

Inhoud	Blz.
Verslag van de vergaderingen O.R.	2
Het ziekteverzuim	3, 4, 5 en 6
Mededelingen	7 en 8
Geachte lezers	8
Een kommissie	9
Dankbetuiging	9
Een lekker kopje ziekenhuiskoffie en bonbons	10 en 11
Tekening Karthaus '73	12 en 13
Eerste lustrum D.I.O.	14
Feest programma	15
D.I.O. nieuws	16, 17, 18 en 19
Wist u dat !!	20 en 21
Tekening	22
Personalia	23 en 24
Uitslag van de puzzle	24

In verband met het 5-jarig bestaan van onze personeelsvereniging D.I.O., zal deze Singel voor een groot gedeelte in het teken staan van dit lustrum. Wij wensen het bestuur en de leden van D.I.O. van harte geluk.

De Redaktie.

Ingezonden stukken worden alleen geplaatst als de volledige naam en adres van de inzender bekend zijn bij de Redaktie.

De Redaktie kan weigeren bepaalde ingezonden stukken te plaatsen, maar zal dit dan, met omschrijving van de redenen, tijdig aan de inzender mededelen.

Voor de „inhoud” van een ingezonden stuk is **uitsluitend de inzender verantwoordelijk**.

Redaktie :

Dhr. J. A. C. van Alphen,
Dhr. M. P. J. van Bracht,
Mevr. Ch. van Loon,
Dhr. A. A. Vissers,
Dhr. A. Veldman,

Foto-reportages :

Dhr. J. van der Pol.

Omslag :

Rosemarie van Boxel.

Druk :

Drukkerij
West-Brabant,
Dreef 58, Breda.

VERSLAG VAN DE VERGADERINGEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD Periode maart - juni 1973

Op 12 maart 1973 is de huidige ondernemingsraad door Mr. van Setten geïnstalleerd. Alvorens Mr. van Setten zich richtte tot de leden van de nieuwe ondernemingsraad dankte hij de leden van de oude ondernemingsraad. Hij wees er op dat door de oude ondernemingsraad op het terrein van het overleg binnen het ziekenhuis veel pionierswerk is gedaan. Ondanks dat zal het volgens Mr. van Setten voor de nieuwe ondernemingsraad aanvankelijk wat moeilijk zijn, aangezien slechts 3 leden van de oude raad zijn herkozen, hetgeen waarschijnlijk zijn oorzaak vindt in het grotere personeelsverloop in ziekenhuizen. De ondernemingsraad dient een instituut te zijn, dat belangen van het gehele huis behartigt, een instituut dat beter dient te zijn dan een personeelsraad, die alleen de belangen van het personeel behartigt.

De verhoudingen binnen het ziekenhuis dienen goed te zijn. Tevens dient op de eerste plaats de behandeling van de patiënt zo goed mogelijk te zijn. Dit kan, wanneer men de direktievertegenwoordiging ziet als een vertegenwoordiging in het huis, die streeft naar de behartiging van de belangen van de patiënt. Mr. van Setten wenst de nieuwe leden toe, te slagen in deze geest, in goede harmonie met de direktie, het stafbestuur en het bestuur van het ziekenhuis.

Tijdens de eerste vergadering van de ondernemingsraad d.d. 2 april 1973 wordt de brief van dhr. Vissers voorgelezen. Dhr. Vissers deelde hierin mede, dat hij zich niet meer herkiesbaar stelt als kandidaat voor de functie van sekretaris van de ondernemingsraad, aangezien hij van mening is, dat deze functie niet verenigbaar is met de functie van hoofd personeelszaken. Naar aanleiding van deze mededeling wordt een sekretaris uit de gekozen leden van de ondernemingsraad gekozen nl. als eerste sekretaris dhr. Sebregts en als tweede dhr. Veldman.

Verder zijn tijdens deze vergadering de volgende commissies benoemd ;

1. agenda-kommissie
leden : dhr. de Gouw, dhr. Sebregts, dhr. Veldman.
2. kommissie reglement ondernemingsraad
leden : dhr. Jansen, dhr. Veldman.
3. kommissie scholing en vorming
leden : dhr. Looymans, mej. Couwenberg, dhr. Thiele.
4. voorbereidende kommissie voor een vaste jongeren kommissie
leden : mej. Couwenberg, dhr. Jansen, dhr. Veldman.

Hierna volgt nog een korte samenvatting van de rondvraag.

Op de vraag wat er bedoeld wordt met het non-actief van Ir. v. d. Goorbergh antwoordt de voorzitter, dat het bestuur van het ziekenhuis Ir. v. d. Goorbergh in afwachting van de beëindiging van zijn dienstverband op nonactief heeft gesteld. In verband met de door het C.O.Z. voorgestelde besparing van f 240.000,— wordt gevraagd of het de bedoeling is dat ook op personeel bespaard wordt, daar personeelskosten t.a.v. de andere kosten het meest gestegen zijn. Als besparing op dit gebied niet sociaal verantwoord mogelijk is, zal dit niet geschieden. Door allen dient getracht te worden de kosten zo laag mogelijk te houden. Er wordt door de ondernemingsraadsleden op gewezen, dat het kostenbewustmaken van het personeel preventief kan werken.

Het ligt in de bedoeling om in iedere Singel 33 een kort verslag van de ondernemingsraad's vergaderingen te plaatsen.

De 2e sekretaris,
A. M. VELDMAN.

HET ZIEKTEVERZUIM

Er treedt in Nederland sinds een reeks van jaren een voortdurende stijging op van het ziekteverzuim.

Ook in ons ziekenhuis is het ziekteverzuim in de loop der jaren enorm toegenomen.

Om U een indruk te geven van dit ziekteverzuim, laten wij hieronder enkele gegevens volgen.

Uit een vergelijkend onderzoek onder 5 ziekenhuizen, zijnde het Diaconessenhuis, het St. Josephziekenhuis en het Binnenziekenhuis (allen gevestigd te Eindhoven), het St. Josephziekenhuis te Venlo en ons ziekenhuis, zijn over het eerste en tweede kwartaal van dit jaar de volgende cijfers bekend.

Aantal ziekmeldingen per 100 personeelsleden;
1e kwartaal 1973 gemiddeld 65.7 bij ons 64.5
2e kwartaal 1973 gemiddeld 41.4 bij ons 39.9

Gemiddelde verzuimduur in dagen per verzuimgeval (inclusief de langdurig zieken);

1e kwartaal 1973 gemiddeld 8.7 bij ons 11.4
2e kwartaal 1973 gemiddeld 11.2 bij ons 14.4

Gemiddelde verzuimduur in dagen per verzuimgeval (exklusief de langdurig zieken);

1e kwartaal 1973 gemiddeld 7.5 bij ons 9.9
2e kwartaal 1973 gemiddeld 9.5 bij ons 12.0

Aantal verzuimdagen in % van het aantal kalenderdagen (inclusief de langdurig zieken);

1e kwartaal 1973 gemiddeld 6.5 bij ons 8.3
2e kwartaal 1973 gemiddeld 5.2 bij ons 6.7

Aantal verzuimdagen in % van het aantal kalenderdagen (exklusief de langdurig zieken);

1e kwartaal 1973 gemiddeld 5.5 bij ons 7.2
2e kwartaal 1973 gemiddeld 4.2 bij ons 5.5

In absolute cijfers betekent dat, dat gedurende het 1e en 2e kwartaal van dit jaar zich in totaal 918 mensen ziek gemeld hebben. Dit bij een gemiddelde personeelssterkte van 875.

