

"SINGEL 33"

18e jaargang - no. 1

JANUARI 1987

REDAKTIE:	Bob Leclercq (pers. zaken; koörd.)	"	2404
	Rinus Wijnings (centr. keuken)	"	2426
	Johan Gudde (nieuwbouwzaken)	"	2598
	Remko Steen (dienst organisatie)	"	2402

Dio berichtgeving:	Kees Brinkman	toestel	2411
Omslagontwerp:	Rinus Wijnings		

Redaktie-adres:	Interne post:	Postbus Singel 33
	Externe post:	Wilhelminasingel 33
		4817 JX Breda

Jubilea en pensioneringen 1987	2
Dankbetuigingen	3
'Singeltjes'	3
Een directeur is ook maar een mens (6)	4
Het is om moedeloos van te worden!	5
Vervangingstoelage voor ziekenfondspremie verder omlaag	6
Afscheid Mieke Domensino, hoofd afd. 01	7
Wie spreekt er vreemde talen?	8
Sinterklaasviering op de kinderafdeling	9
AbvaKabo	12
Afscheid van dhr. H.J. Weterings, technische dienst	13
12 1/2 jarig dienstjubileum mevr. Soepenbergh-v.d.Made	14
Geslaagden	14
Knelpunten ATV oplosbaar	15
Kerstbingo-avond 1986	17
Ingezonden brief	18
Nieuwbouwperikelen	19
Vakantiewerk 1987 in het ziekenhuis	20
Pensioenfonds PGGM groepsvoorlichting	21
15 jaar CCU SIZ	22
Personalia	24
Met innige deelneming	26
Opening SIZO	30
Karnaval 1987	31
St. Nicolaasmiddag	32
DIO programma januari	34
OR Informatie	35

JUBILEA EN PENSIONERINGEN 1987

PENSIONERINGEN

Mevr. M.E. Hendrickx-Vehoff	afdeling 16/17	17-02-1987
Dhr. C.B.A. Vermeulen	centrale keuken	05-04-1987
Mevr. Th.M. Koreman-Ammerlaan	psychologische afdeling	18-12-1987
Dhr. J.H. Lambrechts	apotheek	27-12-1987

25-JARIG DIENSTJUBILEUM

Dhr. P.E.C. den Tenter	vervoersdienst	07-02-1987
Mevr. S. Adank	schoonmaakafdeling	15-05-1987

12 1/2 JARIG DIENSTJUBILEUM

Mevr. A.J.H. Beekmans	administratieve dienst	01-01-1987
Mevr. C.E.H. van Essen-van Kastel	poli dermatologie	08-01-1987
Mevr. C. Laurensen-Antonissen	schoonmaakafdeling	01-02-1987
Mevr. M.J.P.W. Emmelot	poli chirurgie	14-02-1987
Mevr. C.H.W.M. Nihot	opleidingen	14-02-1987
Mevr. A.M.A. Blijlevens-van de Wulp	uitslaapkamer	14-02-1987
Mevr. C. van Gils-Bastiaansen	afdeling 16/17	16-02-1987
Dhr. C.J. Schrauwen	röntgenafdeling	01-03-1987
Mevr. E.G. Bicknese-Rademaker	medische bibliotheek	16-03-1987
Mevr. E.G.A. Berkens	afdeling 11	01-04-1987
Mevr. M.H.A. Witkamp-Dirkx	afdeling 18	01-04-1987
Dhr. M.A.A. van Gageldonk	salarisadministratie	01-05-1987
Dhr. B. Koops	portiersafdeling	01-05-1987
Dhr. L.P. Pors	poli oogheelkunde	01-05-1987
Dhr. A.J. Valkema	nucleaire geneeskunde	01-05-1987
Mevr. C.N.C.M. Taks-de Vries	kunstniercentrum	01-05-1987
Mevr. A.A. Lambrechts-de Werd	personeelsrestaurant	01-05-1987
Mevr. R.S.M. Buldeo-Rai	poli inwendige geneeskunde	01-06-1987
Dhr. G.F.P.M. Kamp	röntgenafdeling	01-06-1987
Mevr. E.J.C. Daalmans-Janus	verpl. dienst	16-06-1987
Dhr. A.P. Brouwers	tuindienst	01-07-1987
Mevr. M.E. v.d. Hoogen-Kandelaars	afdeling 03	01-07-1987
Dhr. R.P.M. Leclercq	personeelszaken	01-07-1987
Mevr. H. Nugteren	verpl. dienst	01-07-1987
Mevr. C.W.H. Besselink-van de Roer	afdeling 12	01-07-1987
Mevr. J.A.M. Joosen-Franken	afdeling 03	29-07-1987
Mevr. P.C.H.M. van Gorp	punctie en scopieafdeling	29-07-1987
Dhr. G.M.A. Jacobs	afdeling 16/17	29-07-1987
Mevr. J. Bakker	afdeling 03	01-08-1987
Mevr. P. v. Reyen-v. Dongen	funktieafdeling	01-08-1987
Dhr. A.C. Vissers	technische dienst	01-08-1987
Mevr. M.A.H. Leyten	poli chirurgie	16-08-1987
Dhr. W. Hurtak	psychologische afdeling	01-10-1987
Dhr. F.A. Bogaerts	schoonmaakafdeling	16-10-1987
Dhr. P.J. Dekkers	portiersafdeling	16-10-1987
Dhr. A.J.M. van Oosterhout	schoonmaakafdeling	01-11-1987
Mevr. W. Eindhoven	afdeling 10/19	16-11-1987
Mevr. A.K. Zegveld-de Jong	röntgenafdeling	16-11-1987
Mevr. M.T. Katsman	patiëntenreg./opname	01-12-1987

DANKBETUIGINGEN

Nog steeds ontvang ik 'Singel 33'. Gaarne wil ik hierbij de redactie en iedereen, die er voor zorgt, dat ik dit personeelsblad het hele jaar door mag ontvangen, bedanken.

Tevens mijn allerbeste wensen voor 1987 aan collega's en verdere bekenden.

Cl. Eijkelenkamp,

E. Spoorwaterstraat 1, Breda

1 april 1968 1 december 1986

Na 18 jaar en 8 maanden in dienst bij SIZ heb ik voor de VUT gekozen.

En langs deze weg wilde ik een ieder bedanken voor de prettige samenwerking die ik heb mogen genieten in al die jaren.

Maar speciaal de groep Algemeen Technische Afdeling voor de hulp, die ik van jullie gekregen heb.

Direktie bedankt voor de bloemen.

DIO ook bedankt voor de attentie.

ATA bedankt voor het mooie cadeau.

En ieder die voor mijn gezin van de 28ste november 1986 een onvergetelijke dag hebben gemaakt. Nog speciaal Tiny en zijn mensen, de heren koks, bedankt voor de goede zorgen op die dag. Het was geweldig!

Cees, bedankt voor de mooie reportage. Ik ben er trots op.

H.J. Weterings,

Oude Bogerd 67

4834 AR Breda

"SINGELTJES"

TE KOOP AANGEBODEN

In goede staat verkerende sportfiets 28". Merk Batavus
10 versnellingen.

Te bevragen Cor Franken, V.M.D. zoemer 1153

EEN DIRECTEUR IS OOK MAAR EEN MENS (6)

Terwijl het ziekenhuismanagement zich eerst en vooral geplaagd ziet voor een benarde financiële situatie, blijven toch ook enkele andere zaken met grote urgentie om aandacht vragen.

Onder de druk der omstandigheden ziet men een toenemende tendens om de ziekenhuisorganisatie bedrijfskundig te benaderen. Wij praten over een 'markt' en 'commerciële gezondheidszorg'. Daarbij behoort ook een bezinning over de primaire doelstelling van het ziekenhuis. Modern vertaald: hoe brengt de SIZ haar 'product', namelijk diagnostiek en behandeling van de patiënt, aan de man? Mijn antwoord op die vraag zou zijn: het kan beter.

Met name het cliëntgericht of patiëntvriendelijk handelen verdient mijns inziens onze grote aandacht.

In Amerika is men - zoals zo vaak - reeds eerder tot dit inzicht gekomen.

Men ontwikkelde plannen om het cliëntgericht handelen systematisch in de organisatie te implementeren. Het navolgende lijstje, dat ik onlangs in een Amerikaans periodiek tegenkwam, wil ik u niet onthouden en is in mijn ogen illustratief en leerzaam:

1. hoffelijkheid aan de telefoon:

- a. neem de telefoon op voordat hij drie keer is overgegaan.
- b. ga na wie u aan de telefoon heeft; vraag daar uitdrukkelijk naar.
- c. gebruik die naam dan ook verder in het gesprek.
- d. praat op een ontspannen, niet gehaaste en geïnteresseerde toon.
- e. tijdens het spreken door de telefoon kunt u beter niet roken, eten of kauwgom kauwen.
- f. vermijd het gebruik van uitdrukkingen zoals 'oké', 'momentje', 'hou doe' etc

2. over het contact met de patiënt:

- a. maak oogcontact met de patiënt.
- b. begroet hem allereerst vriendelijk.
- c. open met een vriendelijk 'kan ik u van dienst zijn?'
- d. probeer u in de gevoelens van de patiënt te verplaatsen.
- e. oefen geen kritiek op hem uit.
- f. stel uzelf voor en vertel hem wat uw taak/functie is.
- g. behandel vertrouwelijke informatie van de patiënt met zorg.
- h. vertel de patiënt wat hij te verwachten heeft voor wat betreft de behandeling, maar ook voor wat betreft de service in het ziekenhuis en geef hem de gelegenheid ermee in te stemmen of te weigeren.

