

# "SINGEL 33"

19e jaargang - no. 1

JANUARI 1988

REDAKTIE: Bob Leclercq (pers. zaken) toestel 2404  
Johan Gudde (nieuwbouwwzaken) " 2598  
Nel v. Well-Cornet (repro; koörd.) " 2289

Dio berichtgeving: Ria Otto toestel 2255  
Omslagontwerp: Rinus Wijnings

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

Dankbetuigingen	2
Vakantiewerk 1988	2
Een directeur is ook maar een mens (11)	3
Singeltjes	4
DIO bestuursmededeling	4
Jubilea en pensioneringen 1988	5
DIO programma	7
Smeekbede om empathie	8
Agenda jaarvergadering	9
Voorlichting sociale leidraad	10
Direktie-mededeling	23
St. Nicolaas 1987	24
Langlaufen met DIO	26
Personalía	27
December-maand: Pakjesmaand	28
Le Grand Spectacle 1988	29
65 Jaar feest SIZ in beeld	30
Geslaagden	32
AIDS: medisch en sociaal	33
Dierenrijk	35
DIO carnaval 1988	36
Een geslaagde klinisch wetenschappelijke dag	37
Vrede	38
Return to Sender	40
Nieuwjaarsreceptie	40

# DANKBETUIGINGEN

Hiermede wil ik bedanken de directie, collega's röntgen en DIO voor de bloemen, die ik heb ontvangen tijdens mijn ziekzijn.

*Tonny Hermans,  
röntgenarchief.*

Langs deze weg wil ik iedereen bedanken voor de felicitaties en persoonlijke belangstelling, die ik mocht ontvangen ter gelegenheid van mijn 12½-jarig dienstjubileum.

In het bijzonder dank aan mijn collega's van afdeling 10/19, die er aan hebben meegewerkt, dat deze dag voor mij zo prettig is verlopen.

*Wouke Eindhoven,  
afdeling 10/19.*

Graag wil ik de directie, hoofd van dienst, collega's, UVV-dames en vele andere bekenden danken voor de bloemen, kaarten en belangstelling tijdens mijn ziekte.

*J. Mertens,  
Hfd. Patiëntenregistratie.*

## **Vakantiewerk 1988 in het ziekenhuis**

De eerste aanmeldingen voor vakantiewerk in de zomer 1988 komen 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 hiervoor nu reeds verkrijgbaar zijn bij de personeelsadministratie (3e etage II.flat, kamer 30) P. Schneider.

Deze aanmeldingsformulieren moeten VÓÓR 1 maart 1988 bij de personeelsadministratie ingeleverd worden.

Personeelszaken.

## Een directeur is ook maar een mens (11)

Een kleine kerstgroep is wat ik heb behouden vanuit de rijke familietraditie van de grote kerst-den met riante stal, waarin zoveel personen een onderkomen hadden gezocht. En dan moet U bedenken dat de koningen nog in de doos bleven totdat zij op 6 januari zouden arriveren uit het verre Oosten. Een vredig tafereel en dan te bedenken dat men zojuist een (eerste) bevalling achter de rug heeft onder kommervolle omstandigheden. Als kind stond ik er niet bij stil. Mijn vader was wars van onnutte moderne uitvindingen. Zo hebben wij nog lang de koffie met de hand gemalen en de kwis "een kwartje per sconde" kunnen zien door belangeloze medewerking van de burens, die de T.V. een verrijking van de mensheid vonden. In een kerstboom hoorde geen kunstlicht en dus werden er behoedzaam echte kaarsjes in aangebracht. De stal werd gemaakt van "grotpapier". Vader kneedde ermee een comfortabel onderkomen rondom de stam van de boom. Ieder jaar zag het er weer anders uit: spannend. Eenmaal bouwde hij een heuse stal van hout en stro. Hij bewerkte het hout tegen bederf en weersinvloeden (?) en vervolgens hing er in het huis een penetrante carboleumlucht die ons ertoe bracht het bouwsel op eerste kerstdag de tuin in te gooien. Het rotspapier bracht weer uitkomst.

Het was in ons grote gezin de gewoonte dat ieder die kon figuurzagen of knippen, zelf een kerststalletje in elkaar knutselde. Op de dressoir stond zo een aantal satelietstalletjes met een eigen boompje en een kaarsje. Regelmatig werd de hoofdlamp uitgedraaid en tuurden wij door ons eigen kaarsje naar de bewegingloze figuurtjes in het hoge mos. Ja zo moest het ongeveer geweest zijn in Bethlehem. Tijdens een van deze sessies gebeurde het onvermijdelijke: de sateliet-kerstboom stond te dicht op het kaarsje en vatte luid knetterend vlam. De flakkerende toorts werd me in de handen gedrukt met de mededeling dat ik ervan zou lusten, indien ik hem uit mijn handen zou laten vallen. Vader beukte met alle geweld tegen de tuindeuren, die doorgaans eenvoudig waren te openen. Het had evenwel al een paar dagen flink gevoren en er lag een pak sneeuw. Terwijl hij me over zijn schouder nog verder ontmoedigde de fakkel te laten vallen, verdween hij met een luide knal uit het zicht. De fakkel vloog achter hem aan en siste na in de sneeuw.

"En nu al die rotkaarsjes de deur uit", sprak mijn moeder resoluut en zonder ruimte voor discussie.

De volgende dag hingen er elektrische lichtjes in de boom. Ach, het was toch eigenlijk al allemaal onecht wat er in die boom hing. Bovendien was de piek, volgens vader, een uiterst heidens symbool.

De spuitbus met sneeuw werd wel buiten de deur gehouden. Dat het in het Midden Oosten regelmatig zou sneeuwen, dat ging er bij ons niet in. Er zijn grenzen!

Vandaar dus dat kleine kerstgroepje, zonder franje..... maar wel met een echt kaarsje.

Ik wens U allen goede feestdagen.

F.J.M. Croonen, directeur.

---

BODEN TE KOOP AANGEBODEN TE KOOP AANGEBODEN TE KOOP AANGEBODEN  
AGD TE KOOP GEVRAAGD TE KOOP GEVRAAGD TE KOOP GEVRAAGD  
JONDEN GEVONDEN GEVONDEN GEVONDEN GEVONDEN GEVONDEN  
LOREN VERLOREN VERLOREN VERLOREN VERLOREN VERLOREN

# SINGELTJES

## **DIO MIST:**

Blauw met groene zwarte pieten broek + pet!!  
Degene die dit heeft geleend of heeft gevonden,  
graag terugbrengen naar het DIO bestuur.

---

## **DIO BESTUURSMEEDELING**

DIO zoekt voor haar bestuur nog een enthousiaste kandidaat om ons bestuur ingaande januari 1988 te komen versterken. Aftredend is dhr. F. Dekkers, die zich niet herkiesbaar stelt.

Opgeven voor 18 januari '88 via de DIO postbus, of bij de voorzitter dhr. Brinkman (portiers). Kom trek de stoute schoenen eens aan en stel je kandidaat voor het DIO-bestuur.

*DIO-bestuur.*

# JUBILEA EN PENSIONERINGEN 1988

## Pensioneringen

Mevr. C. van Oosterhout	Kunstniercentrum	03-08-1988
-------------------------	------------------	------------

## 25-jarig Dienstjubileum

Dhr. J. v.d. Berg	Operatiekamer	01-05-1988
Dhr. M. Nelemans	Stoffeerderij	01-05-1988
Mevr. W. Huigen	Verloskamer	01-09-1988
Dhr. K. Biemans	Operatiekamer	03-09-1988
Dhr. G. Jansen	Gipskamer	01-10-1988
Dhr. J. Verwijmeren	Centrale Keuken	01-11-1988

## 12½-jarig Dienstjubileum

Mevr. A. Loonen-Kamp	Röntgenafdeling	01-01-1988
Dhr. F. de Caluwe	Röntgenafdeling	16-01-1988
Mevr. Y. Kemner-Bezembinder	Bloedafname	28-01-1988
Mevr. A. Tilleman-van Engelen	Röntgenafdeling	01-02-1988
Mevr. A. Kuyk-van Geel	Operatiekamer	01-02-1988
Mevr. I. Nicaise-Hokke	Neurofysiologie	01-02-1988
Dhr. B. Sprengers	Kunstniercentrum	06-02-1988
Mevr. M. Tavenier	Afdeling 12	06-02-1988
Mevr. C. van Riel	Afdeling 03	16-02-1988
Mevr. C. Vermunt	Röntgenafdeling	16-02-1988
Mevr. J. Voeten	Functie-afdeling	16-02-1988
Dhr. A. van Dongen	Administratieve Dienst	01-03-1988
Dhr. R. van Grondelle	Personeelszaken	01-03-1988
Mevr. J. Verhoeven-Luyken	Afdeling 12	01-03-1988
Mevr. A. Mange	Bloedafname	01-03-1988
Mevr. C. Kersten-Visser	Operatiekamer	01-03-1988
Mevr. E. Wilbrink-Derksen	Afdeling 11	01-03-1988
Dhr. C. Brinkman	Receptie-afdeling	16-03-1988
Mevr. J. van de Boom-Verheyen	Afdeling 13	22-03-1988