Het totaal aantal verzuimdagen bedroeg 11.910, inclusief de langdurig zieken. Eksklusief de langdurig zieken is het totaal aantal verzuimdagen 9.919.

(Een langdurige zieke is iemand, die gedurende het gehele kwartaal ziek is).

Aan ziekingeld werd gedurende deze periode betaald ± f. 218.000,—.

Om U een idee te geven waar de mogelijke oorzaken van dit hoge ziekteverzuim kunnen liggen en hoe we dit verzuim kunnen beperken, laten wij hieronder een uittreksel volgen van het rapport „Ziekteverzuim” van een werkgroep van het Verbond van Nederlandse Ondernemingen (V.N.O.) en het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (N.C.W.).

A. VISSERS

J. van ALPHEN.

HET ZIEKTEVERZUIM

De stijging van het ziekteverzuim is het gevolg van :

- toename van het aantal ziekmeldingen;
- verlenging van de gemiddelde ziekteduur.

Nivo en ontwikkeling van het ziekteverzuim worden beïnvloed door :

- de conjunctuur;
- de ontwikkeling van de medische wetenschap;
- het gehele sociale klimaat, met inbegrip van de sociale wetgeving en de uitvoering daarvan.

Opmerkelijk is, dat er grote verschillen bestaan in ziekteverzuim tussen bedrijfstakken en zelfs vergelijkbare ondernemingen. Met andere woorden; deze verschillen zijn terug te voeren op door de onderneming te beïnvloeden factoren.

Factoren die - blijkens de literatuur - het ziekteverzuim beïnvloeden.

A. De werknemer en zijn persoonlijke omstandigheden.

- De noodzaak om te verzuimen wordt vaker aanwezig geacht. Dat wil zeggen dat bepaalde klachten thans - in tegenstelling tot vroeger - wel als ziekte worden beschouwd;
- De gelegenheid tot verzuim is groter geworden. Hiermede wordt bedoeld, dat de arbeidsongeschiktheid minder financieel en maatschappelijk risico met zich mee brengt dan vroeger;
- De afwezigheidsbehoefte is toegenomen. Hiermede wordt bedoeld, dat de werksituatie minder bindingskracht heeft dan vroeger om de werknemer te dwingen, ondanks een zekere hinder, te gaan werken.

Ook zouden veranderingen in de verzuimnoodzaak, verzuimgelegenheid en verzuimbehoefte van invloed zijn op (het moment van) de herstel melding en dus op de ziekteduur.

Samenvattend kan men stellen, dat de stijging van het ziekteverzuim ten dele veroorzaakt wordt doordat de beslissing om te gaan of te blijven verzuimen gemakkelijker genomen kan worden en ook genomen wordt.

B. Het werk en de werkomgeving van de werknemer.

Het is niet onlogisch te veronderstellen, dat een werknemer die tevreden is met zijn werk en die zich verbonden voelt met dat werk en het bedrijf, minder behoefte zal gevoelen om te verzuimen en eerder bereid zal zijn om, bij minder ernstige klachten, door te werken.

Verder zijn van belang;

1. **De werkomstandigheden.**

Lichamelijk hinderlijke werkomstandigheden, zoals zwaar werk, tocht en slechte verwarming hebben nadelige gevolgen voor de gezondheidstoestand. Bovendien zouden zulke werkomstandigheden een werknemer met een flinke hoofdpijn of een griepje eerder doen besluiten zich ziek te melden en pas weer aan het werk te gaan als men zich 100% fit voelt.

Verzuim komt verder veel voor bij;

- veelvuldig en langdurig overwerk;
- het werken in ploegendiensten (door verstoring van het levensritme).

2. **De arbeidsvoorwaarden.**

De werknemer, wetend dat zijn ziekmelding weinig of geen financiële gevolgen voor hem heeft, zou de beslissing om te verzuimen gemakkelijker nemen.

De vraag is, of dit euvel met wachtdagen is te verhelpen.

Wanneer het opnemen van snipperdagen niet of slechts beperkt mogelijk is, zou een werknemer, die om welke reden dan ook een hele of een halve vrije dag nodig heeft of meent te hebben, geneigd zijn zich „kort” ziek te melden. Bovendien is het denkbaar, dat een werknemer, wetende dat hij te laat zal komen en dat hij daarvoor een boete zal moeten betalen, zich liever voor een halve of een hele dag ziek meldt.

3. **Leiding en organisatie van de onderneming.**

Vluchten in verzuim vindt vaak plaats in autoritair geleide bedrijven, waar beslissingen zonder overleg worden genomen en opgelegd.

Het dragen van verantwoordelijkheid, taakverruiming en groepstaken zou de binding aan het werk en dus het verzuim beïnvloeden.

4. **Aard en omvang van de onderneming en personeelssamenstelling.**

Naarmate de onderneming groter is, neemt de ziektefrekwentie toe.

(De werknemers voelen zich minder betrokken bij het werk).

In bedrijven met een groot verloop wordt vaak verzuimd.

5. **Het personeelsbeleid.**

Een goede begeleiding van de werknemer is van groot belang.

C. **De medische wetenschap en de organisatie van de gezondheidszorg.**

Psychische stoornissen worden meer dan vroeger als ziekte, leidend tot arbeidsongeschiktheid, erkend.

De grens tussen ziek zijn en niet ziek zijn kan moeilijker worden vastgesteld.

D. **De werkgelegenheid.**

Aangetoond is, dat er verband bestaat tussen de situatie op de arbeidsmarkt en het ziekteverzuim.

Bij een stijging van het werkloosheidspercentage neemt het aantal ziekmeldingen af.

De beperking van het verzuim.

A. Uitgangspunten.

- De leiding moet overtuigd zijn van de noodzaak om systematisch aandacht te besteden aan het verzuim.
- Ook de werknemers moeten inzicht krijgen in het verzuim en beseffen dat het bedrijf deze zaak belangrijk vindt; bekendmaking van het verzuimpercentage, uitbetaald bedrag aan ziekingeld, verloren gegane arbeidsuren, waarbij het zinvol zou zijn een onderscheid te maken tussen kort verzuim van enkele dagen tot een week en langer durend verzuim.
- Het bedrijf moet beschikken over gegevens en inzicht hebben in de oorzaken van het verzuim.

B. Verzuimbeperkende maatregelen.

- Bij verzuim, veroorzaakt door de persoonlijke omstandigheden, dient overwogen te worden of vanuit het bedrijf, bijvoorbeeld door de personeelsfunktionaris hulp kan worden geboden.
- Aan klachten en wensen van het personeel dient serieus aandacht te worden besteed. Dat wil zeggen, dat ofwel veranderingen worden aangebracht ofwel uitleg wordt gegeven, waarom bepaalde voorzieningen niet getroffen kunnen worden.
- Duidelijke en herhaalde bekendmaking van de voorschriften betreffende ziekmelding en herstelmelding is geboden. De mogelijkheden die er bestaan om straf op te leggen bij overtreding van de verschillende bepalingen of bij misbruik, moeten bekend zijn.
- Gedacht kan worden aan het scheppen van een mogelijkheid om hele of halve snipperdagen op te nemen.
- Speciale aandacht dient te worden besteed aan de introductie van nieuw personeel. Nieuw personeel dat zich niet „thuisvoelt” zal eerder geneigd zijn te verzuimen.
- Een goede personeelsplanning en een goed promotiebeleid bevordert de binding aan het bedrijf, het vermindert onzekerheden over de toekomst en zal dus een verzuimbeperkende invloed kunnen hebben.
- Van zeer veel invloed is verder de stijl van leidinggeven. De maatschappelijke ontwikkeling vereist een democratische stijl van leidinggeven, waarbij aan de geleiden gelegenheid wordt gegeven de gang van zaken te beïnvloeden.
- Het bevorderen van groepsvorming binnen het kader van werkoverleg. Dit kan tot gevolg hebben, dat het gevoel, gezamenlijk verantwoordelijk te zijn voor een bepaalde taak, wordt bevorderd. Bovendien zal dan de groep zelf korrigerend optreden.
- Het blijft uiteraard aanbevelingswaardig dat er ruime belangstelling voor de zieke wordt getoond.

