

Federatie ABVA-KABO:

„Wij gaan geen beleid ontwikkelen”

Werkers in de zwakzinnigenzorg kunnen zich bij verschillende vakbonden aansluiten. De grootste daarvan is de Federatie ABVA-KABO, aangesloten bij de Federatie Nederlandse Vakbeweging. In het splinternieuwe ABVA-KABO-gebouw in Zoetermeer spraken we met bestuurders Peter Hijsse en Loek Geradts. Hijsse houdt zich bezig met de intramurale gezondheidszorg, Geradts met het brede terrein van het welzijnswerk. Al snel bleek dat zo'n gesprek niet eenvoudig is. Gewend als bondsbestuurders zijn aan het voeren van discussies, nemen ze het woord waar dat kan en kost het moeite er dan nog tussen te komen. Behendig en getraind vullen ze elkaar aan en ondersteunen ze elkaar op gebieden waar het moeilijk wordt. Het inhoudelijk standpunt van de ABVA-KABO betreffende zwakzinnigenzorg is duidelijk zo'n gebied, ook al is men bezig daar verandering in te brengen.

door Jaap de Jong en Gerard Nieuwenhuizen

Kunnen jullie een algemene indruk geven van het aantal mensen dat in de gezondheidszorg georganiseerd is?

Hijsse: „In de intramurale zorg is ongeveer 35% georganiseerd, waarvan de helft bij ons. Ik heb de indruk dat in de zwakzinnigenzorg de organisatiegraad wat hoger is dan in de algemene ziekenhuizen.

Ik denk dat je gemiddeld op 40% zou uitkomen.

In ronde getallen voor de hele intramurale gezondheidszorg zijn er ongeveer 25 duizend ABVA-KABO-leden, tienduizend CFO-leden, 16 duizend Beterschap-leden. Daarnaast nog zesduizend GOB-leden en drieduizend FHZ-leden (GOB: Gezamenlijk Overleg Beroepsverenigingen; FHZ: Federatie van Hogere Functionarissen).”

Als je zelf in de zwakzinnigenzorg werkt heb je de indruk dat die organisatiegraad een stuk lager is dan wat jij nu noemt. Hoe verklaar je dat?

„Misschien een beetje onbescheiden, maar in die andere clubs zitten veel mensen die niet uitkomen voor hun organisatie.

Wij timmeren ook wat meer aan de weg dan die andere clubs, die vaak wat meer het karakter van een beroepsorganisatie hebben.”

Hoe is de verhouding met die andere bonden?

Hijsse: „Dat moet je splitsen tussen landelijk- en instellings-niveau. Landelijk is het de laatste tijd goed,

omdat we wat nadrukkelijker zijn gaan werken aan meer eenheidsop-treden tegenover de eenheid van de Nationale Ziekenhuisraad (NZR), een grote, prima georganiseerde, werkgever.”

Geradts: „In de ambulante geestelijke gezondheidszorg en in de gezinsvervangende tehuizen en dagverblijven bestaat een wat andere situatie. Daar heb je eigenlijk alleen de ABVA-KABO en de CFO, waarbij wij duidelijk veel meer leden hebben. Het verschil met het ziekenhuiswezen zit met name in de wijze van organiseren. Je ziet dat de beroepsverenigingen werken volgens het model van de standsverheffing. Je hebt een soort dwang vanuit de verschillende beroepsgroepen zelf naar een bepaalde status, een bepaalde erkenning. Vandaar dat je die beroepsverenigingen in de intramurale sector eerder tegenkomt dan in een andere sector.”

laten afweten

Is er niet een nogal groot verschil tussen de activiteiten van de bond op het niveau van het centrale overleg en de activiteiten op instellingsniveau? Binnen de instellingen is er een vrij groot verloop en hoor je vrij veel dat de bond het laat afweten in praktijksituaties. Mensen zeggen dat ze met die bond niet verder komen, hoewel ze er soms jaren lid van zijn.