Dhr. N. Anzola	Afdeling 10/19	01-04-1988
Mevr. M. van Hooydonk	Afdeling 26	01-04-1988
Mevr. A. van Gorkum-Kock	Afdeling 01	01-04-1988
Dhr. A. van Oers	Receptie-afdeling	01-04-1988
Dhr. P. van Oosterhout	Schoonmaakafdeling	01-04-1988
Mevr. C. van den Elshout-Willemse	Röntgenafdeling	01-04-1988
Dhr. A. El-Jassem	Receptie-afdeling	01-04-1988
Mevr. J. Konings-Aanraad	Poli cardiologie	20-04-1988
Dhr. J. Bervoets	Patiëntenvervoer	01-05-1988
Mevr. M. van Beurden-Geuns	Afdeling 01	01-05-1988
Mevr. M. de Bruyn	Afdeling 03	01-06-1988
Mevr. J. Witkamp-Steur	Afdeling 07	01-06-1988
Mevr. J. van Peer-Mage	Poli orthopedie	01-07-1988
Dhr. J. Mertens	Pat. reg./Opname	01-07-1988
Dhr. H. van Weersel	Afdeling 16/17	01-07-1988
Mevr. A. Hoosemans-Vriens	Operatiekamer	16-07-1988
Dhr. L. van Beek	Receptie-afdeling	01-08-1988
Dhr. H. Smits	Acute hulp	01-08-1988
Dhr. G. Splinter	Medisch Archief	01-08-1988
Mevr. M. Wiegeraad	Afdeling 03	01-08-1988
Mevr. E. Backus-Buys	Röntgenafdeling	16-08-1988
Mevr. C. Slikker-van Delft	Röntgenafdeling	16-08-1988
Mevr. E. Robbers-van Ierland	Poli Gynaecologie	16-08-1988
Mevr. T. van Bergen-Lemmens	Röntgenafdeling	16-08-1988
Mevr. J. v. Loon-v.d. Maagdenberg	Röntgenafdeling	16-08-1988
Mevr. C. Nagtzaam-van Wijk	Röntgenafdeling	16-08-1988
Mevr. C. Martens-de Hoon	Afdeling 22	18-08-1988
Dhr. C. Peeters	Afdeling 22	18-08-1988
Dhr. L. Schelfhout	Afdeling 14	18-08-1988
Dhr. R. van der Horst	Operatiekamer	27-08-1988
Mevr. M. van Dongen	Afdeling 07	01-09-1988
Mevr. T. van Aken	Schoonmaakafdeling	01-10-1988
Dhr. C. Franken	Verpl. Mat. Depôt	01-10-1988
Mevr. A. Termohlen	Centrale Keuken	01-10-1988
Mevr. C. van der Zanden	Schoonmaakafdeling	01-10-1988
Mevr. E. Frijters	Afdeling 14	01-11-1988
Mevr. P. Goos	Afdeling 07	01-11-1988
Mevr. C. Evegaars-Verdaas	Afdeling 05	01-11-1988
Mevr. A. Cornelissen	Afspraakcentrum	01-12-1988
Dhr. W. Hartmans	Operatiekamer	01-12-1988

# DIO PROGRAMMA

**VOOR DE MAAND JANUARI 1988**

**JAAR-  
VERGADERING**

18 januari 1988  
aanvang 20.00 uur  
in de Lounge

**BOWLING**

Competitie 12 januari 1988  
Brunswickbowling:  
van 19.30 uur tot 21.00 uur

**RIKKEN**

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

**SIZO**

Iedere donderdag  
van 17.00 uur tot 20.00 uur.

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

## **Smeekbede om empathie:**

### **'IK BEN GEEN VROUW ZONDER VERLEDEN'**

*Brief:*

*Vandaag vraag ik uw aandacht voor een brief. Afkomstig van een verpleegkundige:*

*Ze schrijft:*

*'In een Engels ziekenhuis stierf onlangs een oude vrouw op de geriatrische afdeling. Toen de zuster, die haar in de laatste levensfase had verzorgd, het kastje naast het bed opruimde, vond ze daarin geen voorwerpen van enige waarde. Maar toch....*

*Er lag een vel papier in, dat de oude vrouw met moeizaam gevormde lettertjes had volgeschreven. Er stond dit op te lezen:*

*Wat zie je, zuster. Wat zie je?*

*Een kribbige oude vrouw, niet meer bij de tijd.*

*Een beetje onzeker, met starende ogen. Een oude vrouw, die met haar eten knoeit en die geen antwoord geeft, als je met een hard stemmetje tegen haar zegt: 'Ik wou dat je 't nou maar eens probeerde'.*

*Een oude vrouw, die schijnbaar niet merkt de dingen die jij doet. Die steeds weer iets kwijt is, een kous of een schoen. Die zonder tegenstribbelen laat doen wat jij wilt.*

*Die met wassen en met eten de lange dagen laat vullen. Denk je dat? Zie je dat!*

*Doe dan je ogen eens open, zuster. Je kijkt niet eens naar me.*

*Ik zal je zeggen wie ik ben, als ik hier zo zit. Als ik plas op jouw bevel en eet, wanneer jij het wilt.*

*Ik ben een jong meisje van tien, met een vader en een moeder, met broers en zusters die van elkaar houden.*

*Een bruid van twintig ben ik en mijn hart springt op als ik denk aan de beloften die ik deed.*

*Vijfentwintig ben ik, en ik heb zelf kinderen die me nodig hebben om een veilig, gelukkig huis te bouwen.*

*Een vrouw van dertig ben ik en de kleintjes worden snel groot, verbonden door banden die zullen blijven.*

*Veertig ben ik.*

*Mijn zoontjes zijn volwassen geworden en uitgevlogen. Maar mijn man is bij me om te zorgen dat ik niet treur.*

*Vijftig ben ik - en weer spelen er kleine kinderen op mijn schoot.*

*Dan komen de donkere dagen. Mijn man is dood. Ik kijk naar de toekomst en ik huiver van angst. Want mijn kinderen hebben nu zelf een gezin. Ik denk aan de jaren van liefde die ik kende.*

*Nu ben ik een oude vrouw. De tijd is wreed. Het is een grap van de tijd, ouders er als dwazen te laten uitzien.*



*Mijn lichaam is vervallen, gratie en kracht zijn verdwenen. En er zit nu een steen op de plaats waar ik ooit een hart had.*

*Maar - binnen in dat oud karkas woont toch nog dat jonge meisje. Soms klopt mijn arme hart wat sneller. Ik herinner me de vreugde en de pijn. Ik heb weer lief. Ik leef mijn leven opnieuw. Ik denk aan de jaren die voorbij zijn, te snel vervlogen en ik accepteer de harde waarheid dat niets kan duren.*

*Doe je ogen open, zuster, en kijk.*

*Niet naar die kribbige oude vrouw.*

*Kijk eens goed, zuster. Kijk eens naar mij.*

*Aldus de brief, gevonden in het kastje naar het ziekenhuisbed van een dode. Toch nog een nalatenschap.*

*Kronkel.*

Uit: Het Parool 19 september 1979, met vriendelijke toestemming van Simon Carmiggelt.

---

## **AGENDA JAARVERGADERING**

### **Personeelsvereniging DIO, dd. 18-1-1988**

1. Opening.
2. Ingekomen stukken.
3. Verslag notulen 1986.
4. Jaarverslag secretaris 1987.
5. Jaarverslag penningmeester.
6. Verslag kascommissie.
7. Verkiezing kascommissie.
8. Verkiezing bestuur.
9. Verkiezing voorzitter.

PAUZE

10. Jaarprogramma 1988.
  11. Rondvraag.
  12. Sluiting
-

# VOORLICHTING SOCIALE LEIDRAAD

Op 3 november 's middags en 11 november 's avonds, zijn er in de aula van ons ziekenhuis voorlichtingsbijeenkomsten gehouden, met als onderwerp: de Sociale Leidraad bij Organisatieveranderingen.

Tevoren hadden alle SIZ-medewerkenden een (groen) boekje ontvangen met een samenvatting van deze Sociale Leidraad en een uitnodiging voor de voorlichtingsbijeenkomsten. Naar schatting hebben in totaal zo'n 200 SIZ-medewerkenden deze voorlichtingsbijeenkomsten bijgewoond.

Teneinde ook alle andere SIZ-medewerkenden de gelegenheid te geven kennis te nemen van het verloop en de inhoud van deze bijeenkomsten volgt hierna een geïntegreerd verslag daarvan.

Vóór de pauze waren er de navolgende sprekers:

*de heer Donders  
directeur SIZ*

*leidde de bijeenkomst in;  
de heer van Weelden, HDO en de  
heer van Grondelle, HPZ  
gaven een toelichting op de inhoud van het groene boekje;*

*de heer Termohlen, voorzitter OR  
hij gaf aan wat de rol van de OR  
is in het ziekenhuis (deze speech  
stonds reeds eerder afgedrukt in  
Singel 33 van december 1987).*

*de heer de Vries, vertegenwoordiger namens de vakbonden.*

*Na de pauze was er de gelegenheid tot het stellen van vragen; de vragen en antwoorden kunt u ook teruglezen in dit verslag.*

---

## **Inleiding bijeenkomsten introductie Sociale Leidraad 03-11 en 11-11 1987**

Dames en heren,

Vandaag zijn we bij elkaar voor een heel belangrijk onderwerp. Er staat nieuwbouw voor de deur; er staat een beddenreductie voor de deur. Die nieuwbouw en die beddenreductie betekenen in de toekomst een nieuwe situatie voor het ziekenhuis.

