

VERPLEEGHUISSEKTOR IN DE KNEL - EEN INTERVIEW

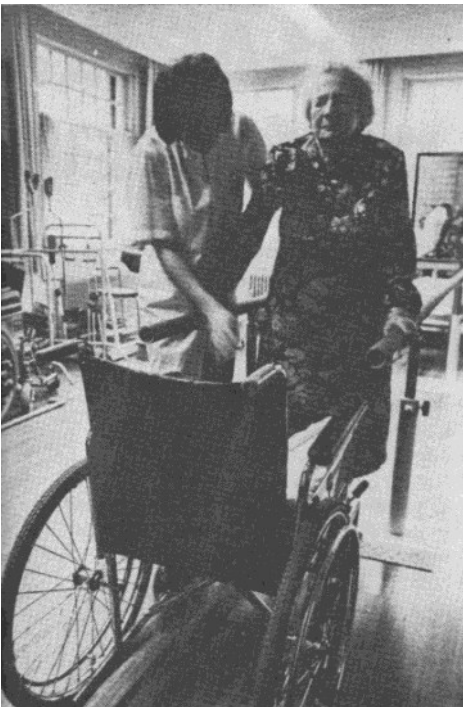
Solidariteit

Moraal: Harder werken in minder tijd

De ontwikkelingen op het arbeidsvoorwaardenfront laten in de gezondheidszorg ook de verpleeghuissector niet ongemoeid. Zo staat in de aan personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden gewijde paragraaf in het jaarverslag 1984 van de Stichting Verpleeg- en Rusthuizen Zeeland (SVRZ) dat arbeidsduurverkortingsvraag om hogere produktiviteit per uur.

'Met ingang van 1 oktober 1985 gaat ook binnen de intramurale gezondheidszorg de werkweek van 40 naar gemiddeld 38 uur. De regering besloot hiertoe in het achter ons liggende jaar en de CAO-partners stemden ermee in. Om tot de arbeidsduurverkortingsvraag van 5% te kunnen komen zijn op jaarbasis 24 dagdelen beschikbaar. Hiervan moet de werkgever er 16 (8 dagen dus) als verplichte vrije tijd aangeven. (...) Het is inmiddels zeker, dat de wegvallende arbeidsuren slechts voor 85% kunnen worden vervangen door het aannemen van nieuwe werknemers. Dat betekent een verlies aan arbeidskracht. (...) In continue-bedrijven, waaronder het ziekenhuiswezen, zal de arbeidsduurverkortingsvraag extra ploegen werknemers vragen, hetgeen kostenverhogend werkt. Verder krijgen we te maken met hogere beheerskosten en een lagere produktiviteit. Het laatste onder andere door meer tijd voor de overdracht van diensten. Ook dit verlies aan arbeidskracht moet in de bedrijfshuishoudingen worden vertaald. Alles bij elkaar een moeilijke opgave. Voor de korte termijn lijkt bijna geen andere mogelijkheid voorhanden dan een hogere produktiviteit per uur. Harder werken dus.

Een haast immorele gedachte. De vraag rijst of degenen die op onze zorg zijn aangewezen de dupe zullen worden van het opgelegde ATV-beleid.



Het antwoord op deze vraag is ja en of het hier om een 'haast' immorele gedachte gaat, willen we nu niet twisten.

De hele geciteerde mondvul schetst intussen wel een aantal van de problemen waarmee Ton Ross, werkzaam als ziekenverzorger in 'Der Boede' - een der SVRZ-inrichtingen - en daarnaast voorzitter/sekretaris van een AbvaKabo-instellingsledengroep en sekretaris van de ondernemingsraad, dagelijks gekonfronteerd wordt. Op zijn verzoek hadden we een gesprek met hem.

De SVRZ

De SVRZ is een overkoepelende (particuliere) stichting, waarin een heel scala van instellingen is ondergebracht, zoals verpleeghuizen, bejaardenhuizen, dagverblijven voor geestelijk gehandicapte kinderen, respektievelijk ouderen, een zwakzinnigeninrichting en een centrale opleidingsschool.

De dagelijkse leiding van de stichting berust bij de algemene directie, terwijl iedere instelling een eigen directie heeft. Er werken ongeveer negentienhonderd vrouwen en mannen.

Overlegstructuur en ondernemingsraad

Op stichtingsniveau overlegt de algemene directie met de ondernemingsraad. In dat overleg vallen niet alleen beslissingen die alle instellingen raken; er worden ook besluiten genomen (bijvoorbeeld over een werktijdenregeling) die maar op één instelling betrekking kunnen hebben. De ondernemingsraad is namelijk onderverdeeld in onderdeelkommissies die geen andere bevoegdheid hebben dan het plegen van overleg met de instellingsdirecties. In de praktijk is het overigens wel zo dat de ondernemingsraad niet gauw tegen een uitspraak van zo'n onderdeelkommissie ingaat.

