesz

Hr. F. Kaijser

Mevr. A. Zuidam