MEDEDELINGEN

Van de N.Z.R. ontvangen wij de volgende brief betreffende de uitkering ineens periode 1 januari - 1 augustus 1973 en de nakalkulatie 1973 van 1,01%.

Mijne Heren,

In aansluiting aan circulaire KA 97 / 732939 dd. 2-8-1973, waarin werd medegedeeld, dat teruggekomen zou worden op de uitkering ineens en de nakalkulatie 1973, gaarne het volgende :

A. De uitkering ineens.

1. Algemeen.

Alhoewel het aanvankelijk in de bedoeling heeft gelegen om voor de uitkering ineens aan te houden het percentage van 3 - zijnde 1,75% van het jaarsalaris - is in verband met nagekomen correcties hiervan afgezien en overgenomen de techniek van de salaris-aanpassing per 1 augustus 1973.

2. De peildatum.

Deze is gesteld op 1 juli 1973.

Indien betrokkene op genoemde datum niet meer in dienst is : de laatste dag, waarop hij / zij gedurende de uitkeringsperiode werkzaam was.

3. De uitkeringsbasis.

Deze is de som van :

- a) het op de peildatum geldende maandsalaris inkl. de compensatiepremie A.O.W.;
- b) de gedurende de uitkeringsperiode gemiddelde maandelijksse toeslag voor onregelmatige diensten en overwerk.

4. De hoogte van de uitkering.

Deze bedraagt voor elke maand gedurende de uitkeringsperiode, waarin betrokkene werkzaam is (geweest) c.q. de hoedanigheid bezit van belanghebbende, 1,68% van de uitkeringsbasis verhoogd met f 29,61 per maand.

5. Het totale bedrag van de uitkering gedurende de periode 1 januari - 1 augustus 1973.

Deze bedraagt $7 \times 1,68\% + 7 \times f 29,61$ c.q. 11,76% van de uitkeringsbasis verhoogd met f 207,27.

B. De nakalkulatie van 1,01%.

1. De peildatum.

Deze is gesteld op 1 juli 1973.

Indien betrokkene op genoemde datum niet meer in dienst is : de laatste dag, waarop hij / zij in het jaar 1973 werkzaam was: indien betrokkene na 1 juli 1973 in dienst treedt : de datum, waarop dit plaats vindt.

2. De uitkeringsbasis.

Deze is de som van :

- a) het op de peildatum geldende maandsalaris inkl. de compensatiepremie A.O.W.;
- b) de gemiddelde maandelijksse toeslag voor onregelmatige diensten en overwerk.

3. De hoogte van de uitkering.

Deze bedraagt voor elke maand van het jaar 1973, waarin betrokkene werkzaam is c.q. de hoedanigheid bezit van belanghebbende, **1,01%** van de uitkeringsbasis.

Voor diegenen, die op of na 1 augustus 1973 in dienst (zullen) zijn getreden, bedraagt de hoogte van de uitkering evenwel **0,89%** van de uitkeringsbasis.

4. Het totale bedrag van de uitkering over het jaar 1973.

Deze bedraagt $12 \times 1,01\% = 12,12\%$ van het maandsalaris inkl. de compensatiepremie A.O.W. verhoogd met de eventuele gemiddelde onregelmatigheid en overwerk per 1 juli 1973.

Voor diegenen, die na 31 juli 1973 in dienst treden X maanden $\times 0,89\%$ van het dan geldende maandsalaris.

C. Konklusie.

Indien er van wordt uitgegaan, dat een werknemer gedurende het gehele jaar 1973 in dienst zal zijn, bedraagt de totale uitkering per werknemer **$11,76\% + 12,12\% = 23,88\%$ van het maandsalaris van 1 juli verhoogd met de eventuele gemiddelde onregelmatigheid en overwerk per 1 juli 1973 en verhoogd met f 207,27.**

Voor werknemers evenwel, die gedurende een gedeelte van het jaar 1973 werkzaam (zullen) zijn, geldt het onder A en B bepaalde.



GEACHTE LEZERS,

Dit is voor iedereen bestemd. Voor diegenen die niet zonder bril kunnen lezen; zet hem dan vlug op, het is heel belangrijk.

Op de eerste plaats zeggen wij U allen hartelijk dank voor de grote belangstelling, die wij mochten ondervinden op onze afscheidsavond, waardoor deze avond voor ons onvergetelijk werd (en dit hopen wij ook voor U).

De stage is hier prettig verlopen en onvergetelijk geworden.

Er is menig traantje gelaten bij het afscheid van personeel en Inas onder elkaar. Maar ja, er is een tijd van komen en er is een tijd van gaan.

De tijd van komen is gegaan en de tijd van gaan is gekomen.

Nu nog een kort woordje tot de nieuwe Inassers : wij wensen jullie een heel prettige stage toe. Zorg goed voor de patiënten en heb nog veel leut en nog veel geluk in je verdere studie.

De Inassers.

EEN KOMMISSIE

Een kommissie wordt geboren,
Is het niet. Is het wel.
Het is omdat wij een Hoofd verloren.
Is het niet of is het wel.

De eerste kommissie is gestorven.
Is het ja. Is het nee.

Een tweede kommissie wordt verworven.
Daarmee moeten wij in zee.

Wat voor een kommissie zal het wezen.
Jeminee. O jemina.

Deze vraag is mij gerezen.
Welke komt weer uit de la ?

Een raadskommissie ?
voor elk probleem ?

Een beleidskommissie ?
met welk systeem ?

Zelfs van een subkommissie heb ik gelezen.
Als er maar tijd blijft om de patiënt te helpen genezen
kan die zijn nut wel hebben.

Ik voor mij hoop echter

PUZZLE

Vertikaal :

W is een kommissie die
arbeid verricht.

Horizontaal : Vul in :

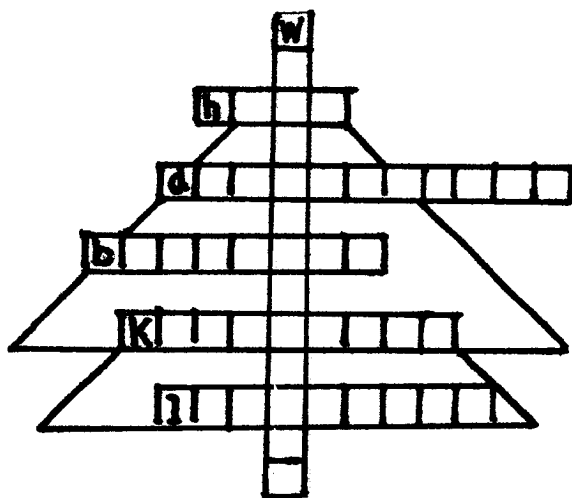
h) Met . . . en ziel
of
Bitter in de mond
maakt het . . . gezond.

d) Experts

b) Aangestelde

k) Vul in :
Als ik lieg, dan lieg ik in . . .

l) Vul in :
Spreek, ik zal goed . . . ,
zoals de paarden naar de
toom,
de schepen naar het roer.



Voor oplossing : zie pag. 24.

Francoise van Eijl
Verpleegkundige O.K.