Het trainingsprogramma, waaruit voorgaand citaat afkomstig is, is verplicht gesteld voor alle medewerkers. Men ervaart het als een gemis, dat de meeste artsen niet meedoen er er ook niet toe kunnen worden gedwongen. Aarzelend begint binnen de Amerikaanse beroepsgroep van medici de communicatievaardigheid, met name binnen de opleiding, aandacht te krijgen. De ervaring, ook aan de overkant van de oceaan, leert dat, indien medewerkers goed omgaan met de patiënten, dit veelal ook betekent, dat zij beter met elkaar communiceren.

Hier en nu in het Ignatius-ziekenhuis zou ik het graag omdraaien: als we nu eens beginnen elkaar respectvol te behandelen, dan komt de patiënt er vanzelf ook beter van af. De cursus kan dan voortbouwen op een goede voedingsbodem. We komen er nog op terug.

*F.J.M. Croonen,
directeur-geneesheer.*

HET IS OM MOEDELOOS VAN TE WORDEN, WIE VERLOOR ZIJN/HAAR HAARSPELD?

Was in de afgelopen maanden de 'opbrengst' vanuit de ziekenhuiswas dalende, op 20 november j.l. werd weer een oude, vertrouwde hoeveelheid afgeleverd, te weten:

1 haarspeld	1 diathermiesnoer
22 doekenklemmen	7 RVS-bakjes
5 slangenklemmen	4 RVS-(po)deksels
1 sonde	11 wasbakken
1 pean	1 windring
3 kochers	1 Mayo-tube
2 messen	5 lepels
1 theelepels	

Wij blijven ons verbazen over deze echt gigantische hoeveelheden, die ons inziens alleen uit nonchalance (denk daarbij aan de doekenklemmen!) in de waszak terecht kunnen komen. Bovendien vragen wij ons af, waarom er niet wordt gereageerd, vanuit de zich aangesproken voelende afdelingen op onze periodieke beschuldigingen.

Hoe is het bijvoorbeeld mogelijk, dat 11 grote RVS-wasbakken in de waszak terecht komen. Bij het aanstampen van de wasbak moet men dat toch voelen.

Gaarne uw reactie!!

O. Pladet, CSA
A. Stuurman, apotheker

VERVANGINGSTOESLAG VOOR ZIEKENFONDSPREMIE per 1 januari 1987 VERDER OMLAAG

De invoering van de nieuwe salarisstructuur (FWG) zal geleidelijk aan een verhoging van het loonkostenniveau tot gevolg hebben.

Naast de hiervoor door de overheid, deels tijdelijke, en aan maxima gebonden goedgekeurde extra kosten, zijn er voor de financiering van deze kosten reserves gekreëerd.

Bovendien is met de overheid en de vakbonden overeengekomen dat ook de werknemers zelf aan de invoering van het nieuwe salarissysteem zullen moeten meebetalen.

Dit gebeurt o.a. door de volgende in de C.A.O. opgenomen maatregel:

DE WERKGEVERSBIJDRAGE IN DE ZIEKENFONDSPREMIE en de vrijwillige ziektekostenverzekering (I.Z.Z.) is per 1-1-1985 van 75% verlaagd tot 50%.

Werknemers die op 31-12-1984 in dienst waren zullen echter tot en met 1988 nog een afbouwtoeslag ontvangen volgens het onderstaande schema.

01-01-1985 - 01-01-1986 = 80%	)	
01-01-1986 - 01-01-1987 = 60%	)	van het verschil tussen
01-01-1987 - 01-01-1988 = 40%	)	
01-01-1988 - 01-01-1989 = 20%	)	

enerzijds de gemiddelde werkgeversbijdrage waar de werknemer op grond van de uitvoeringsregeling ziektekosten in 1984 aanspraak had en

anderzijds de werkgeversbijdrage waarop men op grond van genoemde regeling op 1-1-1985 aanspraak heeft.

Voorbeeld:

De totaal door werknemer en werkgever tesamen verschuldigde premie over 1984 bedraagt f 1.200,- (= f 100,- per maand).

Vroeger betaalde de werkgever 75% van deze f 100,- = f 75,-.

De werknemer betaalde 25% van f 100,- = f 25,-. Deze bijdrage wordt echter verhoogd tot 50% van f 100,- = f 50,-. In dit voorbeeld betaalt de werknemer dus f 25,- per maand meer.

Voor de werknemer bedraagt in dit voorbeeld de vervangingstoeslag m.i.v.

01-01-1985	4/5 van f 25,- = f 20,- per maand
01-01-1986	3/5 van f 25,- = f 15,- per maand
01-01-1987	2/5 van f 25,- = f 10,- per maand
01-01-1988	1/5 van f 25,- = f 5,- per maand
01-01-1989	geen vervangingstoeslag

Voor de I.Z.Z.-verzekerden geldt een soortgelijke regeling.

Deze afbouwregeling, middels een vervangingstoeslag, geldt alleen voor medewerkers die vóór 1-1-1985 reeds in dienst waren van de SIZ.

Voor de na die datum in dienst getreden medewerkers geldt een ziekenfondspremie die op basis van 50% / 50% ingehouden wordt van het salaris.

Personeelszaken.

AFSCHIED MIEKE DOMENSINO, Hoofd Afdeling 01.

Op donderdag 11 december j.l. werkte Mieke voor het laatst in het Ignatius ziekenhuis.

Enkele kollega-hoofden wilden haar deze laatste dag nog in het geheugen griffen. Met hulp werden haar autosleutels ontfutseld en werd haar auto van zijn vertrouwde stekkie op de parkeerplaats ergens anders verdekt opgesteld. De bakfiets van de tuindienst werd in plaats van de auto geparkeerd, met een, als aardige geste van de directie, getooide tekst.

Na wat verbaasde kreten en enig speurwerk vond Mieke haar automobieltje weer terug, die volledig ingepakt en gestoken was in dennegroen.

Aan de slagboom hing een laken met de tekst:
DAT GAAT NAAR DEN BOSCH TOE.

Deze keer was het niet zoete lieve Gerritje, maar onze eigen Mieke Domensino. Veel sukses in de nieuwe werkkring en mogelijk eens tot ziens.

Afscheidskommissie.



WIE SPREEKT ER VREEMDE TALEN?

Aan de receptie van het ziekenhuis en op diverse andere plaatsen (loketten polikliniek, onderzoekafdelingen, etc.) worden medewerkers van het ziekenhuis soms geconfronteerd met buitenlanders, die de Nederlandse taal niet zodanig beheersen, dat zij zich daarin goed kunnen uitdrukken.

Er ontstaat dan een communicatieprobleem, waarbij de betreffende buitenlander zich hulpeloos voelt en de betreffende functionaris niet die service kan bieden, die van hem/haar gevraagd wordt.

In ons ziekenhuis zijn zeker medewerkers, die hun Frans, Duits, Engels, Italiaans, Spaans etc. zodanig spreken, dat zij hiermee een gesprek kunnen voeren met een buitenlander. Gaarne komen wij met deze medewerkers in contact, zodat wij in overleg met hen een lijst kunnen opstellen, die bij de portiers zal worden gelegd.

Indien noodzakelijk kan de betreffende medewerker tijdens zijn/haar werk worden gebeld om via de telefoon of anderszins het taalprobleem op te lossen.

Gaarne zien wij uw reacties tegemoet.

Redactie Singel 33.

Danke schön

Merci beaucoup

Thank You

Muchos gracias



SINTERKLAASVIERING OP DE KINDERAFDELING

Na drukke tijden van voorbereiding door Sinterklaas en zijn Zwarte Pieten, kon het feest beginnen. Gezien het improvisatietalent van de Sint en zijn Pieten kon je merken, dat dit feest, mede door hun eeuwenlange ervaring telkens opnieuw verrassend verloopt. De kinderen en de ouderen keken met kloppend hart naar de aankomst van Sinterklaas.

En jawel hoor een echte stoomboot. Een juichende menigte begroette de Sint, toen hij voet zette op de Ignatiusbodem.

'Maar goed dat er dranghekken staan' zei een zwartkijker.

Tijdens de binnenkomst in de feestelijk versierde ruimte werd het gezang van jong en oud ondersteund met muzikale noten en aangemoedigd met het strooien van pepernoten. Het welkomswoord van zowel de Sint als van zuster Geerts, was het begin van een gezellige, sfeervolle middag, zodat klein en groot, ieder op zijn eigen manier heeft genoten. De bemoedigende woorden van Sinterklaas en de echt leuke fratsen van de drie zwarte Pieten maakten van deze middag een hele speciale, waarbij de veelal nog gelovige kinderen even loskwamen van hun ziekzijn.