Een nieuwe organisatie; op punten een andere werkwijze; een andere benadering van de verpleging; een ander omgaan met patiënten. Een meer weet hebben ook, van de concurrentie tussen ziekenhuizen.

Een nieuwe toekomst, die er hoopvol kan uitzien.

Niet voor iedereen; want die nieuwe situatie bij een behoorlijk verminderd aantal bedden, van 610 in 1980 naar 565 in 1983 en 525 na de nieuwbouw betekent samen met de budgetbeperkingen en bezuinigingsmaatregelen van de overheid, dat het aantal formatieplaatsen, het aantal werkplekken in het nieuwe ziekenhuis, met ongeveer 8% zal afnemen.

De concept formatieplaatsenplannen van de verschillende diensten van het ziekenhuis die nu behandeld worden in de Stuurgroep Personeel en Organisatie Nieuwbouw, de SPON, geven aan, dat sprake kan zijn van het verlies van 80 arbeidsplaatsen. Niet iets om blij over te zijn, niet iets wat je zo maar voorbij kan laten gaan.

In de gezondheidszorg en trouwens ook op andere plaatsen zijn daar regels voor: de CAO Sociale Begeleiding. Die regels schrijven voor, dat ziekenhuizen in de situatie waarin wij verkeren, moeten komen tot een beschrijving van hoe zij zouden willen omgaan met die CAO.

Die intentie, die bedoeling, wordt vastgelegd in wat wij genoemd hebben de Sociale Leidraad. Een leidraad die dank zij de inspanningen van de dienst Personeelszaken en de dienst Organisatie tot stand is gekomen.

Een leidraad die is geaccepteerd en accoord bevonden door alle gedingen die daarin iets te zeggen hebben.

OR, vakbond, bestuur, directie, directieraad en medische staf gaan accoord met wat voorligt.

U hebt allemaal een verkorte versie van de leidraad gekregen: er is een uitgebreidere versie, die moeilijk te lezen is omdat die versie, een professioneel verhaal, doorspekt is met jargon. Toch kan ik iedereen aanbevelen om ook dat langere, moeilijkere verhaal te lezen. Het ligt daarvoor op allerlei plaatsen klaar.

Eén zaak moet wel duidelijk zijn: het verhaal is klaar, het verhaal is

goed. De inhoud van het verhaal staat niet ter discussie. Wel de manier waarop we met dat verhaal omgaan. Daarvoor is dan ook een toezichhoudende groep opgericht, een begeleidingscommissie, die binnenkort wordt geïnstalleerd en waarmee u dan allen kennis kunt maken.

Maar nu zijn we bij elkaar om u een toelichting te geven op de Sociale Leidraad; op wat te wachten en te doen staat en een toelichting op welke rol de verschillende belanghebbenden bij dit proces spelen.

Voor alle duidelijkheid: het gaat nu om informatie in algemene zin; niet om persoonlijke problemen als: 'Wat moet er nu met mij?'. Ik begrijp natuurlijk dat dit voor nogal wat mensen het enige probleem is; maar het is wel een probleem dat hier niet behandeld moet worden.

We laten zo'n probleem natuurlijk niet liggen, daarvoor is dan ook die Sociale Leidraad. Maar nu blijven we toch maar algemeen: komen later bij diensten of afdelingen, als daar behoefte aan is, de zaak nog eens gedetailleerder uitleggen en willen vanzelfsprekend ook een medewerker nader informeren.

Ik hoop dat onze bijeenkomst een aantal zaken verduidelijkt, dat een aantal vragen van u, en we hebben er al, een goed antwoord krijgt en dat u zich verzekerd weet van het aanbod dat meer en gedetailleerdere informatie gegeven kan worden als daar behoefte aan is.

*F.Donders,  
Direkteur.*

## Toelichting op de sociale leidraad

### Vandaag

In de oudbouwsituatie is de werksituatie bekend.

- \* De taken zijn bekend.
- \* De functies zijn voor een ieder duidelijk.
- \* Het aantal medewerkers/formatieplaatsen is per afdeling bekend. Als vacatures ontstaan, worden deze (tot dusver) in de regel vervuld.

### Toekomst

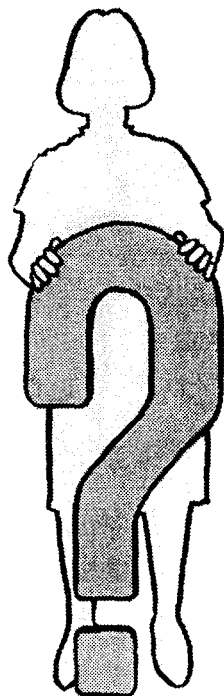
Op de SIZ komt een aantal ontwikkelingen af.

- \* De zorgverlening aan de patiënt willen wij nog beter doen (model patiënt-gerichte zorgverlening).
- \* De nieuwbouw wordt anders van opzet.
- \* Het aantal patiënten wordt in de nieuwbouw op minder bedden verzorgd, dus minder leegstand en beter plannen.
- \* De automatisering zal in de komende jaren de werkmethoden op veel werkplekken doen veranderen.
- \* Het budget gaat omlaag, waardoor aan bezuinigingen niet te ontkomen valt.

### Plannen

Alle veranderingen worden uitgewerkt en vertaald in wijzigingen van bestaande functies. Het aantal arbeidsplaatsen wordt opnieuw berekend. En de taakverdeling tussen diensten en afdelingen wordt opnieuw vastgesteld.

De nieuwe opzet van de organisatie wordt vastgelegd in de zogenaamde formatieplaatsenplannen (FPP).



### Planvoorbereiding

Het FPP wordt door het diensthoofd gemaakt. Hij vertaalt de ontwikkelingen in SIZ - voor zover hem bekend - in een nieuwe opzet van de dienst.

De Stuurgroep Personeel & Organisatie Nieuwbouw helpt daarbij door de plannen te toetsen op volledigheid en uitvoerbaarheid.

Vervolgens beziet de directie of zij in beginsel kan steunen, waarna het diensthoofd zijn FPP aan zijn medewerkers voorlegt voor commentaar. Dat gebeurt in de *periode tussen half november en half januari.*

Het commentaar van de medewerkers wordt door directie en diensthoofd behandeld, waarna de directie de eventueel bijgestelde plannen aan de OR voorlegt. De OR beoordeelt de plannen en geeft haar - zwaarwegend - advies.

Daarna stelt de directie de plannen vast en maakt deze bekend in de SIZ.

### **Van bestaande naar nieuwe situatie**

Na deze besluitvorming worden de organisatie-opzet van de oudbouw

en de nieuwbouw met elkaar vergeleken en de verschillen uitgewerkt. Met name wordt van elke bestaande functie bekeken of deze blijft bestaan (behoudfunctie) of wegvalt (verdwijnfunctie).

Tevens wordt onderzocht of door de reorganisatie ook nieuwe functies ontstaan. Van deze nieuwe functies wordt een beschrijving gemaakt en het FWG-niveau bepaald.

*C.van Weelden,  
HDO.*

---

Dames en heren,

Uit de inleidingen van de heren Donders en Van Weelden heeft U al belangrijke informatie gekregen. Gevallen is het aantal arbeidsplaatsen van 80 dat verminderd zal dienen te worden.

In de samenvatting van de Sociale Leidraad zijn al pijnplekken genoemd. Ik herhaal ze nog maar even, ook al is het geen volledige opsomming:

- aanpassing van het intern transport,
- afname van het schoonmaakwerk,
- afname van onderhoud aan gebouwen en technische installaties,
- afname van omvang van de verpleegkundige dienst.

Om die aantallen en pijnplekken gaat het. Daar richt zich de aandacht op. Wat betekent dat voor U die zich realiseert dat U wellicht werkt binnen zo'n plek waar iets staat te gebeuren.

Eerst en vooral: Niet lijdzaam toezien. Neem zelf initiatieven, ga niet afwachten. U kunt natuurlijk contact opnemen met Uw diensthoofd maar ook de dienst personeelszaken wil in deze situatie nadrukkelijk voor U klaarstaan. Dus wilt U praten over hoe het verder moet met U, hoe de vlag erbij hangt, over het feit dat U zich misschien bedreigd voelt: Wij zitten er voor en willen graag Uw gesprekspartner zijn.

Over dat gevoel van bedreiging nog even dit. Er is een aantal, 80 banen genoemd, dat verminderd zal moeten worden. Hoe gaat dat dan? De vakterm daarvoor is gefaseerd afbouwen. Uiteraard zal alles in het werk worden gesteld om die afbouw te laten verlopen zonder gedwongen ontslagen, maar het lijkt onwaarschijnlijk dat dat inderdaad voor iedereen kan worden voorkomen. Wel is het zo dat we vanaf heden nog 4 jaar de tijd hebben voor we in het nieuwe ziekenhuis trekken.