Op dit moment telt de ondernemingsraad zeventien zetels, waarvan er vijf door AbvaKabo-leden worden bezet. De overige OR-leden zijn ofwel ongeorganiseerd (het merendeel) ofwel aangesloten bij het fysiotherapiegenootschap. Al met al geen simpele situatie. Daarover, en nog meer, gaat het hierna volgende verhaal van Ton Ross.

Van de negentienhonderd personeelsleden zijn er plusminus driehonderdvijftig georganiseerd, her en der verspreid. Maar ook zij zijn niet altijd actief en makkelijk te mobiliseren. De opkomst op ledenvergaderingen is over het algemeen gering. Alleen als er echt iets aan de hand is, zoals in 1981 toen er ontslagen dreigden, loopt het storm. Daarna zakt de belangstelling weer af. Men is niet gewend of heeft niet geleerd te denken in termen van (tegengestelde) belangen. Nog al te vaak gaan mensen ervan uit dat het allemaal zo'n vaart niet zal lopen, dat de baas het beste met hen voor heeft. Ook het geloof speelt een rol. Tot op zekere hoogte zie je binnen de ondernemingsraad het zelfde beeld. De grote vraag is dan: hoe krijg je in een klub met een dergelijke samenstelling zeventien mensen op één lijn? Want vraagstukken zijn er legio. Neem het arbeidsvoorwaardenbeleid. Neem de arbeidsduurverkortingsvraag.

Arbidsvoorwaarden

Als AbvaKabo hebben we altijd gezegd: alleen arbeidskontrakten voor onbepaalde tijd. Tijdens CAO-onderhandelingen is echter een ontsnappingsklausule overeengekomen:

VERPLEEGHUISSEKTOR IN DE KNEL - EEN INTERVIEW



wanneer de ondernemingsraad daarmee instemt, kunnen ook contracten voor bepaalde tijd worden afgesloten. In feite is het groene licht dus gegeven. Met name de leerlingen die een contract krijgen voor de duur van hun opleiding zijn hiervan de dupe. En de zogenoemde 'reservisten' met een nul-urencontract. Toen deze reservepool werd ingesteld, was één van de argumenten dat er dan een einde zou komen aan het uitlenen van personeel van de ene afdeling aan de andere; maar ook dat is nog steeds schering en inslag. Hier in 'Der Boede' is meer dan vijftig procent part-timer. Er zijn er die overdag een aantal uren werken, anderen 's avonds en noem maar op. Die mensen kunnen eenvoudig niet gemist worden. Bij deze categorie is het ziekteverzuim ook het minst. Onder de full-timers ligt dat veel hoger. Binnen de verplegingsdienst komt het voor dat er per dag van de driehonderd verzorg(st)ers veertig ziek zijn. Dan laat men de reservisten opdraven; sommige afdelingen gebruiken er wel vier op een dag. Met de bepaling dat - gemeten over de totale formatie - maar zoveel procent aan uren door oproepkrachten gewerkt mag worden, biedt de CAO nu gelukkig een handvat om daar iets tegen te doen. Als we boven dat percentage uitkomen, wat de verwachting is, dan zouden we mensen een contract voor onbepaalde tijd kunnen aanbieden. Zeker aan degenen - en die zijn er - die rustig twintig uur of meer per week werkzaam zijn.

Arbeidsduurverkorting

Dan de arbeidsduurverkorting. Per 1 oktober 1985 gaat de 38-urige werkweek in. Een door de algemene directie ingestelde werkgroep heeft geadviseerd om de drie dagen die dit jaar eigenlijk in losse dagdelen als arbeidsduurverkorting gelden, in één keer als vakantiedagen uit te keren. Dat betekent dat het probleem verschoven wordt naar 1 januari 1986. Verder hebben we nog geen enkele informatie.

Ook de CAO zelf is in veel opzichten onduidelijk en biedt ruimte voor allerlei interpretaties. Werkgevers menen bijvoorbeeld dat vrije dagdelen heel goed gebruikt kunnen worden om naar de tandarts te gaan. Als we daarover vragen stellen aan onze distriktsbe-

stuurder, krijgen we te horen dat het moet zoals in de CAO staat of dat hij daarover op landelijk nivo overleg moet plegen. Het slot van het lied is dat de werknemers, leden van de bond, het bos in worden gestuurd. Het hele verhaal van arbeidsduurverkorting is trouwens één litanie van: denk aan dit, denk aan dat, de werkgever zus en 'als de dienst het toelaat' zo. Daarmee wordt alles op het spel gezet. Waar intussen wel aan voorbij wordt gegaan, is dat we de prijskompensatie hebben ingeleverd zonder dat er ook maar iets tegenover staat. Behalve dan een paar vrije dagen meer, waarvan we niet weten hoe we ze allemaal op moeten nemen. Dat duidt dan niet op de noodzaak van weer een nieuwe vakantie-regeling; dat heeft te maken met een personeelbeleid, waarbij afdelingen draaien op een minimumbezetting. De solidariteitsgedachte die erachter zit - herverdeling van arbeid - is prachtig op papier, maar als ik zie waar het in de praktijk op uitloopt: harder werken in minder tijd. En dat met een bond die honderd procent herbezetting in het vaandel had, maar met vijftientig procent over de streep ging. Voor ons als ondernemingsraad is belangrijk hoe we de herbezetting gaan controleren. Wat betreft 1985 weten we het nog niet.