Tot slot: Ria en Marieke, bedankt voor jullie belangrijke aandeel. Speciaal voor Ria geldt dat zij dit hele gebeuren inmiddels voor de 10e keer heeft medegeorganiseerd. Ook dank aan de fotograaf, die bovenstaande op de gevoelige plaat heeft vastgelegd.

Kinderafdeling 03







AbvaKabo

Aan: alle werknemers in de gezondheidszorg in de regio Breda
alle ondernemingsraden in de gezondheidssector in de
regio Breda

Onderstaande brief is aan de directie van uw instelling verzonden i.v.m. het niet afsluiten van de CAO voor 1986. De CAO is belangrijk voor de rechtspositie van iedere werknemer, dus ook voor u!

Zoals bekend zijn op 23 september 1986 de CAO-onderhandelingen Ziekenhuiswezen door de NZR afgebroken. Een en ander heeft tot gevolg, dat er thans feitelijk geen CAO bestaat voor de 200.000 werknemers in de gezondheidszorg.

De gevolgen van een CAO-loze periode kunnen groot zijn. In feite ontstaat een situatie van individuele contractsvrijheid. De bescherming van de CAO voor nieuwkomers of voor diegenen wiens arbeidsrelatie wijzigt valt weg. Voor de gezamenlijke bonden is een dergelijke situatie in de gezondheidszorg niet aanvaardbaar. Het niet afsluiten van een CAO tussen partijen kan leiden tot verdeeldheid van personeel en een concurrentieslag tussen instellingen onderling.

Als men niet uit is op chaos is niemand gebaat bij het voort laten bestaan van een CAO-loze periode in de intra-murale gezondheidszorg. Om dit te voorkomen hebben de bonden besloten u met deze brief te benaderen.

Ervan uitgaande dat u de CAO-1985 zult blijven toepassen op uw werknemers, verzoeken wij u derhalve ons mede te delen of u bereid bent de NZR op te roepen terug te keren naar de onderhandelingstafel, met als inzet een CAO voor 1986 af te sluiten. Te uwer informatie delen wij u nog mede, dat tijdens de onderhandelingen is voorgesteld de CAO door te laten lopen tot in 1987.

Wij gaan er vanuit dat u in het belang van een goed sociaal klimaat in de gezondheidszorg gevraagde bereidheid zult willen uitspreken en ons dit schriftelijk zult bevestigen. Gezien het belang van de zaak verzoeken wij u uw reactie ons vóór 1 november a.s. schriftelijk te doen toekomen.

Het woord is nu aan uw directie.
Wij houden u op de hoogte.

Het bestuur Groep Gezondheidszorg Breda, 29-10-1986.

AFSCHEID VAN DHR. H.J. WETERINGS, Technische Dienst

na een dienstverband van ruim 18 jaar

Op vrijdag 28 november j.l. nam de heer Weterings afscheid van het ziekenhuis. De heer Weterings was tot eind 1985 werkzaam als hoofd van de algemeen technische afdeling en het laatste jaar als medewerker stafbureau.

De dag begon met een gezellig samenzijn met de leiding en collega's onder het genot van koffie en gebak.

Complimenten voor zijn functioneren en het altijd voor iedereen klaar staan mocht de heer Weterings ontvangen van de heer Van Geel.

Voor velen in het ziekenhuis is Henk op het gebied van technische weetjes van voorzieningen en installaties een vraagbaak geweest.

Namens de collega's werd aan Henk een boormachine aangeboden, die was opgeborgen in een namaak video, waarvan alleen het bin-
nenwerk ontbrak.

Dat Henk van een grap en een grol hield moge blijken uit het gegeven, dat hij van alle collega's een stropdas kreeg aangeboden ter herinnering aan de periode, dat de dassen wel eens ingekort werden.

Na genoten te hebben van een voortreffelijk verzorgd en bereid diner werd deze dag afgesloten met een receptie.

Het deed de heer en mevrouw Weterings deugd, dat velen waaronder oud-collega's, medewerkers uit de SI2, externe relaties en bekenden, officieel afscheid kwamen nemen.

Deze dag, waar van te voren tegenop werd gezien, zal zeker voor Henk en zijn vrouw een dag blijven om met genoegen aan terug te denken.

Personeelszaken.



12 1/2-JARIG DIENSTJUBILEUM MEVR SOEPENBERG-V.D. MADE

Op 01 december 1986 werd gevierd dat Marleen Soepenbergh 12½ jaar werkzaam was in ons ziekenhuis op de afdeling maatschappelijk werk. Vanuit de stage in haar opleiding tot maatschappelijk werkster is zij zelfs al langer bekend met het Ignatius-ziekenhuis.

De viering vond plaats in de kring van directe collega's. Daarnaast echter maakte een aantal collega's, waarmee buiten de afdeling wordt samengewerkt, van de gelegenheid gebruik om haar met het jubileum te feliciteren.

Ook vanaf deze plaats feliciteren wij haar en haar man nogmaals van harte.

Personeelszaken.

Geslaagden

DIALYSE-AANTEKENING d.d. 26-11-1986

John Stokx

Dialyse-afdeling

Petra van Beek

” ”

Anja v. d. Nieuwenhuyzen

” ”

Miriam Dalinghaus

” ”

ZIEKENVERPLEGING A d.d. 24-11-1986

Karin Boerema

Afdeling 07, unit 1

KNELPUNTEN bij ATV ook bij leidinggevend personeel en spec. functies OPLOSBAAR

Als gevolg van arbeidstijdverkorting doen zich voor leidinggevende functionarissen en medewerkers met specialistische functies wel knelpunten voor, maar die blijken in de praktijk oplosbaar te zijn.

Dit valt op te maken uit het onderzoeksrapport van het Instituut voor Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek (IVA) en de Economische Faculteit van de Katholieke Universiteit Brabant dat in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is uitgebracht. Minister De Koning heeft het rapport de Eerste en Tweede Kamer aangeboden.

Het betreft een onderzoek naar de problemen van arbeidstijdverkorting voor leidinggevende functionarissen en medewerkers met specialistische functies. Op basis van 8 gevalsstudies - die in verband met de eis, dat geen bedrijfsgegevens naar buiten mogen komen, niet worden gepubliceerd - is een analyse verricht naar de knelpunten van atv voor genoemde functionarissen, de wegen die leiden tot oplossingen en de mogelijkheden tot verdergaande atv in deze functies. In de 8 gevalsstudies was in 3 gevallen de gemiddeld 36-urige werkweek al of bijna bereikt. Voor de overige bedroeg de werkweek 38 uur.

Minister De Koning van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zegt in zijn aanbiedingsbrief aan de Tweede Kamer dat hoewel het onderzoek niet pretendeert representatief te zijn, het waardevol is omdat eruit blijkt dat knelpunten in deze functies een verdergaande arbeidstijdverkorting (per dag/per week) niet behoeven te blokkeren. Het onderzoek laat zien dat in de praktijk vele "maatoplossingen" zijn ontwikkeld en uitgeprobeerd die zonder twijfel in veel andere situaties als voorbeeld kunnen dienen. De minister noemt dit een belangwekkend resultaat van het onderzoek.

Bij het onderzoek waren betrokken een machinefabriek, een farmaceutisch bedrijf, een voedingsbedrijf, een groothandel, een bank, een uitgeverij, een rijksdienst en een ziekenhuis.

De onderzochte organisaties zijn alle in 1983 begonnen met het proces van arbeidsduurverkorting. Twee organisaties hebben 10% atv doorgevoerd, één is hiernaar op weg en de andere zitten op 5%. Wat de vormgeving betreft doen zich verschillen voor niet alleen tussen de organisaties maar ook daarbinnen.

In eerste instantie wordt gestreefd naar een centrale, uniforme regeling voor de hele organisatie. In de praktijk blijkt zich gaandeweg een vrij sterke differentiatie te ontwikkelen.

De uiteindelijke vorm is vaak een compromis tussen de eisen van het werk en de verlangens van de werknemers.

Daarbij ontstonden varianten van strak volgens rooster opnemen van atv tot extra verlofdagen.

Voor de organisaties bleek de vraag hoeveel arbeidsplaatsen er door de atv bij waren gekomen moeilijk te beantwoorden.

Dit heeft niet alleen te maken met de gevoeligheid van het onderwerp maar ook met het feit dat het atv-effect niet te isoleren valt van allerlei andere effecten in de organisatie: zoals wijziging in het werkaanbod of produktietechniek. Opvallend is dat het aantal werknemers per formatieplaats in de periode dat de atv werd gerealiseerd in alle organisaties is gestegen.

Uit andere door de organisaties verstrekte gegevens valt op te maken dat deeltijdarbeid, afroeparbeid en tijdelijke arbeid zijn toegenomen. Men is meer flexibele vormen van arbeid gaan inzetten.

Wat de vormgeving van atv betreft, valt op dat hogere leidinggevende functionarissen over het algemeen vrij opneembare dagen hebben en dat lagere leidinggevendenden meer ingeroosterde dagen kennen. Het blijkt echter ook, dat hogere leidinggevendenden in mindere mate daadwerkelijk toekomen aan atv dan lagere functionarissen. Dat men in het geheel geen atv opneemt, komt weinig voor.