Hijsse: Als er op instellingsniveau een conflictsituatie is, waarbij één of meer werknemers betrokken zijn, kenmerkt de zwakzinnigenzorg zich

door het vele overleg, gestructureerd of ongestructureerd. Er worden ook veel meer pogingen gedaan om heel diepgravend op problemen in te gaan vóór men er mee naar buiten gaat. Als bestuurder krijg je zo regelmatig te maken met vergevorderde conflicten, waarbij ook nog wel eens groepen personeelsleden elkaar aan het uitspelen zijn. In de uitzonderlijke situatie van de ontslagprocedure is de meest gebruikte ontslaggrond de zogenaamde **verstoorde arbeidsrelatie**. Als het arbeidsbureau dan kennis neemt van verslagen van team-vergaderingen, unit-vergaderingen en weet ik wat, dan zegt men daar: ik lees van pagina 1 tot pagina 1000 een verstoorde arbeidsrelatie. Dus is het be-wezen en geeft men een ontslagver-gunning.”

„Onze manier van werken in de instellingen is natuurlijk verre van ideaal”

Geradts: „Men verwacht soms van de bond zo'n alom tegenwoordigheid dat die vanzelf op de problemen inspringt. Het ligt misschien ook wel een beetje aan onze eigen manier van propaganda maken. De bond is er altijd en overal, is een slagzin waar wij erg goed in zijn, waardoor mensen gaan denken dat ze zelf niets meer hoeven te doen. Maar zo is het natuurlijk niet, je zal toch minstens even naar het spreekuur moeten komen.”

Hoe is op instellingsniveau de verhouding met de andere bonden?

Hijsse: „Dat ligt heel verschillend. Het uit zich overwegend in de ondernemingsraden, ook al omdat een heleboel van die clubs helemaal niet op instellingsniveau bezig zijn. Wij hebben landelijk drie bestuurders en vier stafmedewerkers, en een ondersteunend apparaat. In het land zitten op veertien kantoren mensen die zich bezig houden met de particuliere sector, zo'n bestuurder heeft zich daarin gespecialiseerd en heeft weer een eigen ondersteunend functionaris. Dus zeg dat er bij ons zo'n twintig mensen mee bezig zijn. Bij Het Beterschap zijn dat er drie à vier. Naar



foto Dirk Ketting

Peter Hijse: „Je hoort onder je eigen leden onzettend tegenstrijdige meningen”

verhouding kunnen zij dus veel minder doen.”

Hoe gaat de samenwerking in het centrale overleg tussen de verschillende bonden over de arbeidsvoorwaarden?

Hijse: „Het overleg voor de CAO-Ziekenhuiswezen heeft een heel speciaal karakter. Het Sociaal Overleg Ziekenhuiswezen, valt in drie delen uiteen. Het Sociaal Bedrijfstak-overleg, is qua onderwerp een breed overleg waar alles wat in sociale zin belangrijk is aan de orde kan worden gesteld. Verder is er een Centraal Voorbereidend Overleg, waarin de voorbereidingen voor het Centrale Overleg besproken worden. En tenslotte het Centraal Uitvoerend Overleg, waarin alle problemen bij de toepassing van de CAO aan de orde komen.

„De zwakzinnigenzorg kenmerkt zich door het vele overleg, gestructureerd of ongestructureerd”

In het CAO overleg is er een soort zetel-verdeling overeengekomen, waarbij de NZR de werkgevers vertegenwoordigt en dus de helft van de zetels heeft. Voor de werknemers zitten er die vijf clubs; er zijn drie zetels voor ons, en twee voor CFO, FHZ, GOB, en Beterschap.”

speciale problemen

Hoe komen speciale problemen binnen de zwakzinnigenzorg aan de orde tussen al die andere problemen? Is daar wel voldoende ruimte voor; binnen de CAO-ziekenhuiswezen heb je tenslotte een heleboel andersoortige



foto Dirk Ketting

Loek Geradts: Vanuit beroepsgroepen dwang naar status

instellingen.