Dus het hoeft niet tussen nu en eind december. Maar als we een oplossing vinden, wachten we ook niet met het uitvoeren daarvan tot over vier jaar. Nee, vanaf vandaag gaan we er gericht aan werken om de situatie zoals die in de nieuwbouw er moet uitzien al te realiseren.

Bovendien hebben we ook nog te maken met de plaatsen van mensen die gewoon weggaan omdat ze een andere baan vinden, of stoppen met werken, e.d. Het z.g. natuurlijke verloop. Gemiddeld, over 1986, vertrok 15% van de mensen uit het ziekenhuis. We kunnen dus zeker zeggen dat er per jaar 100 plaatsen vrijkomen. Het lijkt dan dat we er in moeten kunnen slagen die ca. 80 mensen, wiens werkplek vervalt, elders in het ziekenhuis een baan te bezorgen. Hoewel dat misschien iets van de bedreiging wegneemt, verwacht ik toch niet dat dit voor iedereen zal lukken.

Hoe gaat we dat nu doen, dat zoveel mogelijk zorgen voor die herplaatsing. Daarvoor is de Sociale Leidraad die we de spelregels kunnen noemen voor de komende vier jaar.



Dat we als ziekenhuis die spelregels niet zelf bedenken ziet U op het plaatje. Al die wetten en regels bepalen wat wel en wat niet mag. Ik zal ze hier niet verder uitleggen maar, nogmaals: wilt U weten wat en hoe, U bent van harte welkom, de personeelsfunctionarissen en ikzelf zullen U graag helpen.

### **Wervings- en selectiebeleid**

Wanneer er op een werkplek te veel mensen werken, zullen er geen nieuwe mensen worden aangenomen op die plek. (dus een vacature-stop voor die bepaalde werkplek). Ook wordt dan geprobeerd medewerkers van die bepaalde plaats te laten doorstromen naar andere werkplekken waar wel medewerkers kunnen worden geplaatst.

Hoe doen we dat dan? Door de volgende maatregelen:

- Geen nieuwe mensen meer aannemen (vacature-stop).
- Tijdelijk uitlenen van medewerkers aan andere plaatsen tot er duidelijkheid is over het plaatsingsplan (ik vertel daar direct iets meer over).
- Als het nodig en mogelijk is, het aanpassen van de functie.
- Het zorgen voor een goede overgang van de ene naar de andere functie.
- De eisen voor functies door de dienstleiding op papier laten zetten om te voorkomen dat er over individuele medewerkers gepraat wordt maar zo objectief mogelijk kan worden beslist.
- Door personeelszaken wordt een 'herplaatsingspool' ingesteld waar mensen die zelf willen verderen van baan zich kunnen opgeven.

- Meer part-timers aanstellen dus meer medewerkers per full-time werkplek.
- Medewerking verlenen bij het vinden van een baan buiten het ziekenhuis. Bijv. via arbeidsbureau, andere ziekenhuizen in de regio, etc.
- Samen met medewerkers die dat willen, kijken of van de overbruggingsregeling gebruik kan worden gemaakt evt. in combinatie met een part-time baan.
- Actief werken aan om- en bijscholing om een betere kans op plaatsing te bieden.
- Het tijdelijk reserveren van vacatures voor over te plaatsen medewerkers. En deze plaatsen dan zolang te laten bezetten door poolers of uitzendkrachten.
- Eventueel, in overleg met de werknemersorganisaties, afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Dit alles volgens de regels van de C.A.O.

Ook wordt rekening gehouden met het natuurlijk verloop. Het gaat tenslotte om een periode van vier jaar waarin we werken naar een eindsituatie.

Veranderingen op werkplekken zullen worden opgestart als die een duidelijk doel hebben voor de nieuwe organisatie.

Die maatregelen zullen dan tevooren doorgesproken zijn met SPON, OR, werknemersorganisaties en zijn door de directie goedgekeurd. Op die manier kan dan ook eerlijk, duidelijk en rechtstreeks aan de medewerkers worden verteld hoe en waarom e.e.a. wordt gedaan. Nogmaals: Is iets onduidelijk of heb je toch nog vragen. Kom er mee. Wij zullen er graag met je over praten.

## **Herplaatsing**

Wanneer het FPP - bestaande situatie gelegd wordt naast het FPP - nieuwe situatie zal duidelijk worden op welke plek te veel mensen werken en op welke plek te weinig. Hoe wordt dat dan opgelost?

## **Plaatsingscommissie**

Om over de grenzen van de eigen dienst te kunnen kijken, wordt een 'plaatsingscommissie' ingesteld. Hierin zitten de verantwoordelijke diensthoofden en ook een of meerdere PZ-functionarissen. In feite is die commissie dus een overlegvergadering voor de diensthoofden waarin overplaatsing van de ene naar de andere dienst wordt besproken. De PZ-functionarissen nemen hieraan deel om ervoor te zorgen dat de Sociale Leidraad goed wordt uitgevoerd. Om de belangen van medewerkers te behartigen, om de diensthoofden behulpzaam te zijn. De verantwoordelijkheid voor de (her)plaatsing blijft bij de diensthoofden.

Wat betekent dat dan? Hoe gaat zo iets in zijn werk? Heeft U zelf ook nog wat te zeggen? Wel was en waarachtig wel. Er zijn daarvoor procedures opgesteld en maatregelen genomen.

Allereerst zijn van alle functies taakomschrijvingen, functie-eisen beschikbaar en ook een opgave van de betreffende FWG-functiegroep beschikbaar uit het FPP.

Daarnaast krijgt U binnenkort van mij allemaal een computervel met daarop de gegevens die wij van U in de computer hebben gestopt. We vragen U of U die wilt controleren.

Ook vragen wij om, als U dat wilt, ons te vertellen wat Uw kennis en opleiding zijn, Uw vaardigheden, Uw wensen m.b.t. Uw eigen of eventueel een andere functie. We noemen dat *belangstellingsregistratie*.

Al die gegevens leggen wij aan U voor en vragen U om een accoord-verklaring.

Uit de functiegegevens en Uw belangstellingsregistratie wordt voor U en Uw collega's door de leiding van de dienst een plaatsingsplan gemaakt waarna Uw plaats besproken wordt met U. Dit plan wordt voorgelegd aan de plaatsingscommissie.

De plaatsingscommissie maakt dan van alle ingediende plannen één groot plan voor het hele ziekenhuis. Dat wordt dan weer met U doorgesproken. Van die gesprekken wordt een schriftelijk verslag opgesteld. Heeft U bezwaren dan kan dat betekenen dat het plan bijgesteld moet worden. Uiteindelijk is er dan een definitief plan dat aan de directie wordt voorgelegd. En deze neemt dan een voorlopig besluit.

De directie legt het plan dan voor aan de begeleidingscommissie. (daarover zal ik straks wat meer vertellen).

Die commissie bestudeert het plan en de bijgevoegde gespreksverslagen. Wanneer U bezwaar hebt aangetekend kan de begeleidingscommissie met U praten en ook met Uw baas. Daarna geeft de begeleidingscommissie haar advies aan de directie over het plan die dan een definitief besluit neemt. Bent U het niet eens met een eventueel gedwongen ontslag, dan kunt U zich wenden tot de direc-

teur van het G.A.B. Als U niet goed weet hoe dat moet, helpen wij U daarbij.

Als U het niet eens bent met een voorgestelde functiewijziging moet U naar de kantonrechter. Ook daarbij helpen wij U.

U kunt dus zelf veel doen maar dan moet U dat initiatief ook nemen. Bij personeelszaken staat de deur open, U hoeft alleen maar binnen te stappen.

Bij de uitvoering van de plannen en eventuele *om- of bijscholing* wordt U begeleid door de afdeling opleidingen en/of personeelszaken. Wie komt in aanmerking voor *herplaatsing*?

Op de eerste plaats: alleen diegenen die (evt. met bijscholing) voldoen aan de functie-eisen zoals die genoemd worden in het FPP.

Voor de duidelijkheid:

In het FPP staan de

- functies en de daaraan verbonden eisen.

In het plaatsingsplan worden de - namen ingevuld van de medewerkers die die functies gaan vervullen.

Is er tussen de mensen die voldoen aan de functie-eisen iemand die valt onder de WAGW dan heeft die voorrang.

Voor de overigen geldt de volgende volgorde:

1. Medewerkenden met een arbeidsovereenkomst (AO) voor onbepaalde tijd (die voldoen aan de functie-eisen), hebben voorrang op onderstaande medewerkenden.
2. Medewerkenden met een AO voor onbepaalde tijd, die om- of bijgeschoold dienen te worden, hebben voorrang op onderstaande medewerkenden. De scholing dient tijdig te kunnen geschieden.



3. Medewerkenden met een AO voor bepaalde tijd (die voldoen aan de functie-eisen), hebben voorrang op onderstaande medewerkenden.
4. Medewerkenden met een AO voor bepaalde tijd, die om- of bijgeschoold dienen te worden, hebben voorrang op onderstaande medewerkenden. De scholing dient tijdig te kunnen geschieden.
5. Medewerkenden, die in WVM-verband werkzaam zijn, hebben voorrang op onderstaande medewerkenden.
6. Medewerkenden, die in het jaar voorafgaand aan de reorganisatie als afroepkracht werkzaam zijn geweest.