Van rechstreekse herbezetting is in de onderzochte functies zelden sprake. Meestal was er sprake van indirectie herbezetting: taken werden doorgeschoven zodat elders herbezetting kon plaatsvinden.

De meeste geïnterviewde leidinggevende en specialistische functionarissen ervaren een stijging van de werkbelasting. De werkdruk neemt toe, overigens niet alleen ten gevolge van atv.

Voor alle onderzochte functies geldt dat atv in de huidige praktijk meestal neerkomt op een of enkele dagen van afwezigheid. Dit geeft problemen in de volgende situaties:

- het werk wordt direct bepaald door de klant en verloopt via persoonsgebonden contacten;
- het werk vormt een substantieel deel van de totale hoeveelheid werk van de afdeling en de cyclus is korter dan één dag;
- het werk is nooit af en blijft liggen als men afwezig is;
- het werk is (te) omvangrijk en overdracht is niet of nauwelijks mogelijk;
- het werk eist voortdurende aanwezigheid. Deze situatie komt voor bij een aantal meewerkend en direct leidinggevendenden in verband met het toezicht op en de voortgang van het produktieproces.

Er zijn diverse wegen waarlangs genoemde knelpunten kunnen worden weggenomen.

Bij het uitblijven van herbezetting kiezen de betrokken functionarissen er vaak voor om dezelfde hoeveelheid werk in minder of dezelfde tijd te doen. Met andere woorden: de werknemer stelt zich flexibel op. Een alternatief is overdracht van taken c.q. organiseren van vervanging. Het onderzoek laat daarvan een aantal interessante voorbeelden zien.

Uit de gesprekken in de onderzochte organisaties komt naar voren, dat er nog veel onbenutte mogelijkheden zijn tot inpassing van atv. Veel problemen kunnen worden opgelost door meer ingrijpende veranderingen in de organisatie, waarbij atv niet als een geïsoleerd probleem wordt beschouwd. De sleutel is gelegen in een meer integrale aanpak van het vraagstuk, bijvoorbeeld door atv te koppelen aan delegatie van bevoegdheden en verantwoordelijkheden naar lagere niveaus in de organisatie. Zeker bij een overgang naar een 36-urige werkweek zullen dergelijke veranderingen noodzakelijk zijn.

Het rapport "Arbeidstijdverkorting voor leidinggevende en specialistische functionarissen kan besteld worden door f 11,- over te maken op girorekening 55.27.12 van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in Den Haag, onder vermelding van de titel en ISBN 90 363 9594 1.

Bron: Persbericht van 11 november 1986, nr. 86/271.

KERST BINGO AVOND 1986

Ter afsluiting van het jaar 1986, hield DIO op 12 december j.l. de jaarlijkse Kerstbingo.

Een zeer goed gevulde lounge, met zo'n 140 aanwezigen hebben enkele gezellige uurtjes beleefd. Vele prachtige prijzen, waaronder vele vleesprijzen werden er gewonnen. Het pronkstuk van de avond was de komplette fondue-tafel voor 6 personen.

De prijzen vielen verspreid bij de deelnemers, zodat velen met een prijs naar huis gingen. Rond 24.00 uur was de bingo avond afgelopen en konden de aanwezigen en het Dio-bestuur terugzien op een zeer geslaagde avond.

DIO-bestuur.

INGEZONDEN BRIEF

IS HET NOG PRETTIG WERKEN IN DE GEZONDHEIDSZORG?

Gaat het werken in de gezondheidszorg eraan onderdoor, doordat onnodig negatieve invloeden van binnen- en buitenaf de gezondheidszorg ongezond maken?

Volgens ons gebeurt dit en ligt dit voor een groot deel aan het gebrek aan samenwerking, openheid, communicatie en respect voor elkaar tussen de verschillende disciplines, van hoog naar laag en anderszom.

Wij vinden, dat veel samenwerking verloren gaat door het langs elkaar heen werken, en dat niet alleen op de afdeling.

Veranderingen/ideeën worden vaak niet geuit, omdat men bang is voor zijn/haar positie. Of er wordt geen ruimte voor gegeven en indien wel, dan wordt er niets mee gedaan. Dit komt, omdat openheid en respect voor de ander niet altijd aanwezig zijn. Ook de concurrentiestrijd binnen de disciplines bemoeilijkt de samenwerking. Dit komt, omdat een aantal mensen 'vastgeroest' zit. Om de kern van belangrijke zaken wordt vaak heengedraaid, omdat men niet eerlijk tegen elkaar durft te zijn en men veelal niet geïnteresseerd is.

Wat is dan de rol van de organisatie zelf in dit proces?

Het ziekenhuis wordt volgens ons door hen gezien als een bedrijf. Er wordt door hen geen/onvoldoende rekening gehouden met menselijke capaciteiten en gevoelens.

Zo gaat het werk ten koste van continuïteit van zorg voor de patient en daarnaast ten koste van ons privéleven.

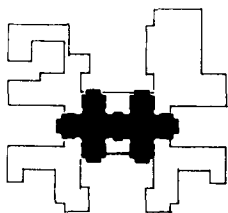
Daarnaast willen we zeker niet voorbijgaan aan de problemen rond de bezuinigingen. Men moet de bezuinigingen echter niet als excuus aanvoeren voor problemen, die niet aan de bezuinigingen te wijten zijn.

BLIJVEN WIJ HOREN, ZIEN EN ZWIJGEN????

Twee leerlingen en twee gediplomeerden.

NOOT VAN DE REDAKTIE

De namen van betrokkenen zijn bekend bij de redactie en hen is het advies gegeven de gesignaleerde knelpunten met afd. leidingen en LVD te bespreken, zodat er iets aan gedaan kan worden.



NIEUWBOUWPERIKELEN!

NIEUWBOUWBERICHTEN

Verschillende keren is sinds 1983 de rubriek nieuwbouwberichten in Singel 33 verschenen. En altijd berichten met twee kanten, gematigd positief en gematigd minder. Dat minder was dan meestal het duurt nog. En dat is zo en daarom nu maar eens nieuwbouwperikelen.

Wat is er nu te melden.

Eerst een stukje geschiedschrijving.

Half maart diende het ziekenhuis de besteksplannen in voor de nieuwbouw, ruim drie meter papier in drie fraaie kisten verpakt. Zonder kisten stuurde het departement, waar wij ze moesten neerleggen, deze stukken door naar een tweetal adviseurs die dan vier maanden de tijd krijgen om ieder een meter te beoordelen en daarover te adviseren. Een meter hield het departement zelf.

De eerste adviseur adviseerde formeel, dus met een papieren stuk half september, de tweede adviseur half november. Respectievelijk zes en acht maanden na onze indiening. Iets vertraagd zouden we kunnen zeggen.

Al in september informeerden we bij het departement wat te doen.

Die vroegen toen commentaar op het eerste advies. Wat vonden wij daarvan.

Dat commentaar hebben wij gegeven, voor een deel hebben we ingestemd met voorstellen uit het advies en voor een deel niet.

Na verzending van het commentaar is een afspraak gemaakt met het departement. Door vacaties zag het departement geen kans ons te ontvangen voor 21 november, daags na de introductie op de markt van de beaujolais primeur, de côte du rhône etc.

Het gesprek dat het bureau nieuwbouwzaken met vertegenwoordigers van het departement had verliep in een ontspannen en prettige sfeer, maar behelsde wel een bezuiniging van vier miljoen gulden op een totale investering van honderd-drieenzestig miljoen gulden, weer een nieuwe opgave voor SIZ.

Het departement wilde hierover snel uitsluitsel om 16 januari ons een concept-goedkeuringsbrief te kunnen voorleggen. Het bezuinigingsstuk is inmiddels na goedkeuring van de bezuinigingen door de stuurgroep bouw verzonden.

Wat is er nu bezuinigd.

Ongeveer een miljoen grondkosten wenst het departement niet te betalen aan de gemeente. Er moet oppervlak gereduceerd worden, we zijn 450 m² te groot. Dat wordt voornamelijk gevonden in verkleining van opslagruimte en het terugbrengen van zes poliklinische operatiekamers tot vier, altijd nog één meer dan formeel met het programma van eisen is toegestaan door de staatssecretaris.

Die bezuiniging levert ongeveer een half miljoen op.

Er wordt vereenvoudigd in het zusteroproepsysteem en de gebouwwautomatisering. Weer een half miljoen.

Volgens de normen vastgelegd binnen de ziekenhuisvoorzieningen mogen we tien en een half miljoen besteden aan de losse inventaris (meubilair, medische apparatuur e.d) Wij vroegen twaalf miljoen, weer anderhalf miljoen bezuinigd.

Over al die bezuinigingen komt dan minder renteverliezen, minder onvoorzien en vieren we het starten van de bouw wat minder. Brengt te samen weer een half miljoen op. Alles opgeteld vier miljoen. Daar vroegen ze om.

Het probleem lijkt opgelost, definitief weten we dat half januari 1987.

Dan gaan allerlei administratieve procedures in en moeten we de nieuwbouw aanbesteden.

We hopen dat aannemers en installateurs met prijzen uit de bus komen die passen in ons budget en dan weten we dat, door al die vertragingen, als alles vlot loopt zonder (prijs) tegenvallers, in de zomer van 1987 begonnen wordt met de bouw. Maar we hebben al eerder andere data genoemd.