DANKBETUIGING

Gaarne wil ik alle personen hartelijk danken, die mijn
12½-jarig dienstjubileum tot een prettige en onvergetelijke
dag hebben gemaakt.

In het bijzonder dank ik de directie en de kollega's van
de Couveuseafdeling voor de fijne attenties.

M. DIELS.

EEN LEKKER KOPJE ZIEKENHUISKOFFIE EN BONBONS

Beste Zuster X blijkbaar bent u al 17 jaar weg uit het ziekenhuiswerk! Wat een tijd. Toen u het ziekenhuis de rug toeerde, maakte ik juist mijn entree. Ook toevallig!

Wat is er sindsdien toch veel binnen en buiten de ziekenhuiswereld gebeurd. De Amerikanen zijn zelfs in levende lijve op de maan geland en het blijkt nu mogelijk de hartslag van de mens met een batterij netjes regelmatig te laten kloppen.

Ik kan mij voorstellen, dat u het heerlijk vond, dat in het moderne ziekenhuis alles voor het grijpen lag, tot scheermesjes toe. En dan te bedenken dat je inderdaad alles na gebruik zo maar mag weggooien. Het lijkt op verspilling, maar heus zuster, met de huidige salarierings-scala van het verplegend personeel is deze wijze van werken toch het goedkoopst en zoals u ongetwijfeld zult begrijpen het veiligst tegen ziekenhuisinfecties.

Het is u hopelijk ook opgevallen, dat de beoordeling van werkzaamheden van verplegend personeel door patiënten een dubieuze zaak is. De kreet „alles wat de zuster doet, is goed” klinkt aardig. In de praktijk is echter deskundige begeleiding bij moderne chirurgie een eerste vereiste! Is dit niet het geval, dan kunnen er fikse brokken gemaakt worden.

Het gezellige praatje komt, ik geef het toe, wel eens in de verdrukking. Wel moet u niet vergeten dat 'n geslaagde operatie een kort verblijf in het ziekenhuis garandeert. Ondeskundige behandeling en begeleiding kan door botontsteking of afsterven van een been eindigen met een voor het leven invalide patiënt, die zonder uitzicht op genezing nog maanden in het ziekenhuis moet toeven. Persoonlijk ben ik derhalve voorstander van „weinig gepraat”, maar wel goede chirurgie.

Leuk dat u mee mocht met de doktersvisite! Inderdaad duurt deze echter op zondag vrij kort. Maar ook op zondag maken wij een volledige visite! Waar vind je zoiets? Zelfs chirurgen zouden 's zondags wel eens willen uitblazen! Helaas, de uitspraak van onze leermeester Professor Nuboer; „Amice, 's zondags zijn je patiënten ook ziek” staat in onze hersenen gegrift! Vandaar

Maakt u zich overigens geen zorgen. Wij kennen onze patiënten door en door. Immers door een chirurg worden zij te woord gestaan op de polikliniek bij hun eerste bezoek. Door een chirurg worden zij bij opname vóór de operatie onderzocht en zelfs wordt de patiënt, voor zover mogelijk, ingelicht over wat hem te wachten staat.

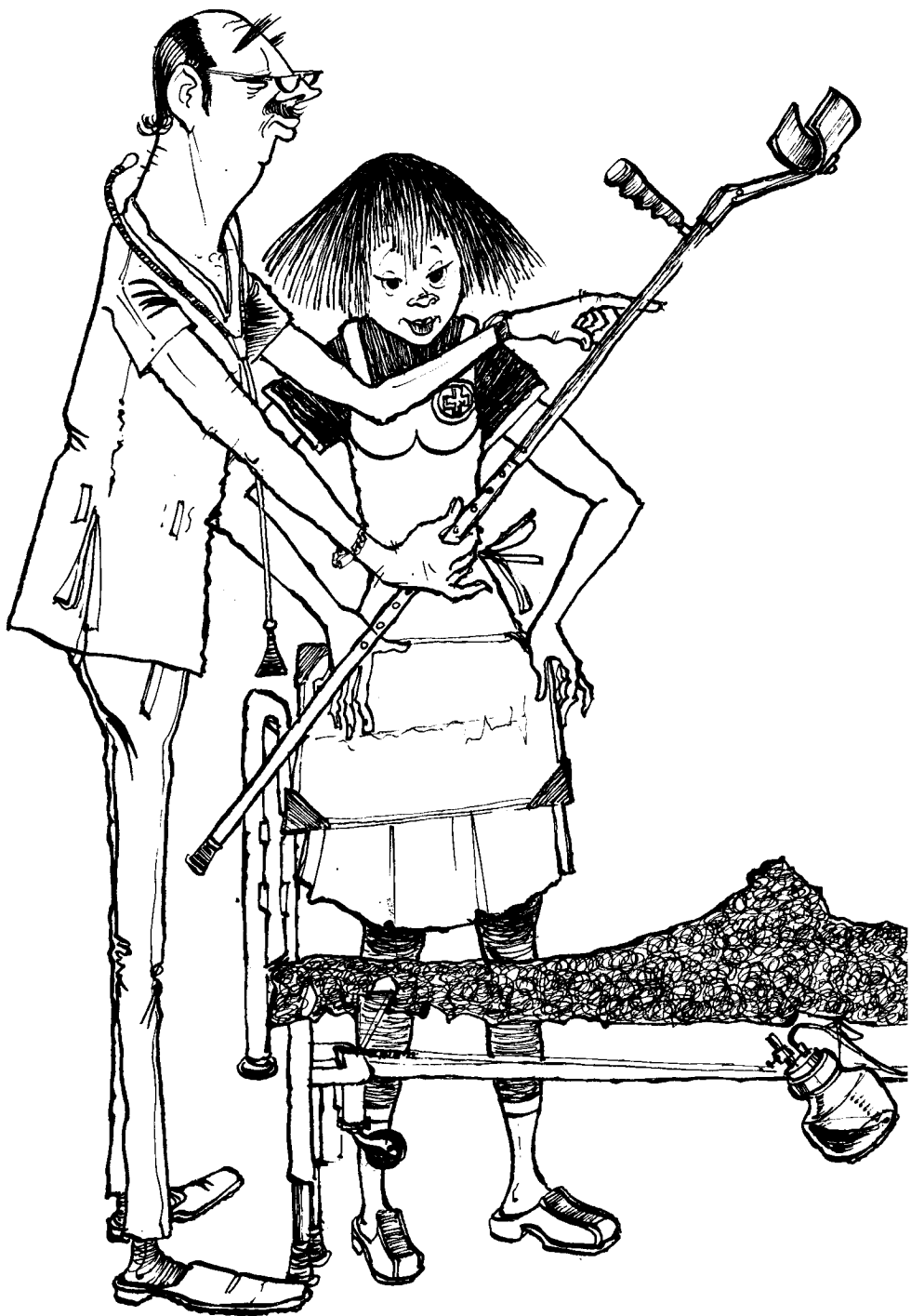
'n Schoonheidsfoutje zou ik uw opmerking willen noemen, dat alles zich afspeelde aan het voeteneinde van de patiënt, zodat kommunikatie ('n modewoord) met de patiënt niet zo goed mogelijk is, het gaat wel over, maar niet mét de patiënt. Het is u blijkbaar, jammer genoeg, door de netheid en zorgzaamheid van ons verplegend personeel van afd. B, ontgaan dat dit gesprek eenvoudig nergens anders kan plaats vinden. Tussen de bedden van deze 50 jaar oude zaal is n.l. geen ruimte, tenzij je met je rug tegen een vaas met bloemen of 'n sputumpot wilt aanstaan. Mij kennende zult u dit dus niet van mij verwachten. Wat de laatste opmerking over die kommunikatie betreft, nog even mijn bescheiden zienswijze. Het is 'n typische kreet van deze tijd, uitgevonden door sociale werkers, docenten van scholen en academici, speciaal vakbekwaam in alles wat tot „de rechten van de mens” behoort en wat daar allemaal mee samenhangt. Leuke enthousiaste mensen die het, neem ik aan, allemaal goed menen. Édoch mijn beste zuster, voor dit hele legertje pratende vakbekwamen begint het weekend al vrijdag 's avonds om 5 uur, terwijl zij, na een vorstelijke genoten weekend-rust, 's maandagsmorgens reeds om half 10 met hun geëngageerd werk beginnen!