Tot slot volgen in geval van vacatures tijdens de plaatsingsprocedure:

7. Overige interne sollicitanten
8. Externe kandidaten.

### **Gedwongen ontslag**

Wat als er mensen toch ontslagen moeten worden? Wie wordt dat dan? Hoe wordt die keuze gemaakt? Daarbij wordt gebruik gemaakt van een puntensysteem. De volgende aspecten worden hierbij gewogen:

1. Dienstjaren: per dienstjaar wordt 1 punt toegekend.
2. Herplaatsingsmogelijkheden: gezondheid:
  - bij beperkend advies van bedrijfsarts of GMD 1 punt
  - niet een dergelijk advies aanwezig 0 punten
3. Om- of bijscholingsmogelijkheden:
 

Goed	0 punten
matig	1 punt
slecht	2 punten



Deze criteria worden bezien vanuit de medewerker. Hierdoor wordt verwacht dat degenen die de minste kansen op de arbeidsmarkt hebben het langst in dienst blijven.

Ook is er nog het *anciënniteitsprincipe*; d.w.z. bij ontslag moet je als ziekenhuis hiervoor vergunning hebben van de directeur van het GAB. En die zegt dat bij ontslagen mensen er sprake moet zijn van een weergave van de leeftijden zoals die onder alle medewerkenden van het ziekenhuis voorkomen. Dus niet, onder het mom van reorganisatie, b.v. de ouderen er het eerst uit.

### **Vacatures**

Natuurlijk komen er ook gewoon plaatsen vrij in het ziekenhuis. We rekenen immers op het vertrek van ca. 100 medewerkers per jaar.

Hoe gaat dan zo'n vacaturevervulling, in zijn werk. Wie kan daar naar solliciteren?

Natuurlijk moet er weer voldaan worden aan de functie-eisen. Als dat het geval is dan komen:

- de medewerkers die met ontslag bedreigd worden als eerste in aanmerking;
- als er vier weken nadat de vacature is gesteld, geen geschikte mensen in het ziekenhuis te vinden zijn, kan een advertentie in de krant worden geplaatst.

Ook worden die vacatures toegezonden aan medewerkers die evt. al uit dienst zijn maar gezegd hebben dat ze terug willen komen en aan medewerkers voor wie al een ontslagvergunning is verleend maar die nog in de opzegtermijn zitten. Ook hier kunt U dus weer zelf iets ondernemen.

Voor de mensen die een wachtgeldregeling hebben gekregen is het zelfs verplicht om te solliciteren.

### **Begeleidingscommissie**

Deze commissie, ik heb ze al genoemd bij de plaatsingsplannen, moet de directie en de medewerkers adviseren over de toepassing van de spelregels in deze leidraad. In de commissie zitten drie mensen die zijn benoemd door de directie en drie mensen die benoemd zijn door de O.R.

De commissie kan iedereen horen waarvan zij denkt dat het nuttig is. Zij heeft bovendien de plicht alles wat zij hoort geheim te houden.

Aan die commissie wordt voorgesteld:

- de organisatiestructuur en FPP van de bestaande en van de nieuwe situatie, alsmede daarop aangebrachte wijzigingen;
- het voorlopige directiebesluit over functiewijzigingen/voorlopig plaatsingsplan en bijbehorende scholing;

- de voorgenomen functiewijzigingen en/of toepassing puntensysteem, waarover directie en medewerkende geen overeenstemming hebben bereikt;
- de situatie, waarin een medewerkende na toepassing van het puntensysteem niet inpasbaar is in het nieuwe FPP en voor ontslag in aanmerking komt;
- toepassing van de hardheidsclausule;
- de situatie, waarin de werkgever de medewerkende op non-actief stelt.

Wanneer U met de commissie moet gaan praten mag U iemand meenemen om U te helpen. Wel is het zo dat als die hulp daar geld voor vraagt U dat zelf moet betalen.

Van het advies van die commissie krijgt de directie en de betrokken medewerker een afschrift.

Als de directie niet het advies van de commissie wil volgen, kan dat slechts als zij daar heel goede redenen voor heeft. Die reden moet ze dan op papier zetten en de commissie en de betrokken medewerker toezenden.

Bovendien moet de directie regelmatig aan de O.R. en de werknemersorganisaties vertellen hoe de begeleidingscommissie haar werk doet.

Natuurlijk is het niet mogelijk om in een inleiding als deze uitvoeriger in te gaan op zaken als ik nu gedaan heb. Echter één mededeling wil ik nogmaals herhalen. De bedoelde reorganisatie kan niet vanuit het 'gouden laantje' worden gerealiseerd.

We kunnen dat slechts met elkaar op weg naar een nieuwe omgeving en een beter sociaal beleid.

Maar daarvoor is nodig dat U Uw stem laat horen. Doet U dat. Bij mijn dienst bent U van harte welkom. Wij weten zelfs dat het zonder U niet kan. Maar U kunt ook naar Uw afdelingshoofd, Uw diensthoofd, de werknemersorganisatie, de O.R.

Belangrijk is dat U partij kunt zijn in het geheel, bent U dat dan ook en komt U naar ons toe. Over wat de O.R. in dit geheel voor U kan betekenen hoort U nu van de voorzitter van de O.R., de heer Termohlen.

*R.van Grondelle,  
HPZ.*

---

## Ondernemingsraad Ignatiusziekenhuis Breda

Collega's,

In de samenvatting van de Sociale Leidraad hebt u kunnen lezen dat in samenwerking met de OR en de vakorganisaties een afzonderlijk personeelsbeleid is gemaakt. Om duidelijk te maken welke rol de OR hierbij heeft gespeeld is het van belang te weten:

Welke positie de OR inneemt binnen het ziekenhuis.

Wat de rol is van de OR bij de totstandkoming van de Sociale Leidraad.

Welke standpunten de OR inneemt t.a.v. de veranderingen die plaatsvinden.

1. Op de eerste plaats heb je de *Positie van de OR!*

Krachtens de Wet op de Ondernemingsraden heb je tot taak de directie van advies te dienen in een groot aantal onderwerpen die te maken hebben met de bedrijfsvoering. Het heeft, lijkt mij, geen zin u te vermoeien met Wetteksten!

*Waar het om gaat is dat men niet om de OR heen kan, en wij ook niet de indruk hebben dat men dat zou willen!*

2. Op de tweede plaats en dat is een vraag waarmee wij regelmatig worden geconfronteerd.

*Voor wiens belang is de OR er nou eigenlijk?*

De OR is er voor het belang van de medewerkers, voor het algemeen belang van de medewerkers, daar kunnen wij ook altijd op worden aangesproken. Maar de OR dient ook te kijken naar het belang van de organisatie.

*Individuele belangenbehartiging is geen taak van de OR* maar ligt op het terrein van de vakorganisatie.

3. Op de derde plaats, *hoe oefen je als OR je invloed uit?*

Je kunt als OR 2 dingen doen:

Wachten op datgene wat komen gaat en daarover je mening ventileren, of *dat je betrokken wil zijn vanaf het begin en daadwerkelijk kan meedenken!*

De OR kiest voor het betrokken zijn vanaf de start, omdat je anders de kans loopt achter de feiten aan te hollen. Deze bewuste keuze brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee die wij niet uit de weg gaan!

*Wat is dan de rol van de OR bij de totstandkoming van de Sociale Leidraad?*

Wanneer je van start gaat met een reorganisatieproces, waarbij in feite *alles* ter discussie staat, moet je spelregels hebben die bepalen hoe je omgaat met de medewerkers!

*Heb je geen spelregels, dan ben je overgeleverd aan toeval en willekeur!*

Dat is dan ook die rol van de OR

- Zorgen dat de regels er komen!
- Zorgen dat het correcte regels zijn!
- Zorgen dat met die regels goed wordt omgegaan!

Een waarborg bij het omgaan met de regels is de Begeleidingscommissie, waar 3 personen namens de OR zitting in hebben.

*Welke standpunten neemt de OR in bij de veranderingen die plaatsvinden.*

- Bij het verminderen van het aantal arbeidsplaatsen met ongeveer 80, zal de organisatie alles in het werk moeten stellen om gedwongen ontslagen te voorkomen. Dit neemt niet weg dat ook de OR de realiteit onder ogen ziet, dat in enkele gevallen ook functies vervallen en er geen andere beschikbaar zijn. De OR zal hieraan speciale aandacht schenken en daar waar mogelijk ondersteuning geven bij het zoeken naar andere oplossingen.

- De OR is verder van mening dat bij het verminderen van het aantal arbeidsplaatsen gekeken dient te worden naar alle niveau's, van werkvloer tot topniveau.

Dit betekent in de praktijk dat met het wijzigen van de Direktiestructuur van 3 naar 2, wat in 1988 zijn beslag gaat vinden, het niet meer dan logisch is dat men kijkt naar de mogelijkheid om Diensten samen te voegen. Diensten zullen zelf kritisch moeten kijken naar hun eigen structuren en daarbij als uitgangspunt moeten nemen *het leggen van taken en bevoegdheden daar waar ze thuis horen* (statuut sociaal beleid).