*F.J.L. Donders,
Directeur-bouwzaken.*

VAKANTIEWERK 1987 IN HET ZIEKENHUIS

Voor de zomermaanden van 1987 komen de eerste aanmeldingen voor vakantiewerk alweer binnen, (periode juni/juli/augustus).

Als uw zoon of dochter vakantiewerk wil gaan verrichten in het ziekenhuis attendeer hem of haar dan op het feit, dat de aanmeldingsformulieren nu reeds verkrijgbaar zijn bij de personeelsadministratie (3e etage leerlingenflat, kamer 30), P. Schneider.

N.B. Deze aanmeldingsformulieren moeten VOOR 16 maar t 1987 bij de personeelsadministratie ingeleverd worden.

Personeelszaken.

Pensioenfonds PGGM organiseert

GROEPSVOORLICHTING AAN DEELNEMERS



Door het PGGM worden, indien daarvoor belangstelling bestaat, voorlichtingsavonden georganiseerd, waarin aan de orde komen:

- Inhoud Pensioenregeling
- Overbruggingsuitkering
- Pensioenbreuk
- Backservice

- Rekenvoorbeelden
- Beantwoording individuele vragen
- Gevolgen voor nabestaanden
- Etc.....

Indien U hiervoor interesse heeft, wilt U dan onderstaande strook **ingevuld opsturen aan de dienst Personeelszaken voor 17 januari a.s.**

U wordt dan z.s.m. op de hoogte gesteld van de datum en de plaats van de bijeenkomst.

Ik ben geïnteresseerd in een voorlichtingsbijeenkomst van het P.G.G.M.

Naam: _____

Functie: _____ Afdeling: _____

In september bestond de CCU 15 jaar.

Ter gelegenheid van dit derde lustrum werd op 21 november een "mini-symposium" georganiseerd met een feestelijk tintje.

Het symposium bestond uit 3 delen:

1. HISTORIE:

In 1962 werd in Kansas City de eerste CCU geopend.

Reden hiertoe was de grote mortaliteitteengevolge van hart-ritmestoornissen bij patiënten met een acuut hartinfarct.

Het doel van de CCU was:

- Bewaking van het hartritme
- Reanimeren.

Deze doelstelling werd inmiddels uitgebreid met:

- Bewaking van de pompfunctie van het hart.

Hoe was de ontwikkeling hiervan in het Ignatius?

Tot voor 1967 lag de nadruk op de behandeling van patiënten met aangeboren hartafwijkingen en klepgebreken.

Het voorbeeld van Amerika volgend begon men in dat jaar hier voorzichtig met het bewaken van hartritme's, toen nog op afdeling 01.

In 1971 werd de CCU geopend.

In die 15 jaar is er heel wat veranderd in de verpleging en behandeling van een patiënt met een hartinfarct.

Belangrijk is: Voor het bestaan van een goed lopende CCU is werken in teamverband tussen verpleegkundigen en artsen een eerste vereiste.

Als CCU verpleegkundige zul je je moeten kunnen inleven in de belevingswereld van de patiënt, deze is vaak onzeker en daardoor angstig. Als verpleegkundige kun je zeker een positieve bijdrage leveren wat betreft de onzekerheid die leeft bij de patiënt. Je bent er voor de patiënt, je zult naast hem moeten staan en de techniek als een nuttig hulpmiddel blijven zien.

2. RITME- EN GELEIDINGSSTOORNISSEN BIJ HET ACUTE HARTINFARCT

Ritmestoornissen kunnen het gevolg zijn van elektrische instabiliteit bij een acute afsluiting van een coronair vat en secundair aan haemodynamische stoornissen.

Ritmestoornissen bij een acuut hartinfarct kunnen niet alleen een plotse dood tot gevolg hebben, maar kunnen ook de oorzaak zijn van beschadiging van levensvatbaar hartspierweefsel, waardoor het ontstaan van linkerventrikeldysfunctie wordt bevorderd.

Besproken werden, met behulp van dia's, de meest voorkomende ritmestoornissen bij het acute hartinfarct.

DIAGNOSTIEK EN BEHANDELING VAN POMPFUNCTIESTOORNISSEN

Momenteel zijn pompfunctiestoornissen de belangrijkste oorzaak van mortaliteit van patiënten met een hartinfarct. Door via een vene een ballonkatheter op te schuiven naar het rechter atrium, door de tricuspidaalklep naar de rechter ventrikel om vervolgens via de pulmonaalklep naar de pulmonaalarterie te gaan, aldaar het eindstation, is men in staat de drukken in zowel de rechter als linker hartshelft te meten.

Met behulp van deze gegevens kan men vroegtijdig pompfunctiestoornissen signaleren zodat deze op adequate wijze behandeld kunnen worden.

3. VERPLEEGKUNDIGE CASUS CCU-PATIENT

Nu werd er een bandopname beluisterd. Hierop vertelde een patiënt zijn ervaringen die hij had opgedaan tijdens zijn verblijf op een CCU.

Hierna volgde de uitwerking van verpleegkundig handelen naar aanleiding van de behandeling van deze patiënt.

Dit gedeelte werd afgesloten met het lanceren van een aantal stellingen waarop de aanwezigen konden reageren.

Het symposium werd goed bezocht. Naast medewerkers en verpleegkundigen uit eigen huis was er een aantal huisartsen maar vooral een groot tal van IC/CC-verpleegkundigen uit een tiental ziekenhuizen uit de regio.

Terugkijkend op dit symposium mag men vaststellen dat, gezien de enthousiaste en positieve reacties van de bezoekers, dit geslaagd was. De inhoud van de lezingen was voor het overgrote deel goed te volgen.

Alvorens dit stukje af te sluiten wil ik nog even van de gelegenheid gebruik maken een dankwoord te richten aan al diegenen die hebben geassisteerd bij zowel de voorbereiding als uitvoering van dit gebeuren.

Mede door deze hulp is het succes van dit 'mini-symposium' tot stand gekomen.

M.Elsinga,
Hoofd verpleegk.
afd. cardiologie/CCU.



Personalia

WIJ VERWELKOMEN per 16 november 1986

J. van Dongen
P. Hartmans
A. Michielsen

ziekenverzorgende
verpleegkundige
voedingsass.

afd. 22
afd. 10/19
voeding

WIJ VERWELKOMEN per 1 december 1986

C. Aarts
S. Türkoğlu-Aksoy
W. Boxstart
E. Gremaux-Brinkman
J. van Elderen
K. Ezzerga
W. Godlewski
A. Hendrickx
H. Holesteyn
A. van Kuyk-Jansen
J. Schaly-Kleyn
A. Krijnen
M. Luyten
E. Macquine
G. Magnee
E. Melkert
J. Montree
C. van Nispen
M. Pielaat
C. Pollatu
F. de Ruyter
A. v. Straten-Schaffers
Z. Trajkovic-Stanojevic
M. Struycken
P. Tan
D. Tillemann
C. Valentijn
M. van Nispen-de Wilde

sekretaresse
verpl. hulp/tolk
poolverpl.
poollaborante
medew.
verpl. hulp/tolk
huish. medew.
medew.
medew.
poolverpl.
poolanaliste
ziekenverz.
mondhygiëniste
medew.
pooladm. medew.
verpleegk.
ziekenverz.
ziekenverz.
pooladm. medew.
medew.
ziekenverz.
poollaborante
medew.
ziekenverz.
medew.
stafmedew. interne budg.
medew.
verpleegk.

civiele dienst
afd. 13
verpl. dienst
C.M.D.
opleidingen
afd. 13
centrale keuken
schoonmaak
med. archief
C.M.D.
C.M.D.
afd. 16/17
poli mondheilk.
microverfilming
adm. dienst
afd. 10/19
afd. 11
afd. 01
C.M.D.
schoonmaak
afd. 02
C.M.D.
med. archief
afd. 07
restaurant
adm. dienst
restaurant
afd. 11

WIJ NAMEN AFSCHEID per 1 december 1986

L. Akkermans	leerl. verpleegk.	afd. 22
L. Bresser	weekendhulp	afd. 22
C. Bruyns	weekendhulp	afd. 10/19
J. van Dijk	weekendhulp	centrale keuken
W. Franken	weekendhulp	centrale keuken
A. Franken	weekendhulp	afd. 01
C. Sonai-Jibodh	medew. mediakonversie	med. administratie
A. Lambers	verpleegk.	afd. 01
G. Magnee	medew.	medisch archief
M. Marijnissen	weekendhulp	centrale keuken
L. Naalden	medew. mediakonversie	med. administratie
J. v. d. Nieuwegiessen	wnd. hoofd	afd. 21
G. van Nimwegen	weekendhulp	centrale keuken
T. Rosier	leerl. verpleegk.	afd. 01
J. Vermeulen	leerl. verpleegk.	afd. 01
H. Weterings	ass. hfd TD	Technische dienst
A. Bolding-Zwart	verpleegk.	afd. 10/19
M. Pielaat	medew.	med. administratie
J. Cools	verpleegk.	afd. dialyse

GEBOREN

JETTY	dochter van de fam. Naalden-Emmelot, verpleegk. poli chirurgie 4 december 1986
WARD	zoon van de fam. Maaswinkel, ass. hoofd verpleegk. dienst 15 december 1986

BEDANKJES

Anja en Gert van Hoffe-Machielsen, sekr. poli longartsen

HUWELIJK

27 november 1986 M.C. van der Pluijm en A.M. Hammer,
medew. centrale keuken

MET INNIGE DEELNEMING.....