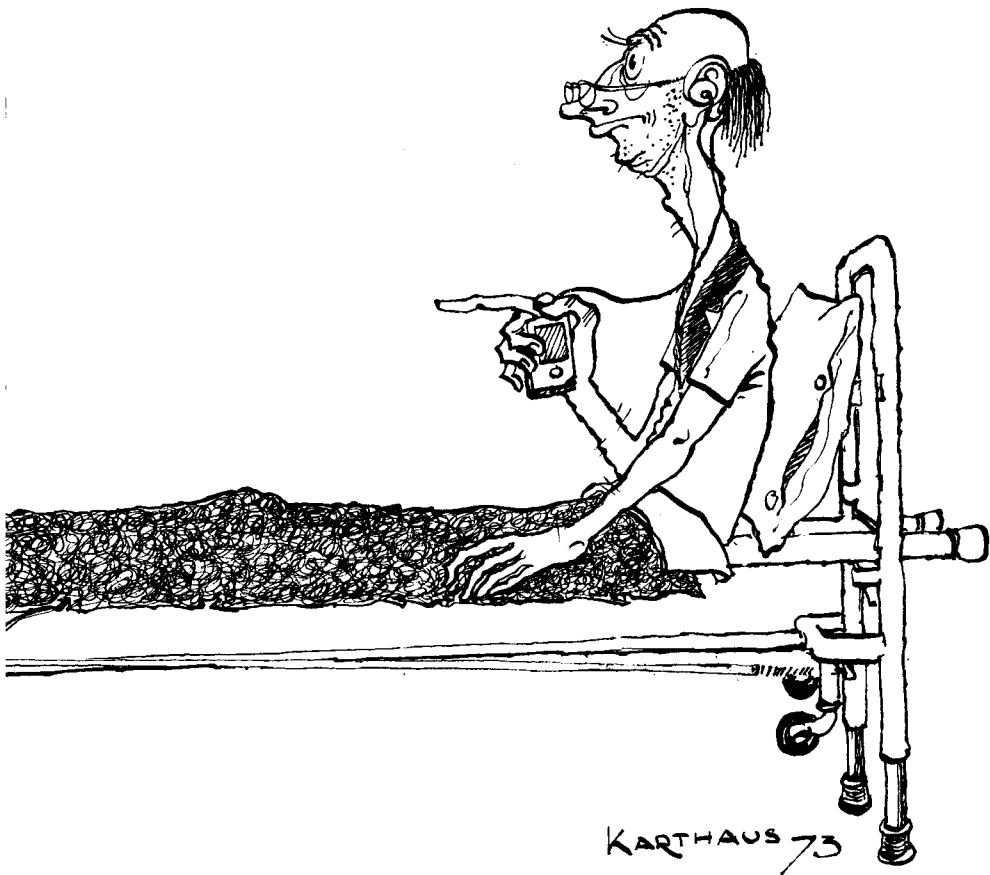
Het zal een ieder en ook u nu duidelijk zijn, waarom theorie en praktijk dan wat erg ver uiteen komen te liggen.

Dat het zonder meer zinloos en onjuist is om met het merendeel van de patiënten in technische details te treden is u hopelijk ook duidelijk geworden. De patiënten op die zondag bleken n.l. zelfs niet in staat te beoordelen, of de zuster, die toen even een handje kwam helpen, deskundig was of niet. Dat is maar gelukkig ook, anders had u zich die zondagmorgen op afd. B helemaal niet zo gezellig gevoeld en dat zou ik jammer gevonden hebben.

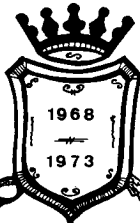
Vandaar kom nog eens langs voor een lekker kopje ziekenhuiskoffie en een heerlijke bonbon!

Dr. A. J. M. KARTHAUS.

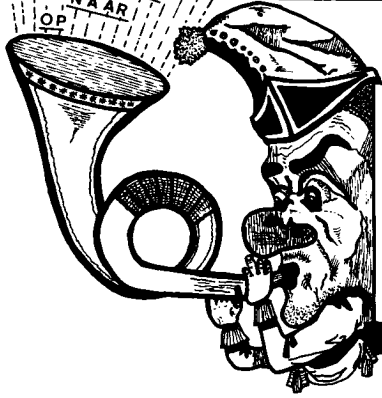




EERSTE
LUSTRUM



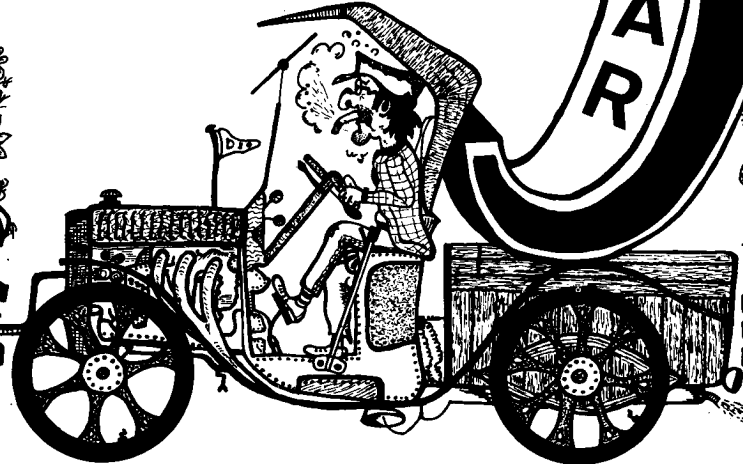
VAN: **DIO**



OP
NAAR
HET
FEEST

3 NOVEMBER 1973

**J
A
A
R**



3. NOV



1e LUSTRUM
3 NOVEMBER 1973

Feest

programma

- 10.30 uur : Start autopuzzelrit vanaf de Lounge van de Verpleegstersschool. Hier zal u eerst een kop koffie worden aangeboden.
- 20.00 uur : Ontvangst van de gasten in de K.T.S. „de Blauwe Kei” van Riebeecklaan 2, te Breda.
- 21.15 uur : Aanvang van het Koud Buffet, tevens uitreiking der prijzen van de Autopuzzelrit.
- ± 23.00 uur : Lustrumbal met medewerking van het „Moon-glow Kwartet”.



± 02.00 uur : Sluiting.



EERSTE LUSTRUM

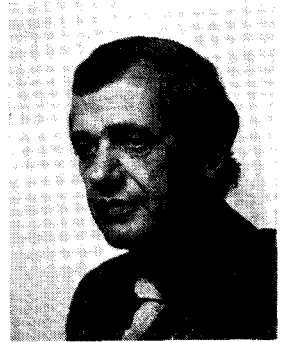
Met veel genoegen voldoe ik aan het verzoek van het Bestuur van D.I.O. om een stukje te schrijven ter gelegenheid van het eerste lustrum van onze, mijns inziens, voortreffelijke personeelsvereniging.

Was D.I.O. de eerste personeelsvereniging in ons ziekenhuis? Ja en nee.