- T.a.v. de scholing dient op korte termijn de prioriteit te liggen bij het trainen van leidinggevenden, die om zullen moeten gaan met bedreigende situaties voor medewerkers. Als slot is de OR van mening dat we met de Sociale Leidraad een instrument hebben om handen en voeten te gaan geven aan een duidelijk sociaal beleid. Anders gezegd voorwaarden scheppen voor de ontplooiing van de medewerkers, waarbij we onze aandacht richten op loopbaanontwikkeling, de belangstellingsregistratie is een eerste aanzet hiertoe!

*C. Termohlen,  
voorzitter OR.*

## **Samenvatting voordracht van de heer de Vries, namens de vakbonden**

Alle vakbonden zijn betrokken geweest bij de totstandkoming van de Sociale Leidraad. Een en ander is in goed overleg geschied. De vakbonden zijn tevens zeer tevreden met de inhoud van de Sociale Leidraad.

De komende veranderingen brengen onzekerheid met zich mee: de vakbonden stellen zich dan ook op het standpunt, dat de directie zorg dient te dragen voor een maximale zekerheid in deze onzekere situatie. Dit wordt onder andere bereikt door een goede sociale regeling en die ligt er in de vorm van de leidraad. Uitgangspunt daarbij is, dat alles in het werk zal worden gesteld om gedwongen ontslagen te voorkomen.

Voorts kan het reorganisatieproces alleen slagen, indien alle medewerkers daaraan hun medewerking verlenen. Tijdens dat proces heeft u dus niet alleen rechten, maar ook enkele 'plichten'. Bijvoorbeeld: van u wordt een zekere solidariteit en inschikkelijkheid verlangd, wanneer

er op uw werkplek een zogenaamde vacature-stop afgekondigd zou worden om te zijner tijd gedwongen ontslagen elders in het ziekenhuis te voorkomen.

Daarnaast dient u er goed van doordrongen te zijn, dat weliswaar de voorspelling is, dat er  $\pm 80$  arbeidsplaatsen zullen vervallen, maar dat ons nog  $\pm 4$  jaar de tijd resteert, om hierin te sturen door met name zo goed mogelijk gebruik te maken van het natuurlijk verloop.

De rol van de vakbonden houdt niet op bij de totstandkoming van de Sociale Leidraad. Zij zullen toezien op en betrokken zijn bij de uitvoering ervan. Met name in knelsituaties, zoals tijdelijke aanstellingen en onbedoeld onrechtvaardige uitvoering van de Sociale Leidraad, zal de vakbond hierover met de directie in gesprek gaan. Daarnaast geldt natuurlijk voor de leden, dat zij zich kunnen wenden tot hun bond voor individuele belangenbehartiging.

---

## **Verslag van de vragen en antwoorden**

*Wat zijn de mogelijkheden met betrekking tot een vervroegde overbruggingsuitkering (VUT)?*

Een zogenaamde prae-OBU-regeling is zeer zeker bespreekbaar. Echter, er kan thans geen concrete regeling getroffen worden, aangezien er nog geen duidelijkheid bestaat omtrent het budget van het ziekenhuis in de komende jaren. Bovendien zijn we

nu nog  $\pm 4$  jaar van de nieuwbouw verwijderd en zal een prae-OBU-regeling sterk afhankelijk zijn van de individuele situatie.

*Wat zijn de consequenties van de reorganisatie voor poolverpleegkundigen?*

Uitgangspunt in het nieuwe ziekenhuis zal zijn, dat er zoveel mogelijk gebruik zal worden gemaakt van medewerkers met een

vaste aanstelling. Voor plaatsing in een dergelijke functie staan poollers onderaan de voorranglijst. De vooruitzichten zijn, dat in de nieuwbouw de omvang van (het gebruik van) de pool kleiner zal zijn.

*Kun je worden verplicht om deel te nemen aan om-/bijscholing?*

In strikte zin kan een medewerkende niet verplicht worden zich te laten om-/bijscholen. Echter, eventuele consequenties daarvan dienen dan door betrokkene te worden gedragen. Een consequentie kan bijvoorbeeld zijn een strafkorting op de WW-uitkering, omdat men een kans verspeeld heeft om in dienst te blijven.

*Hoe definitief zijn de cijfers van de formatieplaatsenplannen (FPP'en)-nieuwbouw?*

De diensthoofden hebben in het FPP - nieuwbouw getracht een zo goed mogelijke inschatting te maken van de situatie aldaar. Daar waar zulk een schatting belandt in 'koffiedikkikkerij' wordt dit in het FPP aangegeven met: X formatieplaatsen + of +/- P.M. (pro memorie).

Voorts kan er sprake zijn van taakoverheveling van de ene naar de andere dienst. Dit betekent dan dat in het FPP van de ene dienst de formatieplaatsen, behorend bij die taak, komen te vervallen, terwijl ze er bij de andere dienst bijkomen. Tot slot kan nog worden opgemerkt, dat op dit moment alle ontwikkelingen voor de komende jaren nog niet bekend zijn. Doen er zich nieuwe ontwikkelingen voor, dan moeten die alsnog vertaald worden in het FPP. Daarbij zal - wanneer nodig - opnieuw de FPP-vaststellingsprocedure gevolgd worden.

*Volgt er voor leidinggevenden nog bijscholing om deze leidraad mede ten uitvoer te brengen?*

Ja, de directie en de OR onderkennen de noodzaak tot bijscholing van de leidinggevenden, bijvoorbeeld ten aanzien van gesprekstechnieken.

*Wie stelt de functie-eisen voor nieuwe functies vast en wie toetst deze eisen?*

Het diensthoofd maakt een functie-beschrijving en stelt de opleidings- en ervaringseisen vast. Deze eisen worden door PZ en DO op realiteitsgehalte getoetst. De functie-eisen moeten reëel zijn, in die zin, dat het de minimum-eisen voor benoembaarheid dienen te zijn. Bovendien moet eventueel aan medewerkenden de kans worden geboden om op redelijke termijn om- of bijgeschoold te worden.

*Hoe lang mag bijscholing duren (wat is een redelijke termijn)?*

De tijdens de voorlichting genoemde termijn van drie jaar is slechts illustratief. Te zijner tijd zal van situatie tot situatie bekeken moeten worden, hoelang een vacature voor een om of bij te scholen medewerkende kan worden opgehouden.

*Wat zijn de consequenties wanneer je van een hogere naar een lagere FWG-ingeschaalde functie gaat?*

Toetsingspunt is het maximum salaris, behorend bij de lagere functie + 10%.

\* Zit men op het moment van overgang daar al boven, dan wordt met ingang van die datum het salaris bevroren (men behoudt hetzelfde salaris).

\* Zit men op het moment van overgang nog onder 110% van

het maximum van de lagere functie, dan krijgt men de normale periodieke verhoging, totdat voornoemde 110% bereikt is.

*Is het mogelijk de beddenreductie in de nieuwbouw reeds in de oudbouw geleidelijk te realiseren?*

Daar waar het mogelijk is, wordt hieraan zeker gewerkt. Denk bijvoorbeeld aan de introductie van de dagverpleging. Echter, in de oudbouwsituatie is niet alles mogelijk; er zijn bijvoorbeeld ruimtelijke beperkingen.



---

## DIREKTIE-MEDEDELING

17 november 1987

Aan alle medewerkers

L.S.,

Op maandag 23 november is door de directie de Begeleidingscommissie CAO Sociale Begeleiding geïnstalleerd.

De commissie bestaat uit drie leden aangewezen door de ondernemingsraad, te weten:

de heer R. Bakkers,	ex-voorzitter ondernemingsraad SIZ
de heer A.G.J.M. den Boer,	organisatie-adviseur te Breda
de heer C.J.J.A. Leyten,	wethouder Oosterhout

en drie leden aangewezen door de directie, te weten:

mevrouw B. Reynders,	sub-hoofd kunstnieren centrum SIZ
de heer drs. R.H.J. Sikkema,	psycholoog General Electric Plastics BV te Bergen op Zoom
de heer prof.dr. C.W. Vroom,	bestuurslid SIZ.

Hoogachtend,  
namens de directie,

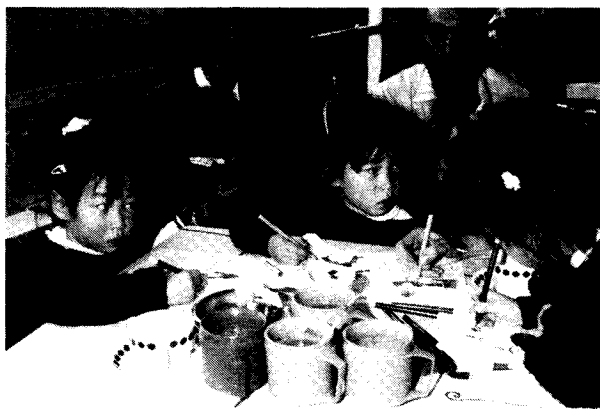
ir. F.J.L. Donders,  
directeur-bouwzaken.

## ST. NICOLAAS 1987

Vele kinderhartjes klopten weer sneller op zaterdag 29 november, toen St. Nicolaas in het ziekenhuis kwam. Tezamen met de pieten en chocolademelk met speculaas, was het voor de 94 kinderen een geslaagde pakjesmiddag.