"Goede morgen" zei de burgemeester op z'n vriendelijkste toon, tegen de man, die 's avonds waarschijnlijk de nieuwe wethouder zou worden.

De strijd was gestreden.

De verkiezingen van de afgelopen maand waren bijzonder goed uitgevallen voor de man, wethouder in spé en lijsttrekker voor de partij, welke ook nog 's mans naam droeg: "Lijst Bokhoven". En wat gezegd moet worden, dat was een goed gekozen naam, want het stadje wat doorgaans erg "rood" was, droeg heel toevallig óók die naam.

Van Bokhoven groette minzaam terug.

Was hij het niet, die het de afgelopen vier jaar het College van Burgemeester en Wethouders erg moeilijk had gemaakt. Ja, soms zelfs had getreiterd en -volgens B. en W.- beledigd. Volgens van Bokhoven kon het in Bokhoven allemaal veel beter gaan als de mensen maar eens op hem wilden stemmen. Hij was de verkiezingsstrijd ingegaan met sterke slogans zoals "Bokhovenaren niet te evenaren" en "Bokhoven vrij" en wat dacht u van deze "Bokhoven, laat u niet beroven".

Dat laatste sloeg op een plaatselijke middenstander en weduwnaar, die alle drie de supermarkten van het stadje bezat. En lijst Bokhoven verdacht die middenstander ervan, dat hij gebruik maakte van z'n monopoly-positie en dat was ook zo.

Nou wil het toeval, dat de man, die de supermarkten beheerde, ook aan politiek deed en..... de huidige wethouder was. In de verkiezingsstrijd had hij ook een hele goede slogan: "Bokhoven niet van van Bokhoven!"

De meeste Bokhovenaren dachten dat dat een drukfout was en stoorden zich er niet zo aan, zo bleek dus uit de uitslag. Nou was de man van de supermarkten een vrij zelfverzekerd type, maar omdat hij de afgelopen vier jaren toch wat bokken had geschoten, was hij wel voorbereid op een kleine nederlaag. Dat die kleine nederlaag hem toch drie zetels had gekost, had hij nooit verwacht.

De mensen van Bokhoven bleven toch in z'n zaken boodschappen doen, gewoon omdat er geen andere winkels waren.... Ook van Bokhoven kon niet buiten de man. Dat zou ook later in de politiek zo blijken.

Die avond pakte boven Bokhoven donkere wolken zich samen; 't was ook zo warm geweest die dag.

Bijna 30° had de thermometer aangegeven rond 14.00 uur. Het was ook nu - tijdens de raadsvergadering - nog erg warm. De gemoederen waren ook al hevig verhit.

"Dame, mijne heren, met gemengde gevoelens zit ik deze laatste en tevens eerste raadsvergadering voor". Een zenuwachtig lachje kwam rond z'n wangen tevoorschijn. De burgemeester vond z'n woordspeling wel grappig. Hij bleek daarmee de enige te zijn. "Vier jaren lang heeft de raad in de huidige samenstelling veel leed en vreugde gedeeld".

Het zweet gutste de burgemeester, maar ook de meeste raadsleden van het voorhoofd, behalve van Bokhoven, die het gedeelte vóór de pauze en de beëdiging nog op de tribune had plaats genomen.

Terwijl de burgemeester gemeente, gemene en niet-gemeente of gemene woorden of geluiden voortbracht, dwaalden de gedachten van van Bokhoven af naar heel andere dingen. Hoe zou hij de vier jaren in de gemeenteraad nou waar maken wat hij had beloofd.... en hoe zou het nou met Riekie zijn. Dat laatste was wel het ergste wat hem zichtbaar kwelde.

Riekie was pas 23, knap en lief, geraffineerd. De vrouw van van Bokhoven was al 49 en had van dat alles maar zeer weinig.

De vrouw van van Bokhoven had ook maar weinig erg of notie van het feit, dat haar man en Riekie samen wat hadden. Integendeel. Vol trots, die ook wel gepast was, keek ze naar het profiel van haar man z'n gezicht. Met de weinige mensenkennis die ze had, zag ze alleen maar 'n tikkeltje zorg op z'n gezicht.

Maar wat wil je als ie misschien wel twee dingen tegelijk zou worden vanavond. Raadslid maar naar alle waarschijnlijkheid ook nog wethouder.

En dan die eer, nu kon ze ook pronken met de notabelen; ze was er nu bijna zelf een. Minzaam knikte ze links en rechts, zo hoort dat, naar mensen op de tribune en droomde zachtjes verder.

"..... hoop ik van harte, harte, dat het u allen, die niet meer terugkeren in de nieuwe raad, goed mag gaan en nogmaals hartelijk dank voor de grote inzet. Het ga u goed!!!"

Hier gebeurde het. Na een klein, hier en daar geforceerd applaus kondigde de burgemeester een pauze aan.

Iedereen ging even op de gang om bij de provisorisch ingerichte bar een kop koffie - voor deze gelegenheid gratis - te drinken. Ook de tribune was bij deze gebeurtenis uitgenodigd.

Stom toevallig liep van Bokhoven op dat moment Riekie letterlijk maar ook heel figuurlijk tegen het mooie lijf.

Riekie hield niet van politiek. Ze kwam daarom nooit in de raadszaal. Vanavond zou dat ook de eerste en de laatste keer zijn.

Wat niet zo toevallig was, dat de vrouw van van Bokhoven de eigenaardige blikken in de ogen van beide botsers zag en ze maakte zelf haar eerste scène in de wereld van de notabelen. "Zeg, kun je niet een beetje uitkijken, domoor!" bitste dame van Bokhoven richting Riekie.

"Hoezo, stom wijf!" zei Riekie vol opgekropte haatgevoelens jegens van Bokhovens vrouw; immers waarom zij wel en ik niet, zo dacht zij in een flits.

Gelukkig viel de klap met het handtasje daarna nog wel mee en hernam mevrouw van Bokhoven haar voorname pose.

Van Bokhoven zelf wist zich tijdens dit incident geen houding te geven, dit tot ergernis van èn z'n vrouw èn Riekie.

Hij hield zich zo afzijdig, dat Riekie naar haar vader, de huidige wethouder en kruidenier, liep en mevrouw van Bokhoven met een hoog rode kleur zich terugtrok in het damestoilet.

Van Bokhoven verplaatst zich vlug terug naar de raadszaal, alwaar hij bescheiden langs de kant bleef staan.

Weldra liep de raadszaal vol met het afroepen van de nieuw-gekozen raadsleden door de bode. Ieder nieuw raadslid werd verwelkomd met een applaus. Bij het afroepen van van Bokhoven kwam het meeste applaus vanaf de tribune en het was lang en hard!!

Immers deze man die de afgelopen vier jaar vanaf de tribune raadsvergaderingen leidde en verlengde, zat er nu zélf. Met vier zetels naast hem, die ook door partijgenoten werden bezet, voortaan in één klap de grootste partij!!

De kruidenier zat toevallig naast hem aan de "rechtse" kant.

"Van Bokhoven, proficiat", zei hij met een grijns op zijn gezicht als van een boer, die kiespijn heeft.

"Bedankt, van Grimsbergen" zei van Bokhoven met een brede glimlach terug. "We zullen de volgende vier jaren toch op een of andere manier met elkaar moeten samenwerken".

"Ja, of tegenwerken" bitste de kruidenier terug.

Na afloop werd er nog wat nageborreld in het cafeetje naast het gemeentehuis. Riekie was, samen met vader van Grimsbergen, ook naar "De Bok" gekomen.

De sfeer was er wel. Daar zorgde de muziek en vooral de alcohol wel voor. De sfeer was eigenlijk ietwat gekunsteld. Want eigenlijk konden maar weinig mensen naast elkaar zitten vanwege weer andere mensen.

Van Grimsbergen zat bij toeval tegenover van Bokhoven. Riekie stomtoevallig naast de vrouw van de burgemeester en schuin tegenover de vrouw van van Bokhoven, die op haar beurt weer tussen de burgemeester en haar eigen man zat.

Maar na een paar borreltjes werd de ruzie tussen gade van Bokhoven en Riekie bijgelegd en was van Bokhoven erin geslaagd naast Riekie plaats te nemen.

Maar Riekie was ondanks de wapenstilstand met mevrouw van Bokhoven het incident en zeker niet de houding van haar minnaar daarbij niet helemaal vergeten. Ze stak haar zoveelste sigaret op. Ook na het voeren van een paar glaasjes Martini werd het humeur van Riekie er niet beter op. Dit tot groot verdriet van de nieuwe wethouder van sociale zaken, die uit ervaring rijper geworden, al wist, dat z'n vrouw na een feestje altijd hoofdpijn had en hij bezig was die avond ook bij Riekie een blauwtje te lopen.