Vóór het ontstaan van D.I.O. waren er medewerkers in ons ziekenhuis, die zich verenigd hadden in, wat men kan noemen „een ontspanningsvereniging”.

De mannen van de civiele, technische, en tuindienst hadden een keer per jaar een „feestavond” in het Moederhuis Mater Dei.

Uit de overlevering heb ik vernomen, dat er dan onder het genot van een flesje bier en een enorme hoeveelheid worstenbrood zwaar gekaart werd. De zusters van het Moederhuis deden hier enthousiast aan mee.



Voor de huishoudelijke medewerksters werden er gezellige avondjes georganiseerd. Ook werden er door hen uitstapjes gemaakt. Dit meestal onder leiding van Mej. Hommel.

Voor het verplegend personeel was er de vereniging „Ignatia Interna”. Deze vereniging heeft jarenlang op het gebied van de ontspanning voortreffelijk werk gedaan.

Uit het voorgaande blijkt echter dat er toen van één personeelsvereniging, toegankelijk voor **alle** medewerkers, geen sprake was. Toen ik hier een korte tijd als hoofd personeelszaken werkzaam was, bleek dan ook wel, dat er bij vele medewerkers het verlangen bestond om te komen tot één grote personeelsvereniging.

Op 22 februari 1968 adviseerde ik de directie, op verzoek van diverse personeelsleden, om over te gaan tot het oprichten van één personeelsvereniging en deze vereniging dan ook subsidie te geven. De directie ging hier enthousiast mee akkoord. Er werd een voorbereidingskommissie benoemd en nadat deze commissie gebleken was, dat vele personen het idee steunden, vond op 20 november 1968 de oprichting plaats. Op die avond werd ook het eerste bestuur gekozen.

Ik herinner mij van die avond de enorme inzet bij de verkiezingen. Er was veel reclame gemaakt voor de kandidaten. Met spandoeken, versierde paraplu's en ook enorm „geschreeuw” werden de kandidaten „aangeprezen”. Ook waren er medewerkers bij die dachten, dat er een soort „vakbond” werd opgericht en er werd al meteen meer inspraak geëist.

Dan waren er de „angstigen” die meenden dat hun salarisverhoging of promotie gevaar zou lopen als men geen lid zou worden. Er waren op die avond nogal wat misverstanden.

Nadat deze misverstanden uit de weg waren „gepraat” werd het Bestuur gekozen en was de personeelsvereniging een feit.

Is een personeelsvereniging een „onderdeel” van het totale personeelsbeleid? In strikte zin; nee.

Een personeelsvereniging moet zuiver een ontspanningsvereniging zijn. Iedere medewerker kan, geheel vrijwillig, lid worden van die vereniging en de leden zelf bepalen hun deelname aan de activiteiten.

Anderzijds is het zo, dat een goede personeelsvereniging veel kan bijdragen tot het „verbeteren” van het werkklimaat. Juist in de „ontspanningssfeer” waarbij de medewerkers van diverse diensten elkaar ontmoeten en waar de „maskers” die wij soms tijdens de werkzaamheden dragen, eens spontaan afgeworpen kunnen worden, - waar rangen en standen verdwijnen, - daar ontstaan kontakten die een positieve invloed kunnen hebben op ons allemaal, ook in de dagelijkse werksituatie.

In dit licht bezien is D.I.O. een personeelsvereniging waar wij trots op kunnen zijn.

Niemand zal ontkennen dat iedere vereniging staat of valt met het Bestuur dat de leden kiezen. Ik geloof namens alle leden van D.I.O. te spreken als ik dank zeg aan het Bestuur, dat onder de bezielende leiding van de voorzitter, de Heer Bastiaansen, in de afgelopen 5 jaren zoveel activiteiten ontplooid heeft.

Met de wetenschap dat D.I.O. voor vele medewerkers niet meer weg te denken is en in de overtuiging dat deze vereniging van veel nut is voor de persoonlijke verhoudingen in ons ziekenhuis, wens ik haar een zeer, zeer lang bestaan toe.

A. VISSERS,
Hoofd Personeelszaken.



KOUD BUFFET D.I.O.

Voor mensen die niet precies weten hoe zoets in zijn werk gaat, volgen hier enkele gegevens.

Een koud buffet is niets anders dan een lange tafel waar allerlei hapjes, salades en sauzen op staan.

Het is de bedoeling dat iedereen die aan de beurt is, zijn bordje pakt, dat aan het begin van de tafel klaar staat met bestek en servetje.

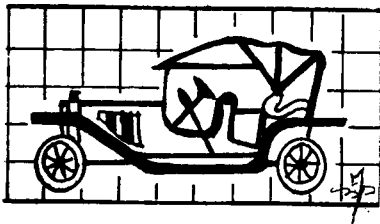
Men loopt dan langs de tafel en kiest van ieder gerecht **een hapje** naar keuze, b.v. een tomaatje, een eitje enz.

We beginnen aan twee kanten, anders duurt het te lang. Uiteraard staat aan beide zijden hetzelfde.

Van de salades kunt u een schep nemen. Saus en brood naar behoefte. U begrijpt wel, er komen nog meer mensen, wij zorgen dat er voor iedereen genoeg is.

Mochten er die avond nog vragen zijn, onze koks staan u graag terzijde.

De Chef-kok.



AUTO PUZZEL TOCHT

Wat gaan we doen?

Aan de hand van een routeopdracht, die u strikt dient uit te voeren, leiden we u over landweggetjes en buitenwegen, die door een gedeelte van de Baronie van Breda voeren. Om nu te weten te komen of u deze route goed gereden heeft, worden onderweg controles geplaatst. Bovendien worden u vragen gesteld over punten, die u tijdens de rit bent tegengekomen, met de mogelijkheid daaraan verbonden, dat u bepaalde opdrachten uit dient te voeren.

Evenals vorig jaar is er weer een arsenaal van prijzen beschikbaar gesteld, die u kunt verdienen door de puzzeltocht zo goed mogelijk uit te voeren.

Het is daarom wel gewenst, dat u de reglementen voor deze rit goed, zeer goed leest! Let wel, het gaat hier niet om een snelheidsrace. Echter wel om een juiste uitvoering van de gegeven opdrachten.

Dhr. W. van Dongen,
St. Med. Lab.

D.I.O..... ALAAF

Wij opperkolderspuiters en wijze raad met de duidelijke visioenen van de 11e van de 11e voor ogen en met de feestneuzen snuivend naar het carnaval 1974 hebben er een geweldige behoefte aan om het jubilerende bestuur van DIO onze oprechte gelukwensen aan te bieden. DIO als de financiële promotor van alles wat feest heet staat altijd klaar voor de Kolderspuiters ... alAAF.

DIO is de levensader tussen carnaval en de Kolderspuiters en uit deze „bloedverwandschap" danken wij het bestuur voor alles - en dat is verdraaid nog aan toe heel wat - voor alles wat jullie voor de karnavalsvereniging hebben gedaan en in het bijzonder voor de periode vanaf de couveuse-tijd tot het uitgroeien tot een volwassen kleuter van de raad der gekken.

Alaaf. Ga zo door en het zal waarachtig wel gaan.





Op 3 november a.s. gaan wij het eerste lustrum vieren. U heeft dit reeds op diverse plaatsen in het ziekenhuis kunnen lezen en overal zijn activiteiten waar te nemen om dit feest zo veel mogelijk luister bij te zetten.

Graag wil ik in deze Singel 33 van de gelegenheid gebruik maken om allen hartelijk dank te zeggen voor de vele vrije uren aan het actieve bestaan van D.I.O. besteed. Speciale dank ook aan hen, die, weliswaar geen zitting hebbend in het bestuur, in de voorbije 5 jaar zoveel vrije tijd belangeloos beschikbaar hebben gesteld.

