

Geachte leden van het bestuur van JFVD,

Leiden, 20 maart 2020.

Wij als groep van ondertekenaars herkennen een bepaalde trend binnen de vereniging, een trend die wij kwalijk achten. Wij hebben toegezegd onze kritiek op de huidige gang van zaken en vragen die wij hierover hebben via een brief naar jullie te doen toekomen. Bij deze maken we die belofte waar. Wij staan niet te springen om koppen te laten rollen, dat is totaal niet onze intentie. Wij willen een vereniging die voor iedereen benaderbaar is, een open, transparante en democratische vereniging, waar alle onderdelen van de samenleving en de verschillende meningen (binnen de kaders van de wet) die deze onderdelen zijn toebedeeld een plekje kunnen vinden. Wij willen dat er ruimte is voor discussie, ook over het functioneren van de organisatie zelf en dat degene die deze organisatie aanvoeren verantwoording afleggen aan de leden. In deze brief willen wij wat toelichting geven en reageren op de berichten die over en weer gestuurd zijn en de gang van zaken, en de gebreken daarin, vanuit ons perspectief toelichten. Wij hopen op een fatsoenlijke communicatie over-en-weer.

De ontwikkelingen waar wij ons zorgen over maken zijn als volgt: ten eerste constateren wij, ook aan de hand van hoe er op 19 maart 2020 gereageerd werd op het bericht in de app, dat er intern weinig discussie mogelijk is over het functioneren van de organisatie. Onze kritiek bestond reeds voor onze aanstelling, deze wordt terzijde geschoven onder het feit dat dit zou komen uit woede of rancune. Daar is echter geen sprake van, deze kritiek gaat over het functioneren van de organisatie en hoe deze omspringt met haar leden en (lokale) bestuurders. Het gaat dus *niet* over specifieke beslissingen zoals het uit de functie zetten van bestuurders. Het gaat specifiek *wel* over hoe dit gebeurt, waarom dit gebeurt en de manier waarop dit gebeurt.

Ten tweede, het valt ons op de beslissingen vaak niet transparant tot stand komen en dat het onduidelijk is op basis waarvan deze beslissingen genomen worden en aan wie hierover verantwoording moet worden afgelegd. Capabele mensen die graag iets willen bijdragen aan de vereniging worden zonder duidelijke opgaaf van redenen terzijde geschoven, dit gaat ook over mensen die solliciteren naar een rol binnen de organisatie en die om wat voor reden dan ook niet geaccepteerd worden. Aangeven dat 'er een uitgebreide evaluatie is geweest, waaruit is gebleken dat persoon X niet geschikt is' zegt natuurlijk helemaal niet waarom deze persoon niet geschikt is, alleen dat het bestuur hem of haar om wat voor reden dan ook niet geschikt acht. In een horizontale organisatiestructuur, die JFVD claimt voor te staan, pakken mensen juist op eigen initiatief dingen op en verdeelt men de taken en verantwoordelijkheden en is daar onderling vertrouwen. Het is stuitend hoe het hoofdbestuur de macht bij zichzelf concentreert. Uiteindelijk duidt dit op wantrouwen richting de eigen mensen, die worden dus niet capabel geacht om zelfstandig beslissingen te nemen die in lijn zijn met de wensen van het hoofdbestuur.

Ten derde, wij concluderen dat gemaakte afspraken niet correct worden nageleefd. Een voorbeeld hiervan is dat een proeftermijn van een maand startend op 1 februari (de Hubdag) eindigt op 1 maart en niet op 19 maart. Onder andere de reden dat wij dit aankaarten is juist omdat wij willen dat (J)FVD succesvol is en haar afspraken nakomt, dat vergroot het vertrouwen onder de leden. Het feit dat naar de leden gecommuniceerd wordt dat *wij* een misrepresentatie van de feiten geven is eigenlijk pure laster, zeker inzake het hele idee dat dit allemaal binnen de kaders van de 'proefperiode' zou vallen.

Ten vierde, wij concluderen dat er qua communicatie talloze voorbeelden zijn waar JFVD niet professioneel handelt. De twee coördinatoren die 18 maart 2020 uit hun functie zijn

gezet werden telefonisch, zonder waarschuwing of vraag of zij bereikbaar waren voor een gesprek, gebeld. Hierin werden zij geïnformeerd over het feit dat zij uit hun rol ontheven werden. De verrassing was groot gezien de proefperiode reeds 18 dagen beëindigd was en zij hadden verwacht voor die datum iets te horen. Tussendoor is er geen communicatie geweest tussen de coördinatoren en het hoofdbestuur, er is geen feedback of bijsturing geweest. Ook hoorde men pas een maand nadat hun aanstelling intern aan hun voorgangers bekend was gemaakt dat zij aangesteld zouden gaan worden. Wij constateren dat hierin duidelijk verbeteringen realiseerbaar zijn.