Na het 8ste glaasje Martini en met de klok tegen enen kwam de tong van Riekie plotseling los. Half zat hing Riekie aan de hals van Greet van Bokhoven.

"Greet", zei ze met vrij dubbele tong. "Greet, jouw vent hē, jouw vent is 'n lekkere vent!"

"Schaam je, jij del. Hoe durf je".

Maar Riekie hernam: "Moet je luisteren, ik heb al diverse malen met....."

Juist op dat moment kwam van Bokhoven zelf ertussen: "Riekie, stop ermee, je weet niet wat je zegt".

Vader van Grimsbergen koos toen voor de naar zijn mening op dat moment meest gepaste oplossing. Hij nam zijn dochter bij haar haar mee naar de deur en lokte daarmee weer een tegenactie uit van van Bokhoven en zijn vrouw.

Het werd dē scheldpartij van het jaar voor het stadje Bokhoven. Alleen was het op het laatst niet meer duidelijk wie met wie ruzie had.

Van Bokhoven had nog wel op het laatst geroepen, dat hij de kruidenier wel eens op een stille plaats zou willen tegenkomen en dat hij dan daarvan niets zou kunnen navertellen.....

Dat nu had hij beter niet kunnen verkondigen.

"Dus u beweert de man niet meer te hebben gezien na 2.00 uur in de nacht van de 7de op de 8ste juni", vroeg de commissaris met een strenge blik richting van Bokhoven.

"Nee, nee en nog eens nee" zei de arme man na zo'n drie uur verhoor.

Maar het was bekend, dat u de vermoorde niet zo erg graag mocht en u hebt hem ook bedreigd!"

"Ja, het is waar, ik mocht de man niet. Ik heb in mijn woede ook woorden van die strekking gezegd, maar ik heb het niet gedaan. Ik heb van Grimsbergen niet vermoord!"

Er waren trouwens nog meer belastende feiten voor van Bokhoven. Zo was vlak bij het ontzielde lichaam zijn aansteker gevonden.

Riekië die door dit ongelukkige voorval voortaan zoals ze zelf tegen anderen zei, gedoemd was om alleen te leven en te wonen, zat in een niet al te sombere bui de papieren na te kijken, die de notaris die morgen bij haar had laten bezorgen met als aanhef op het begeleidende briefje "met innige deelneming".

Piet Eelants.

OPENING SIZO

Donderdag 20 november j.l. werd SIZO geopend door de heer Croonen namens de directie.

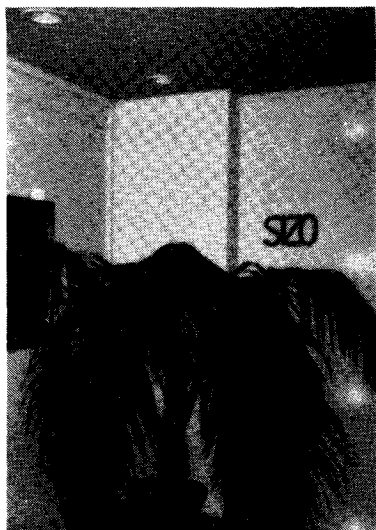
SIZO is de naam van de veelbesproken ontmoetingsruimte (sociaal cafe) binnen de muren van het SIZ-complex.

De ontmoetingsruimte werd gecreëerd door een deel van de Lounge af te scheiden. Kosten noch moeite zijn gespaard om de ontstane ruimte een zo gezellig mogelijk aanzicht te geven. De ruimte is bedoeld om het personeel van het ziekenhuis de mogelijkheid te bieden om na werktijd nog even met de collega's na te praten, onder het genot van een of meerdere drankjes.

SIZO is elke donderdagavond geopend van 16.00 tot 20.00 uur.

De ingezonden brief van enkele medewerkers van afdeling 10/19 (zie vorige Singel 33) heeft toch geholpen.

Redactie.



KARNAVAL 1987



VRIJDAG 20 FEBRUARI A.S.

GROOT
KARNAVALSBAL

In de lounge van het ziekenhuis.

Houdt deze datum vrij.



ST. NICOLAAS MIDDAG

Op zondagmiddag 30 november kwamen weer 74 kinderen met hun ouders om de jaarlijkse St. Nicolaas middag mee te maken.

De kinderen kregen bij binnenkomst een kleurplaat om mee te doen aan de kleurwedstrijd.

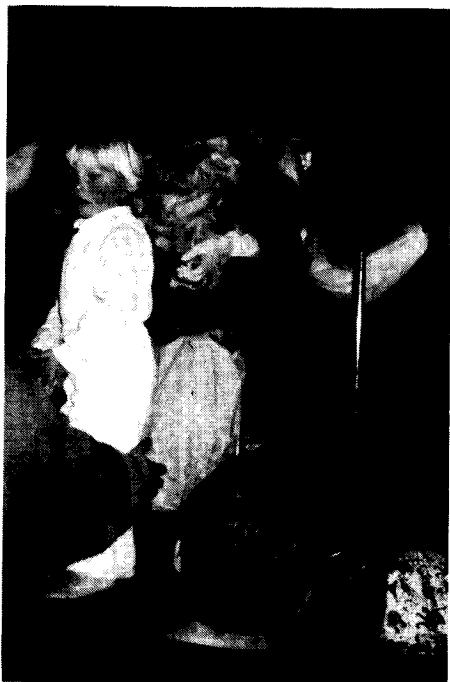
Om 14.15 uur maakte de Zwarte Pietenband zijn intrede.

Om 14.45 uur kwam St. Nicolaas waar alle kinderen al met spanning op zaten te wachten. Hij maakte met vele kinderen een gezellig praatje en er werden heel wat liedjes gezongen, natuurlijk onder begeleiding van de band. Ook een polonaise ontbrak er niet aan. Nadat alle kinderen een pakje en snoepgoed hadden gekregen moest St. Nicolaas helaas weer vertrekken. Het was weer een gezellige middag.

St. Nicolaas en Pieten bedankt.

D.I.O.





DIO PROGRAMMA

VOOR DE MAAND JANUARI 1987

RIKKEN

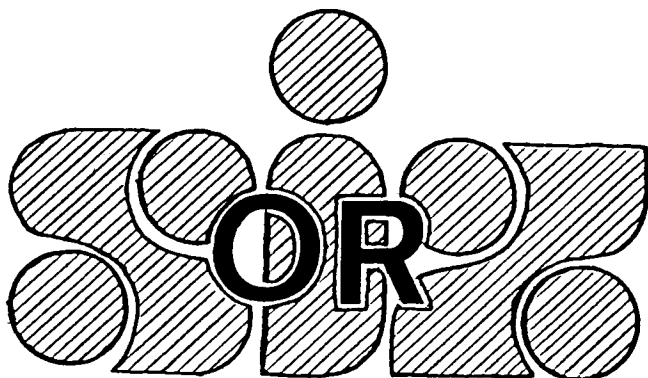
Iedere 2e dinsdag van de
maand, altijd gezellig.
Leuke prijzen.

BOWLING

Bowlingcompetitie
Dinsdag 27 januari
Aanvang 20.00 uur
Brunswickbowling, Nassausingel Breda

**JANUARI 1987
MAANDAG 19 JANUARI 1987
JAARVERGADERING D.I.O.**

Tot dan.....
O.Q.!!!



INFORMATIE

De O.R. - wat kan die nou?

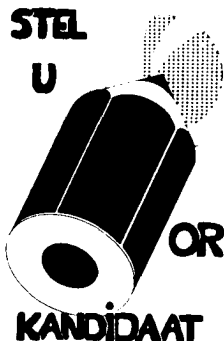
Vertegenwoordiging

DE ONDERNEMINGSRAAD OF O.R. IS HET VERTEGENWOORDIGEND orgaan van het personeel in de onderneming. Zoals de gemeenteraad de burgers in de gemeente vertegenwoordigt, komt de ondernemingsraad op voor de belangen van het personeel in de onderneming. En of dat nu gaat om een commercieel of een dienstverlenend bedrijf of bijvoorbeeld om een bibliotheek of welzijnsinstelling, doet er verder niets toe. De wetgever noemt al deze verschillende vormen van organisaties gemakshalve 'onderneming'.

Zo'n o.r. komt er niet automatisch. Die moet worden gekozen. Geldt bij de gemeenteraad en bij de Tweede Kamer een termijn van 4 jaar, de o.r. heeft de keuze tussen 2 of 3 jaar. De meeste ondernemingsraden houden 3 jaar aan, omdat het inwerken vaak vrij veel tijd kost.