Mogen de activiteiten die in de afgelopen 5 jaar hebben plaats gevonden voor de niet-leden alsnog een stimulans zijn om als lid van de personeelsvereniging toe te treden!

U een prettige lustrumviering toewensend,

J. BASTIAANSEN.



D.I.O. de dropping een warm hart toedroeg, zodoende dit driemaal organiseerde, maar wegens een verbod een van hun grootste activiteiten waarwel moest zeggen.

D.I.O. onlangs de prijzenkast moest vergroten door de toename van het aantal bekertjes die door ons elftal bijeen werden getrap.

D.I.O. iedere woensdagavond een zaal beschikbaar stelt, waar de leden hun sjutteltje op kunnen slaan.

D.I.O. zelfs een biljartclub opgericht heeft en dat er na vier avonden nog één man overbleef !!

D.I.O. in 1972 zestienmaal vergaderde. (Het is maar een weet!)

D.I.O. ook eens probeerde om een volleybalklubje op te richten, dat dit wel lukte, maar van korte duur was !

D.I.O. leden nu al zo'n 5 jaar lang hun kegeltjes omver werpen, en nog wel bij onze overbuurman.

D.I.O. op 13 november 1972 een fondueavond organiseerde voor zo'n 300 personen, die onder de klanken van de Radetskymars als nagerecht brandend ijs geserveerd kregen.

D.I.O. voor het tweede karnavalsbal een couveuse ging gebruiken om een premature raad van elf te voorschijn te toveren, dit onder het toezicht van een vroedvrouw ! !

D.I.O. zo'n 100 maal het bad heeft gevuld, om zo'n 4000 personen te laten zwemmen.

D.I.O. al 5 jaar lang dezelfde sinterklaas heeft, die na al die jaren nog steeds niet beeft, maar toch iets van een ekonoom weg heeft.

D.I.O. in 1969 filmavonden en bingoavonden organiseerde, maar na verloop van tijd er niemand meer kwam opdagen.

D.I.O. een toneelclub oprichtte in 1970, maar dat het stuk helaas nooit is gespeeld, wegens het vertrek van de regisseuse.

D.I.O. (rik)keizers kent. En dat zo'n 2000 mensen rikten, die 750 prijzen in de wacht sleepten.

D.I.O. een strandwandeling organiseerde waar iedereen nu nog over spreekt, al was de afstand wel wat te lang. Maar het water was toch heerlijk. Dit was op 16 juli 1971.

D.I.O. opgericht werd op 20 november 1968 in de aula; er op die avond twee vergaderingen werden gehouden om 17.30 en om 20.30 uur. Dit om iedereen in de gelegenheid te stellen, een vergadering bij te wonen.

D.I.O. in 1970 nog gymles gaf!!

Maar door te stijve leden(maten) deze activiteiten moest staken.

D.I.O. d.d. 18-12-1968 het volgende bestuur had :

W. van Tiel,	Voorzitter.
J. Bastiaansen,	Vice voorzitter.
F. de Rijk,	1ste Secretaresse.
Mej. van Wannijn,	2de Secretaresse.
C. Goos,	Penningmeesteresse.
J. de Graaf,	Algemeen secundus.
P. Schaeffer,	Commissaris voor sport en alg. ontspanning.
J. Schreuder,	Commissaris voor sport en alg. ontspanning.
J. v. d. Berg,	Commissaris voor sport en alg. ontspanning.

D.I.O. geen bezwaar had om op 1 september 1969 pingpong ballen en tafels te kopen.

Al heeft men nu alleen nog maar het vergrootglas over om de spelers te zoeken!!

D.I.O. een orkest in oprichting had en daarvoor een contrabas kocht; het orkest nooit heeft gespeeld en de bas door het huidige bestuur verkocht is.

D.I.O. in 1972 een autorally organiseerde die 60 km lang was. Maar dat een automobiliste 200 km nodig had om tot de ontdekking te komen, dat er rond Breda nog zoveel natuurschoon was.

D.I.O. nu al 5 jaar lang een barbeque-middag organiseert voor lichamelijk gehandicapte kinderen (op de Murkhoeve).

De naam D.I.O. gekozen is door het personeel van de O.K., dat hiermee de prijsvraag won en vijftien gulden in ontvangst mocht nemen.

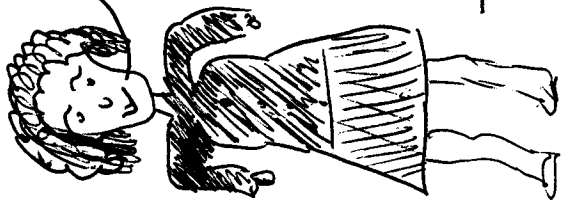
D.I.O. de eerst geplande karnavalsavond op 15 februari 1969 af moest gelasten wegens een tekort aan bezoekers; maar in 1973 al moest gaan zoeken naar een nog grotere zaal om 400 pers. en 5 orkesten te kunnen bergen.

D.I.O. in 1969 begon met de eerste fietsenrally annex barbeque en daarvoor tot nu toe reeds :

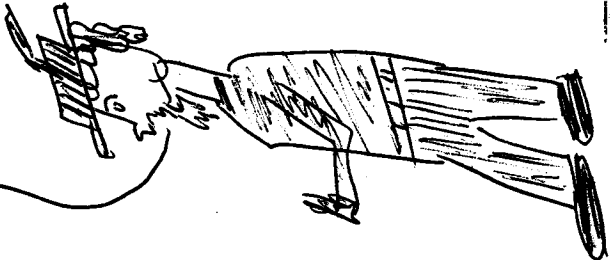
500 zakjes houtskool
1000 koteletten
250 stokbroden
20 liter saus
100 kaarsen
3800 glazen bier nodig had!

D.I.O. lessen gaf in bloemschikken, koken en creatieve handvaardigheid, hetgeen door de leden zeer op prijs werd gesteld.

Zouden er geen richtlijnen zijn voor het doelmatig gebruik?



JAWEL, MAAR DIE RICHTLIJNEN MANGEN ER TUSSEN!