Ondersteuning vanuit de bond

Als je me vraagt naar ondersteuning, zowel inhoudelijk als praktisch, vanuit de AbvaKabo, moet me van het hart dat die niet om over te juichen is; noch voor het werk in de ondernemingsraad en de instellingsleden-groep, noch voor de leden zelf. Het feit dat de distriktsbestuurder (om bezuinigingsredenen) niet meer in Middelburg zit, maar in Zoetermeer, is sowieso al een belemmering. Dat betekent telefoontjes naar iemand die vrijwel nooit aanwezig is, en brieven die ergens op een grote stapel liggen. Om daar verbetering in te brengen heb ik niet zo lang geleden een gesprek met hem gehad, waarin we ondermeer een ledenvergadering hebben gepland voor 10 oktober met de bedoeling het instellingsleden-groepsgebeuren weer wat nieuw leven in te blazen, meer mensen erbij te betrekken, kandidaten te zoeken

voor de ondernemingsraad enzovoort. Het is nu 26 september en niemand weet nog ergens van. Daar moet je dan weer achteraan.

Hetzelfde overkomt leden natuurlijk ook en die haken af, als ze pas na twee maanden horen dat hun zaak in behandeling wordt genomen en die en die gegevens nog ontbreken; of wanneer achteraf blijkt dat een verweer tot tweemaal toe is uitgesteld, omdat de distriktsbestuurder het te druk had. Op andere momenten regelt hij van alles op eigen houtje zonder met ons contact op te nemen of dingen af te stemmen, terwijl wij toch degenen zijn die weten hoe het binnen de SVRZ reilt en zeilt. Soms krijg je de indruk dat men in Zoetermeer eigen prioriteiten stelt. Als je daar kritiek op hebt, wordt die nogal kriebelig ontvangen.

In ieder geval levert het negatieve publiciteit op, die terugslaat én op de bond zelf én op ons werk in de instellingsledengroep en de ondernemingsraad. Het is ook - lang niet de enige maar wel - één van de redenen waarom kaderleden het bijltje erbij neergooien.

Een nieuw initiatief: de leerlingenraad

Het komt erop neer dat we zelf de boel wakker moeten houden, hoe moeilijk dat ook is. Van een instellingsleden-groep wordt verwacht dat die de fractie in de ondernemingsraad voedt, dat een beleid, een strategie wordt ontwikkeld. Maar we zijn maar met een klein groepje actieve kaderleden en we kunnen niet alles tegelijk aanpakken. Een nieuw initiatief is wel om te proberen de leerlingen - de toekomstige gediplomeerden en potentiële leden van de bond - te bereiken. Er is een leerlingenraad van de grond getrokken, die samenwerkt met de ondernemingsraad. In de gezondheidszorg is dat, voorzover ik weet, uniek. Daarmee waren we er echter niet, want de leerlingenraad werd niet officieel erkend als gesprekspartner. Met veel pijn en moeite hebben we nu voor elkaar gekregen dat er in het OR-reglement ruimte is geschapen voor een officiële OR-kommissie 'in service-onderwijs', waar we inhoud aan moeten gaan geven. We willen een lesuur instellen om de leerlingen die binnenkomen, te informeren over de onder-

VERPLEEGHUISSEKTOR IN DE KNEL - EEN INTERVIEW**Solidariteit**

nemingsraad en de bond en over het leerling zijn. Want het is beslist niet zo dat leerlingen in de eerste plaats leerling zijn en dan pas werknemer; het ligt precies andersom. We willen artikelen schrijven in de leerlingenkrant over de problemen waarmee ze geconfronteerd kunnen worden. Vaak worden ze aan hun lot overgelaten, omdat de afdeling waar ze werken het personeel niet heeft om ze te begeleiden. Dat vinden ze dan wel in hun beoordeling terug. Op de school kan men wel zeggen dat leerlingen kritisch moeten zijn, maar als ze echt lastig worden, vliegen ze er binnen de kortste keren uit. Ook daar moeten we ons tegen teweer stellen. Het begin is er nu. We zullen er hard aan moeten trekken.

Hans Fransen van de Putte