# LANGLAUFEN MET DIO

OP ZATERDAG 30 JANUARI 1988

Bij voldoende deelname een grandioze  
wintersport dagtrip  
naar de Ardennen.

Vetrek om 6.30 uur bij de Il.-flat  
Thuiskomst ± 19.50 uur

Prijs f 34,-- p.p.

Inclusief:  
bus - langlauf ski's  
en schoenen.

Opgeven voor 23 januari  
via de DIO-postbus  
tevens opgeven lengte,  
schoenmaat, gewicht.



*Het DIO bestuur.*

---



## Personalia

### WIJ VERWELKOMEN per 16 november 1987:

A. van Gils	functielab.	functielab.
R. Heynen	leerl. OK ass.	OK
M. Goos-Schneijdenberg	sekretaresse	techn. dienst
C. Tilleman	laborante	bloedafname

### WIJ VERWELKOMEN per 1 december 1987:

B. v. Genechten	leerl. OK ass.	OK
A. Kuys	verpleegk.	afd. 07
G. van Loon	poortarts	poli chirurgie
M. Nagel	verpleegk.	afd. 01
F. van Offeren-Nuiten	verpleegk.	afd. 10/19
J. Peek	verpleegk.	afd. 22
J. Snoek	keukenass.	centrale keuken

### WIJ NAMEN AFSCHEID per 1 december 1987 van:

S. Türkoglu-Aksoy	verpleeghulp/tolk	afd. 13
M. Brouwers	verpleegk.	afd. 07
J. de Bie-v.d. Broek	voedingsass.	voeding
A. van Eekelen	diëtist	diëtiëk
K. Sebbar-Ezerga	verpleeghulp/tolk	afd. 13
J. Gerritsen-v.d. Gulik	verpleegk.	afd. 07
E. Haagberg-van Gurp	OK ass.	OK
A. Hendrickx	medew.	schoonmaak
H. van Holsteyn	adm. medew.	medisch archief
E. Hondman-v.d. Luitgaarden	medew.	schoonmaak
Z. Trajkovic-Stanojevic	adm. medew.	medisch archief
P. Tan	medew.	restaurant
J. Vermeulen	arts-assistent	interne geneesk.
P. White	verpleegk.	afd. 07

## GEBOREN:

VERONIQUE 14 oktober 1987  
dochter van de fam. v. Miert-Arnaud de Calavon, poolmedew. CMD

SAM 9 november 1987  
zoon van de fam. de Man-Verhaart, leerl. verpleegk.

MAARTJE 13 november 1987  
dochter van de fam. de Mos-van Hooydonk, rad. laborante

TIM 23 november 1987  
zoon van de fam. Jacobs-Hoefsmit, teamleidinggevende, afd. 16/17

---

## DECEMBER-MAAND: PAKJESMAAND

Deze aanhef doet meer vermoeden dan het in werkelijkheid is: een droge, droevige opsomming van de oogst uit de ziekenhuiswas over de afgelopen periode.

Het was weer een hele verzameling met verrassende vondsten. Velen in ons ziekenhuis zullen wel gehoord hebben van eierlepels, soeplepels, juslepels, etc. maar nog nooit van een galblaaslepel. Toch werd zo'n instrument, samen met een juslepel aangetroffen in de ziekenhuiswas!

De bekende opsomming:

1 kruik	10 doekenklemmen
13 ballpoints	3 diverse klemmen
2 zalftubes	5 polstellers
6 wasbakken	3 RVS-bakjes
2 po-deksels	10 elastiekjes
1 stethoscoop	1 windring
1 verbandschaar	1 pincet

Voorwaar weer een hele winkel!

Hoewel wij in deze kolom al vaker een oproep deden aan anderen om dit eens van de "andere kant" te belichten, hebben we nog geen enkele reactie mogen vernemen. Wie durft?

A. Stuurman, apotheker  
O. Pladet, CSA.

# LE GRAND SPECTACLE 1988

## De 2e DIO Sound-Mix-Playback-Show

Op vrijdag 8 april 1988

Opgeven voor 15 maart a.s.

Deelnemen kan als:  
groep (max 6 pers.) - individueel  
duo of trio of quartet  
of quintet of sextet

Vul onderstaand strookje in **vòòr 15 maart 1988**  
en stop dit in de DIO postbus

-----  
Naam: \_\_\_\_\_

Afdeling: \_\_\_\_\_

Artiest: \_\_\_\_\_

Nummer: \_\_\_\_\_

Contactpersoon is: \_\_\_\_\_

Handtekening: \_\_\_\_\_

## 65 JAAR FEEST SIZ IN BEELD



De Deurzakkers maakten er een prima feest van.



Een babbeltje bij de ingang.



De jongens van de GTS op hun best



Wachten op je beurt.



Er werd wat afgedanst



Klap in de handjes, blij-blij-blij



De Baronnen in beeld



Lekker hapje Renda

# Geslaagden

## IC/CC aantekening d.d. 10-12-1987

Wilma Trappel	afd. 10/19
Anja v.d. Veecken-Machielse	afd. 16/17
Jolanda Schoenmakers	afd. 16/17

## Sterilisatie assistente diploma d.d. nov. 1987

Anita Dirx	sterilisatie afd.
Harriette Barwegen	sterilisatie afd.
Marian Voeselek	sterilisatie afd.
Diana Willems	sterilisatie afd.

*Allen van harte gelukgewenst met het behaalde resultaat.*

*Personeelszaken.*



## AIDS: MEDISCH EN SOCIAAL

AIDS is in het nieuws. Je kunt bijna geen krant meer opslaan of er staat wel een bericht in dat betrekking heeft op deze ziekte, die pas zo kort geleden is ontdekt. Een ziekte waarbij het afweersysteem van het lichaam wordt aangetast, met als gevolg dat het lichaam niet meer is opgewassen tegen aanvallen van bacteriën en virussen, waartegen het normaal gesproken wel bestand is.

AIDS staat voor Acquired Immune Deficiency Syndrome, wat zoveel betekent als een verworven (d.w.z. geen erfelijke) aandoening, die wordt gekenmerkt door het niet goed functioneren (deficiënt zijn) van het afweersysteem.

AIDS is een virusziekte die onder bepaalde omstandigheden van de ene op de andere mens kan worden overgedragen. De besmetting vindt vooral plaats via seksueel contact. Dat betekent dat met name op dit punt gedragsverandering van groot belang is. AIDS kan, als er geen maatregelen worden genomen, uitgroeien tot een epidemie. Daarom wordt er op grote schaal actie ondernomen om iedereen zoveel mogelijk te informeren over AIDS en met name over de manieren die er zijn om de kans op besmetting zo klein mogelijk te maken.

Teleac wil ook een bijdrage leveren aan de voorlichtingsactiviteiten. Het is ons opgevallen dat er weliswaar via alle media veel informatie wordt gegeven, maar dat die informatie vaak tamelijk globaal is. Op zichzelf is dat niet zo erg, maar er zijn mensen die behoefte hebben aan meer achtergrond-informatie, op basis waarvan zij zich een beter beeld van het probleem kunnen vormen.

Naast mensen met een medisch of para-medisch beroep (specialisten, huisartsen, tandartsen, apothekers, (wijk-)verpleegkundigen, psychologen, fysiotherapeuten, e.d.) denken wij met name aan hen die werkzaam zijn in de dienstverlenende sectoren (maatschappelijk werk, hulpdiensten/opvangcentra, EHBO-ers, voorlichters en opleidingsfunctionarissen bij politie, brandweer, e.d.) en in het onderwijs en vormingswerk (docenten biologie, maatschappijleer, jongerenwerkers en sportinstructeurs).



**Vrij veilig. stop Aids.**

## INHOUD

Zoals gezegd zullen alle zaken die in deze cursus aan de orde komen uitgebreid en diepgaand worden besproken. En zoals altijd bij Teleac zal de informatie worden gegeven via televisie, radio, schriftelijk materiaal en studiebegeleiding. Alle media werken binnen hetzelfde raamwerk, dat bestaat uit een zestal modules. Elke module bestaat uit een televisieprogramma, een radioprogramma en een hoofdstuk in het cursusboek. Om een indruk te geven van de inhoud van de cursus volgt hier een korte beschrijving van de verschillende modules:

1. Virologie/immunologie  
Wat is een (retro)virus?; moleculair-biologische aspecten; "het" AIDS-virus HIV; het afweersysteem van het lichaam; T-cellen, B-cellen, antigenen; replicatie van het virus; transmissie.
2. De ziekte AIDS  
Reacties van het lichaam bij een onvoldoende functionerend afweersysteem, LAS, ARC, AIDS; diagnose, opportunistische infecties; behandelingsprincipes, antibiotica, cytostatica, AZT; effecten van het AIDS-virus; psychische aspecten.
3. Epidemiologie  
Ontdekking en isolatie van het AIDS-virus, verspreiding van AIDS geografisch en in de tijd, risicogroepen.
4. Preventie  
Onderschatten en negeren; voorkomen van besmetting, veilig vrijen; test op anti-stoffen; wie-wat-waar-hoe over voorlichting.
5. Psycho-sociale aspecten  
Angst om besmet te raken; gevolgen van het sero-positief zijn; de AIDS-patiënt en zijn omgeving; contacten met lotgenoten, opvang; de rol van de hulpverlening.
6. Maatschappelijke gevolgen en actuele ontwikkelingen  
Economische gevolgen; reacties van de samenleving; stand van zaken wat betreft onderzoek; voorlichting; ontwikkelingen in de nabije toekomst.