PERSONALIA

WIJ VERWELKOMEN

Dhr. J. H. Peters	Path. Anatoom	Mej. M. Rijnen	School
Mej. A. Akkermans	Hoofdadm.	Dhr. P. van Velzen	School
Mej. J. Danen	Hoofdadm.	Mej. M. Verheij	School
Mej. M. van Gils	A	Mej. A. Verweij	School
Mevr. M. de Kok-Jansen	Mech-Adm.	Mej. M. Ysebaert	School
Mevr. M. Luyben-Hilgers	G	Dhr. J. Cornelis	A
Dhr. C. Poppelaars	Portier	Dhr. J. Driesprong	Salarisadm.
Mej. A. van Rossum	Hoofdadm.	Mej. H. Helmonds	Maria Pav.
Dhr. G. Saerens	O.K.	Mevr. A. de Jong-Joosen	Longfunctie
Mej. S. Simon	Hoofdadm.	Mevr. A. Kessels-van Gils	Cardiologie
Mevr. C. v. d. Sluys-v. d. Wouw	G	Mej. J. v. d. Kieboom	Ther Pav.
Mevr. A. Strous-Reijnders	O	Dhr. T. Peeters	Arts-Ass.
Dhr. J. Wagenvoort	Ass. Arts	Mej. Y. Pluymen	Röntgen
Mej. C. Wullems	Path. Lab.	Mej. M. Rouws	C/D
Mevr. E. Zaal-Lammers	B	Mej. M. Slabbers	A
Mej. v. Lo	Nuc. Geneesk.	Dhr. H. Tenthof-van Noorden	A
Mej. K. Keijzers	Hoofdadm.	Mevr. C. Theeuwes-Anssems	Uitsl. kamer
Dhr. G. de Baere	Arts ass.	Mej. E. Vromans	E
Mej. R. Krol	Hoofdadm.	Mej. A. Kwisthout	Stag.
Mej. B. van Seters	Nuc. Geneesk.	Mevr. A. Bruynstems-v. Esch	Couveuse
Mej. E. Alting	Stag.	Mevr. H. Genefaas-de Laat	Röntgen
Mej. A. Christiaens	Stag.	Mej. Th. Hoffland	C/D
Dhr. M. v. d. Wal	Stag.	Mej. J. ten Hove	B
Mej. H. Wassenberg	Stag.	Mevr. A. Smits-v. Laarhoven	Path. Lab.
Mej. J. van Beek	B	Mej. A. Tieleman	C/D
Mej. A. Beekers	C/D	Mevr. A. v. d. Wulp-v. Dijke	Ther. Pav.
Mevr. H. v. Ginneken-Tiemens	D	Mej. J. Bardoel	O.K.
Mevr. H. Heijn-Hulscher	Apotheek	Mevr. E. Brooymans-d'Hont	Röntgen
Mevr. W. Pieterse-Jansen	G	Mej. M. van Etten	Ass. Kl. Psych.
Mej. E. Smulders	Ther. Pav.	Zr. Gabriël van Meel	Interne Kliniek
Mej. C. Roovers	Nuc. Geneesk.	Mej. M. de Jong	Apotheek
Mej. C. Bink	C/D	Mej. M. Klerkx	Chir. Poli
Mej. A. Buyck	School	Mej. M. van Megen	Maria Pav.
Mej. L. de Rooy	C/D	Mej. A. van Merode	B
Dhr. J. van Baal	School	Mej. M. van Raak	Maria Pav.
Mej. D. Bakx	School	Dhr. A. Salemink	Hoofdadm.
Mej. A. Bartels	School	Mej. M. v. d. Velden	Tel. Centr.
Dhr. J. van Bedaf	School	Mevr. L. Verdaasdonk-Verwijmeren	G
Mej. M. van Beek	School	Mej. C. Antonissen	Inas
Mej. T. van Beek	School	Mej. J. de Beer	Inas
Mej. A. Bekker	School	Mej. C. v. d. Bempt	Inas
Mej. E. Bogers	School	Mej. Th. v. d. Berg	Inas
Mej. M. Boomsma	School	Mej. M. van Berlo	Inas
Mej. E. Broeders	School	Mej. G. v. d. Broek	Inas
Dhr. J. Daemen	School	Mej. A. Denissen	Inas
Dhr. A. van Dorst	School	Mej. A. Diepstraten	Inas
Dhr. A. van Dijnsen	School	Mej. J. Goutier	Inas
Mej. P. van Gijn	School	Mej. A. Haarbosch	Inas
Mej. J. van Haperen	School	Mej. Y. van Hest	Inas
Mej. Y. Heering	School	Mej. M. van Iersel	Inas
Mej. A. de Jong	School	Mej. M. Megens	Inas
Mej. M. Keyser	School	Mej. C. van Nimwegen	Inas
Dhr. W. Koniuszek	School	Mej. F. van Oers	Inas
Dhr. F. Leijnen	School	Mej. M. van Oosterhout	Inas
Mej. R. de Maayer	School	Mej. C. Rijnen	Inas
Dhr. P. van Meel	School	Mej. M. Schijven	Inas
Mej. A. de Mooij	School	Mej. C. Teeuwen	Inas
Mej. P. van Peperstraten	School	Mej. M. Vaessen	Inas
Mej. M. Pijnenburg	School	Mej. J. van de Ven	Inas
Mej. M. Roks	School	Mej. W. van der Ven	Inas
Mej. J. Ruskus	School	Mej. F. Zegers	Inas
		Dhr. E. v. d. Leeuw	Stag.

WIJ FELICITEREN

Dhr. en Mevr. Bruynzeels-Brouwers met de geboorte van hun dochter Elvera.
Dhr. en Mevr. Crane-Roovers met de geboorte van hun dochter Rachel.
Dhr. en Mevr. Martens met de geboorte van hun zoon Onno.
Dhr. en Mevr. Dilven met de geboorte van hun zoon Frans.
Dhr. en Mevr. van Kuyck-Voogt met de geboorte van hun dochter Petronella.
Dhr. en Mevr. van Noort met de geboorte van hun zoon Victor.
Dhr. en Mevr. v. d. Bergh met de geboorte van hun dochter Claartje.
Dhr. en Mevr. Meeuwesen-Bastiaansen met de geboorte van hun dochter Sandra.
Dhr. en Mevr. Dekkers-Nooren met de geboorte van hun dochter Marieke.

HUWELIJKEN

14—08—1973 Dhr. C. v. d. Avoort (P) met Mej. W. Michielsen.
15—08—1973 Mej. C. Boonen (röntgen) met Dhr. P. de Nijs.
22—08—1973 Mej. V. de Meulemeester (Ther. Pav.) met Dhr. H. Voorn.
31—08—1973 Mej. Th. Buys (K) met Dhr. A. van Emmerik.
07—09—1973 Mej. H. Daas (H) met Dhr. H. Redelijk.
07—09—1973 Mej. A. Roelofs (Pers. Zaken) met Dhr. P. Sass.
14—09—1973 Mej. M. Jansen (mech. adm.) met Dhr. W. de Kok.
14—09—1973 Mej. A. Lambregts (U.K.) met Dhr. R. Rohder.
14—09—1973 Mej. G. Schalken (röntgen) met Dhr. L. Gladdines (C/D).
03—10—1973 Mej. E. Trommels (röntgen) met Dhr. L. Rensen.
06—10—1973 Mej. I. van Engelen (D) met Dhr. K. Homans.
12—10—1973 Mej. M. Koenen (Tel. Centr.) met Dhr. F. Seelen.
19—10—1973 Mej. J. van Wanrooy (Poli) met Dhr. H. Kievits.
23—10—1973 Mej. Ph. Snels (B) met Dhr. K. Jumelet.
26—10—1973 Mej. C. Bogaers (C) met Dhr. C. van Seters.

GESLAAGD VOOR HET DIPLOMA ZIEKENVERPLEGING-A

Zr. H. Bergmans	Zr. I. Metselaar
Zr. H. Redelijk-Daas	Zr. M. Pantophlet
Zr. E. Dam	Zr. Ch. Stadhouders
Zr. L. Cock-v. d. Giessen	Zr. I. Stevens
Zr. A. Hereijgers	Zr. R. Toebak
Zr. A. van Hooff	Zr. E. Tuinfort
Zr. M. van Hooff	Zr. H. Wijers
Zr. L. Jacobs	Br. J. Gerrits
Zr. M. Bijl-de Leuw	

GESLAAGD VOOR DE AANTEKENING KINDERVERPLEGING

Zr. L. Hooimeijer	Zr. M. Plasschaert
Zr. B. de Jongh	Zr. A. Theunissen

WIJ FELICITEREN MET HET 12½ JARIG DIENSTJUBILEUM

Dhr. J. Sebregts

UITSLAG VAN DE PUZZLE

Ik voor mij hoop echter

b) en k) dat een **benoemde commissie** voor de O.K.
W een **werkkommissie** zal zijn
d) van **deskundigen**
h) met een **hart** dat weet
l) te **luisteren**

Françoise van Eijl
Verpleegkundige O.K.