Wij zijn van mening dat organisaties in het publieke domein, waar (J)FVD tot toe tracht te treden, als eigenschap moeten hebben dat zij gebaseerd zijn op: openheid, eerlijkheid, transparantie, integriteit en het feit dat men verantwoordelijkheid moet afleggen. Dat men verantwoordelijk gehouden kan worden over zowel genomen acties als behaalde resultaten. Deze aspecten lijken in onze vereniging vrijwel compleet absent. Wij hopen dat op deze kritiepunten snel verbeteringen gerealiseerd worden en willen graag meedenken en meehelpen om deze te realiseren. Wij hebben enkele vragen waarop wij graag schriftelijk antwoord zouden willen van het bestuur:

1. Wat vindt het bestuur ervan dat veel leden ervaren dat er niet in openheid over bepaalde onderwerpen gesproken kan worden, waardoor men zich niet uitspreekt en er sprake is van een gesloten organisatie met een 'roddelcultuur'?
2. Is JFVD op de hoogte van extreemrechtse onderdelen binnen haar gelederen en wat doet zij hiertegen? Zijn hier duidelijke richtlijnen voor? Moeten leden, bestuursleden en andere mensen die een rol vervullen binnen de organisatie opstappen op het moment dat zij extreemrechtse (antisemitische, homofobe etc.) uitspraken doen? Zo nee, waarom niet?
3. Acht JFVD zich een democratische organisatie? Op welke manier blijkt dit? Is dit voldoende of wilt JFVD hier stappen in nemen? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?
4. Op welke manier definiëren jullie een succesvol bestuursjaar, wat zijn voor jullie indicatoren waaruit blijkt dat stappen naar verdere democratisering zijn gezet? Zijn jullie daar actief mee bezig? Zo nee, waarom niet? Zo ja, op welke manier?
5. Gaat JFVD de ALV meer invloed geven? Bijvoorbeeld over het aanstellen van bestuurders en het uitzetten van de doelen/richtlijnen? Is de JFVD bereid om een begroting aan de ALV voor te leggen en haar uitgaven aan de ALV te verantwoorden? Acht de JFVD dit wenselijk? Zo nee, waarom niet?
6. Is JFVD van plan om de regel omtrent aanwezigheid van tweederde van de leden bij een ALV om een nuttig besluit te nemen, iets wat in alle redelijkheid onhaalbaar is, te wijzigen in tweederde of 50%+1 van de *aanwezige* leden? Zo nee, waarom niet?
7. Wat vindt JFVD van het feit dat verschillende coördinatoren, ook uit vorige jaren en uit verschillende delen van het land, met negatieve gevoelens terugkijken op hun periode als coördinator? Wat gaat JFVD doen om dit te veranderen?
8. Op welke manier gaat JFVD ervoor zorgen dat in de komende twee jaar het proces om coördinator te worden democratischer wordt? Wil JFVD dat? Zo nee, waarom niet?

9. Het bestuur gaf in 2019 aan coördinatoren aan dat de communicatie niet altijd goed verliep. Op welke manier heeft het bestuur hierin stappen gezet? Acht het bestuur deze stappen voldoende en succesvol?
10. Kan het bestuur zich vinden in de geschetste beelden? Zo ja, wat is men bereid hieraan te veranderen? Zo nee, waarom niet?
11. Is het bestuur van mening dat de huidige gang van zaken in de toekomst een bedreiging kan vormen voor continuïteit in de organisatie van de vereniging? Constateert zij dat goede en autonome leden vertrekken? Is het bestuur van mening dat dit de kwaliteit van de vereniging in zijn geheel schade berokkend?

Wij concluderen het volgende: ten eerste, er zijn fouten gemaakt, in de communicatie en de wijze van besluitvorming, die bij veel leden (bijv. in de chat) hebben geleid tot onbegrip. Ten tweede, het lijkt erop dat er een arbitraire houding is bij het naleven van de zelf opgestelde regels. Ten derde, de communicatie loopt heel erg stroef of er is zelfs helemaal geen communicatie, daarnaast ontbreekt het bij diezelfde communicatie aan transparantie en duidelijkheid. Ten vierde, er heerst een gevoel van wantrouwen, vele oud-coördinatoren kijken terug op het coördinatorschap met een negatief gevoel.

Ziet het bestuur in dat deze manier van opereren schadelijk is voor de organisatie als geheel en begrijpt zij dat deze dingen beter moeten? Op borrels geven leden aan dat ze zich zorgen maken en geven hierbij ook kritiek, maar zij durven dit veelal niet te vertellen tegen de mensen hogerop in de organisatie door de angstcultuur die er heerst binnen de organisatie. Wij maken ons ook ernstige zorgen hierover en hebben het beste voor met de (J)FVD, net als eigenlijk iedereen binnen onze beweging.

We hopen dat jullie onze kritiek ter harte nemen en dit leidt tot concrete verandering binnen de organisatie en dat jullie ons voor 27 maart 2020 schriftelijk voorzien van antwoorden op onze vragen, mocht die termijn niet haalbaar zijn, dan horen wij graag voor wanneer dit wel kan.

Met vriendelijke groet,

De leden