Historie

De ondernemingsraad is er niet altijd geweest. De o.r. vertegenwoordigt een stuk medezeggenschap van mensen over hun werksituatie. En net als de democratisering van het onderwijs en het overheidsapparaat en zelfs ten dele van Kerk en leger, groeien dit soort zaken mee met de samenleving. De geschiedenis van de medezeggenschap in de bedrijven is zo'n honderd jaar geleden begonnen, toen directeur Van Marken bij de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek in Delft het initiatief nam om een personeelskern op te richten. Aan die vergadertafel met de stoelen met die befaamde hoge rechte ruggen, zaten bepaald niet de mensen met vuile nagels. Toch waren het mensen uit het personeel die belangen van het personeel met de directie bespraken. Van Marken's initiatief joeg in die tijd menig directeur de stuipen op het lijf. Maar zijn plan hing niet los in de lucht. Het was de tijd dat de bonden in opkomst waren. Dat had alles te maken met toenemende weerbaarheid van de werkende mens. De sociale wan-toestanden vroegen daar gewoon om. Begin deze eeuw zagen we de oprichting van de grote bonden zoals we die nu ook nog kennen. In de loop der tientallen jaren kregen ze soms een



De eerste tientallen jaren van deze eeuw laten ook de komst van de collectieve arbeidsovereenkomsten zien. Groepen werkgevers en werknemers sloten met elkaar overeenkomsten over de uit te betalen lonen, werktijden, vakantiedagen, werkomstandigheden enz. Nog steeds is dat het geval. Waarom is dat zo van belang voor de ondernemingsraad, omdat al die afspraken doorgaans buiten het werkterrein van de o.r. liggen. Er was toen helemaal geen o.r. en daar waar er wel een vorm van 'personeelskern' was, ging men er toch wel vanuit dat een onafhankelijke bond op dit soort terreinen beter kon onderhandelen met de werkgever(s) dan een afhankelijke personeelskern.



Wetten

Wetten De eerste ondernemingsraden dateren uit de '50-er jaren. In 1950 was de Wet op de Ondernemingsraden van kracht geworden. Kijken we terug naar die tijd dan zien we dat die eerste o.r. niet veel voorstelde. De o.r. was er vooral om de onderneming goed te kunnen laten functioneren. Dat betekende dus een beetje meeweten en wat kunnen meepraten. Voor die tijd was dat overigens niet zo gek. Iedereen kwam uit de oorlog met het gevoel dat er nu eendrachtig moest worden aangepakt. 'Samen de schouders er onder' werd een geveulegde uitdrukking. Medezeggenschap en gedeelde macht was voor een volgende generatie.

Sinds 1950 is er veel veranderd. Het gemiddeld opleidingsniveau van de mensen nam enorm toe. De domme arbeider van vroeger heette voortaan werknemer en dom was hij ook niet meer. De samenleving onderging een democratiseringsproces die, na een paar rustiger jaren, nu, in andere vorm, weer is voortgezet. De mensen zijn mondiger geworden. Op het gebied van de ondernemingsraden is dat vertaald in twee wetswijzigingen. Die van 1971 en die van september 1979. Kreeg de o.r. in 1971 al meer in de melk te brokkelen, de laatste verzwaring, die van 1979.

De O.R.

wat kan die nou?

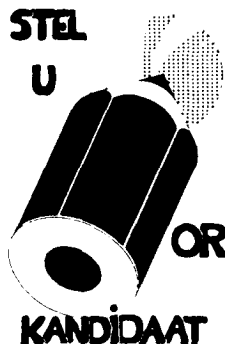
is opvallend. Voor die tijd had het Ministerie van Sociale Zaken al bepaald dat het nu ernst werd met de plicht om een o.r. in te stellen. Met de soepelheid van voorheen was het voortaan afgelopen. Dat net hoefde nu nog maar voor een deel te worden aangehaald. Daarmee was de weg vrij om de o.r. zelf meer gewicht te geven.

Wijzigingen

Belangrijke wijzigingen in die laatste wetsherziening zijn:

- de o.r. vergadert tegenwoordig zonder directeur of bestuurder, daarnaast zijn er verplichte vergaderingen van de o.r. met de bestuurders
- de o.r. heeft meer adviesmogelijkheden
- de o.r. heeft meer instemmingsmogelijkheden
- de o.r. heeft meer mogelijkheden in beroep te gaan.

Net als bij de eerdere wettelijke regelingen kwam de wet weliswaar via de politieke partijen in de Tweede Kamer tot stand, maar dan toch na veel vooroverleg tussen vakbonden en werkgeversorganisaties. Deze twee belangengroepen treffen we nog steeds rond de o.r. aan. Uiteraard via de c.a.o.'s, waarbij soms per sector of bedrijf aparte afspraken – ook over medezeggenschap – worden gemaakt. Maar daarnaast in de verschillende adviserende en toezichthoudende organen rond de o.r. Net als in de Stichting van de Arbeid en de Sociaal Economische Raad, adviesorganen van de regering, treffen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers elkaar daar.

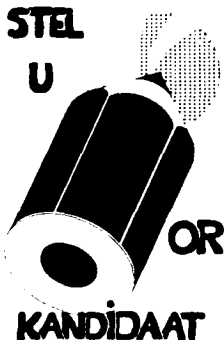


STEL U KANDIDAAT



STEL

U



Instemming

De instemming van de o.r. is volgens de Wet op de Ondernemingsraden (art. 27) beslist nodig als het gaat om in het algemeen regelingen op het gebied van het sociaal beleid van de onderneming. De wet noemt met name regelingen inzake:

- pensioenverzekering
- winstdeling
- spaarregeling
- werktijd- of vakantieregeling
- belonings- of functiewaarderingssysteem
- veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk
- aanstellings-, ontslag- en bevorderingsbeleid
- opleiding personeel
- beoordeling persoon
- bedrijfsmaatschappelijk werk
- werkoverleg
- behandeling klachten
- positie jongeren

Als de ondernemer het niet eens is met het besluit van de o.r. – de o.r. wijst zijn plan af – dan kan hij in beroep gaan bij de bedrijfscommissie. Of, als hij ook daar geen gelijk krijgt, bij de minister van Sociale Zaken. De bedrijfscommissie is een door vertegenwoordigers van bonden en werkgeversorganisaties bestuurde advies- en bemiddelingsinstantie op sectorniveau.

Advies

Een ander belangrijk recht van de o.r. is geregeld in artikel 25 van de wet: het adviesrecht. Dan gaat het om de verplichting van de onderneming om aan de o.r. advies te vragen over zaken als:

- fusie
- overnemen/overdragen bedrijf
- inkrimping/uitbreiding activiteiten
- wijziging organisatie
- wijziging bevoegdheden
- verandering vestigingsplaats
- inhuren/aantrekken groepen personeel
- investeringen
- nieuwe kredieten
- inschakelen externe adviseur(s)

Een lastig punt in de wet is dat het hierbij steeds moet gaan om 'belangrijke' kredieten, 'belangrijke' inkrimpingen enz. Zo'n term kan op verschillende manieren uitgelegd worden. Volgt de ondernemer niet het advies van de o.r. dan kan de raad daartegen beroep aantekenen bij de Ondernemingskamer, een afdeling van het Gerechtshof in Amsterdam.

Al met al betekent dat voor de personeelsvertegenwoordiging dat er wel meer te bepraten valt dan de kleur van het toilet papier en de samenstelling van de plantenbak in de hal.

Praktijk

Het gewicht dat de o.r. in werkelijkheid heeft hangt, zo leert de praktijk, van veel zaken af. Zoals de mensen die het werk doen, de medewerking van de directie, de tijd die voor het o.r.-werk beschikbaar is, de steun van de achterban, van de bonden enz. De wet regelt verder dat het o.r.-lid als o.r.-lid op zijn werk beschermd wordt, dat hij tijd moet krijgen om te vergaderen en bijvoorbeeld naar scholings- en vormingscursussen te gaan. De wet zegt ook dat de o.r. desgewenst een adviseur moet kunnen inschakelen als de raad een probleem te moeilijk vindt of meent dat er tegenover de directie op een bepaald gebied deskundiger geschat moet worden aangerukt. De o.r. krijgt de laatste jaren ook van andere kanten steeds meer taken toegeschoven en wint daarmee aan belangrijkheid. Denk aan de regelingen die op komst zijn voor de benoeming van commissarissen, de arbeidsomstandigheden (veiligheid, gezondheid en welzijn), de bedrijfsgeneeskundige diensten, het enquêterecht, de sociale jaarverslagen enz.

Kortom de ondernemingsraad houdt de mogelijkheid van een stuk medezeggenschap in dat de moeite meer dan waard is. De huidige halte is zeker niet het laatste station op het traject van de democratisering, maar we kunnen er al een heel eind mee komen. Een goede o.r. is daarom wat we er zelf van maken.

Dat begint bij de verkiezingen.

STEL U KANDIDAAT





WIE - WAAR - ONDERNEMINGSRAAD

Onderstaand een overzicht van de O.R.-leden en waar zij te bereiken zijn.

Naam	Afdeling	Telf. nummer
R. Bakkers	O.K.	2458
N. Schreuder	Functie afd.	2511-2512-2513
R. v. d. Smissen	Intensive Care	2551-2552
M. Soepenbergh-v. d. Made	Maatschappelijk Werk	2234
B. Sprengers (secretaris)	Kunstnieren centrum	2100-1316
C. Termohlen (voorzitter)	Instrumentenmakerij	2343
A. Valkema	Nucleaire geneesk.	2052-1191
A. Vissers	Technische Dienst	2228
A. Zegveld	Röntgen	2323

Secretaresse O.R.: Silvana van Dorst.

O.R. Secretariaat: derde etage leerlingenflat, toestel 2151.
maandags en donderdags bereikbaar.