## VIDEOBAND

Van de zes televisieprogramma's zal een compilatie worden gemaakt met een duur van circa 50 minuten, van de meest informatieve items. Deze videoband kan uitstekend worden gebruikt op thema-avonden die overal in het land kunnen worden georganiseerd over de ziekte AIDS. Meer informatie over het verkrijgen van deze videoband is opgenomen in het cursuspakket.

## STUDIEBEGELEIDING

Na afloop van de cursus zullen bij voldoende belangstelling landelijke of regionale activiteiten worden georganiseerd. Meer informatie hierover treft u aan in het cursuspakket.

### CURSUSPAKKET 'AIDS: MEDISCH EN SOCIAAL'

- zes televisie- en radiolessen  
start: maandag 25 januari 1988
- cursusboek: prijs f 45,- / BF 850.

Het uitzendschema vindt u hieronder afgedrukt.

Radio : cursus 'AIDS: medisch en sociaal'  
start dinsdag 26 januari '88  
radio 5: tijd 22.30 - 23.00 uur  
laatste les: 1 maart '88  
aantal lessen: 6  
cursus start opnieuw donderdag 3 maart '88

Televisie: cursus 'AIDS: medisch en sociaal'  
start maandag 25 januari '88  
Nederland 2: tijd 23.05 - 23.35 uur  
laatste les: 29 februari '88  
aantal lessen: 6  
herhaling vanaf 10 juli '88

---

## DIERENRIJK

Op een dag keek mijn kleindochter samen met haar moeder naar het T.V.-programma: "Dierenrijk". Ze vond dat leuk met al die dieren, totdat ze een opname zag in een fabriek waar de kippen langs de lopende band hingen (zonder kop).

"Ach" zei ze, "Mamma wat zielig, dat mag niet hè?"

De moeder: "Ja dat doen de mensen, kipjes pijn-doen".

Kind: "Als U kip wilt eten, koopt U maar bij de Centra hè Ma?"

I.S.

Etten-Leur.

# **DIO CARNAVAL 1988**

**Op vrijdagavond 12 februari a.s.  
in de lounge**

Met diverse kapellen, Opperkolderspuiters,  
Stadsprins Breda en nog veel meer leut.

Noteer nu dus reeds 12 februari  
want carnaval 1988 start  
op vrijdagavond bij DIO.

Meer nieuws hierover in Singel 33  
van februari

*Het DIO Bestuur.*

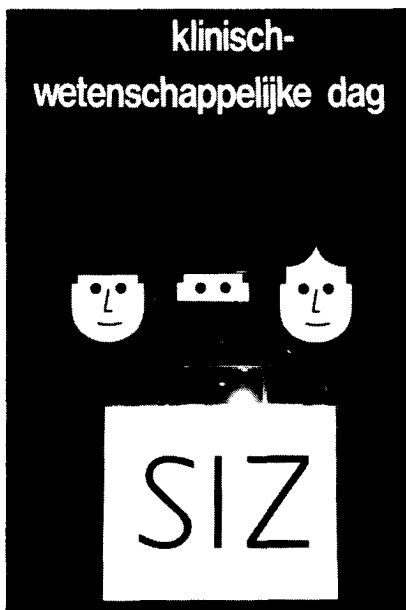
## Een geslaagde klinisch wetenschappelijke dag in het Ignatius-Ziekenhuis

In ons ziekenhuis werd op zaterdag 28 november een klinisch wetenschappelijke dag gehouden.

De organisatie van dit microsymposium is een initiatief van de medische staf van ons ziekenhuis. Er is een activiteiten-commissie bestaande uit de heren Bol, Cornelisse en Krause die e.e.a. georganiseerd hebben.

Huisartsen en specialisten uit de regio verleenden medewerking aan deze dag.

De klinisch wetenschappelijke dag is een jaarlijks terugkerend festijn en had dit jaar als motto: 'NIEUWE AANWINSTEN BINNEN KLINISCH SPECIALISMEN'. Dit motto werd in samenspraak met de huisartsen uit de regio gekozen.



In totaal spraken een dertigtal mensen over hun specialisme, in drie sessies. Ook waren er audiovisuele instructies.

De onderwerpen liepen uiteen van 'nieuwe inzichten in de behandeling van infertiliteit' tot 'neurologische complicaties van AIDS'. Ook was er een grimeur, die zich heeft toegelegd op lichaamsprothesen. Hij belooft een belangrijke bijdrage te leveren in de stap naar een betere prothesiologie.

Het microsymposium werd bezocht door 150 deelnemers, voornamelijk huisartsen en specialisten uit de regio.

Mede door inspanning van het hele huis, met name de CMD, TD en de CD is de dag een groot succes geworden.

# VREDE

*Vrede de dalende schemeringen,  
vrede de brug, vrede de wijn,  
vrede de letters naar mij op zoek  
en omhoog mijn bloed in, het oude zingen  
omrankend met aarde, met liefdes,  
vrede de stad bij ochtend  
als het brood ontwaakt, vrede de rivier  
Mississippi, de oerstroom,  
vrede het hemd van mijn broeder,  
vrede in het boek als een zegel van bries,  
vrede de grote kolchoze van Kiev,  
vrede de as van deze doden  
en van die andere doden, vrede het zwarte  
ijzer van Brooklyn, vrede de postbode  
van huis tot huis als het daglicht,  
vrede de choreograaf die de ranken  
toeroept door een megafoon,  
vrede mijn rechterhand  
die enkel wil schrijven Rosario,  
vrede de Bolivianen, gesloten  
als blokken tin, vrede  
opdat jij kunt gaan trouwen, vrede alle  
houtzagerijen lang de Bio-Bio,  
vrede het uiteengeflarde hart  
van guerilla-Spanje,  
vrede het kleine museum van Wyoming  
waar het liefste  
een hoofdkussen is met een hart erop geborduurd,  
vrede de bakker en zijn beminden,  
en vrede het meel: vrede  
al het koren dat kiemen gaat,  
alle liefde op zoek naar beschuttend loof,  
alle levenden, vrede  
alles wat land is en water.*

*Hier neem ik afscheid, ik ga  
terug naar mijn huis, naar mijn dromen,  
naar Patagonië waar  
storm de stallen ranselt  
en de oceaan hoog opspat van ijs.  
Ik ben maar een dichter, ik hou van jullie, allemaal,  
ik zwerf over de wereld die ik liefheb,  
in mijn land zetten ze mijnwerkers gevangen  
en militairen schrijven rechters de wet voor.  
Maar ik, tot in zijn wortels houd ik van  
mijn kleine koude land.  
Al moest ik duizend doden sterven,  
dààr wil ik sterven.  
Al moest ik duizendmaal geboren worden:  
dààr wil ik geboren worden:  
vlak aan de wilde araucária,  
vlak aan de vlagen van de zuiderstorm,  
vlak aan de pasgekochte torenklokken.  
Niemand moet denken aan mij,  
laten we denken aan heel de aarde  
als we geestdriftig op tafel slaan.  
Ik wil niet dat het bloed opnieuw  
het brood doorweekt, het maal van bruine bonen  
en de muziek: ik wil dat met mij mee  
de mijnwerker komt, het meisje,  
de advokaat, de zeeman,  
de poppenmaker -  
dan gaan we naar de bioscoop en dan weer eruit  
en dan drinken we de roodste wijn die er is.*

*Ik kom helemaal niets oplossen.*

*Ik kwam hier om te zingen  
en dat je meezingt met mij.*

*Pablo Neruda  
uit: Canto General (1950)  
negende zang, 6*

## RETURN TO SENDER

*De schaduwen van de verweerde graven en kruizen  
spelen een luguber spel met de kille lentewind  
gevoed door de zwakke zon.*

*Op deze berg las ik jouw brief.*

*Te laat voor ons beiden.*

*Een traan van onmacht valt op het fel witte papier.*

*Een teken...niet genoeg voor ommekeer.*

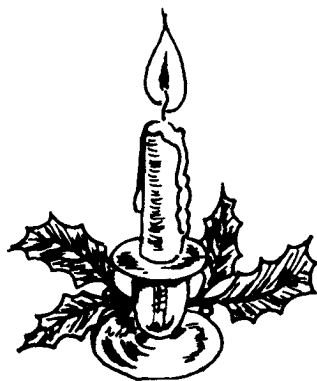
*Jouw geroep om hulp was onvoldoende gefrankeerd.*

*Piet Eelants.*

Hierbij nodigen wij U uit  
voor de nieuwjaarsreceptie op

**MAANDAG 4 JANUARI 1988**

om 17.00 uur in de aula van  
ons ziekenhuis.



Wij wensen U prettige feestdagen  
en hopen u op 4 januari te  
begroeten.

Namens de directie,  
F.J.M. Croonen.