Hijse: „Ze komen via de voorstellen aan de orde. Maar je moet wel een duidelijk onderscheid maken tussen rechtspositionele en inhoudelijke zaken. Van die CAO-Ziekenhuiswezen slaat 90% op iedereen en daar hoeft ook geen onderscheid gemaakt te worden. Dan staan er een paar bijzondere regelingen in die op iedereen van toepassing zijn, maar in bepaalde situaties wel eens anders kunnen uitwerken. Komen er uit de zwakzinnigenzorg nu voorstellen, die heel kenmerkend zijn, dan zullen ze voor de CAO vertaald moeten worden in algemene regelingen.”

„Voor je aan inhoudelijke standpunten toe bent, ben je jaren verder”

Hoe is dat met de andere CAO's in de zwakzinnigenzorg?

Geradts: „De interne opbouw is ongeveer hetzelfde, maar wij hebben in de groep Welzijn met zo'n negen verschillende CAO's te maken. Voor bijvoorbeeld de CAO voor gezinsvervangende tehuizen en dagverblijven roepen we de mensen die daar werken apart bij elkaar. In het overleg zitten we eigenlijk alleen samen met de CFO, dat veel minder leden heeft, veel minder actief is en dus ook veel minder aan de bak komt: Dat is een heel andere situatie dus dan bij de CAO-Ziekenhuiswezen. Wij hoeven ons niet zo druk te maken over intern werknemersoverleg, als wij het intern met onze leden duidelijk hebben gaan wij er op af. Dat legt wel een grotere verantwoordelijkheid op je; je mag niets vergeten omdat niemand anders punten zal aandragen.”

Terug nu naar de instelling. Hebben jullie het idee dat jullie manier van werken in ondernemingsraden bijvoorbeeld, op dit moment goed is?
Hijse: „Die is natuurlijk verre van ideaal. Ook daarin speelt de traditie een belangrijke rol. De medezeggenschaps-traditie is voor onze sector nog heel jong. De Wet op de ondernemingsraden bestond al twintig jaar voordat wij er in 1971 in mochten springen. Toen waren de meeste werkgevers er nog helemaal niet van overtuigd dat het een goede zaak was. Bovendien is in de collectieve sector de traditie van de werkers om zich te organiseren en voor hun eigen belangen op te komen minimaal. De zorg-ideologie die er heerst is nog zo sterk. Daar worden mensen in geperst, in opgevoed, in uitgekleed. Dat is voor het ondernemingsraad-werk een enorme belemmering. Op voorlichtingsbijeenkomsten is een altijd gestelde vraag vanuit de werknemers: hoe moet het dan met het werk, want als ik naar de OR-vergadering moet, ontstaat er een onderbezetting op de afdeling. Hoe kun je iemand werknemers laten vertegenwoordigen als diezelfde werknemers het alleen maar als een belasting ervaren?”

„Hoe kun je iemand werknemers laten vertegenwoordigen als diezelfde werknemers het alleen maar als een belasting ervaren?”

Geradts: „Dat is een enorme drempel. Nu kom je wel mensen tegen die menen de Wet op de ondernemingsraden niet nodig te hebben omdat zij het zelf zoveel beter geregeld hebben. Maar dat is dan wel geregeld bij de gratie van de werkgever; als die morgen zegt: het is afgelopen, dan is het morgen afgelopen.”

geen beleid ontwikkelen

Bij het bespreken van de arbeidssituatie raak je steeds een aantal inhoudelijke aspecten. Je kan bijvoorbeeld niet uit de groep weg omdat er zo weinig mensen zijn. Stelt de bond zich niet te veel op als alleen maar vertegenwoordiger van de werknemer als werknemer? Laat ze de inhoud van het werk, maar ook de conflicten daarbinnen, niet teveel op hun beloop?

Geradts: „Dat zijn bekende verhalen. Wij zijn een vakbond en houden ons met inhoudelijke problemen bezig voor zover ze van belang zijn voor de rechtspositie. Wij gaan geen beleid ontwikkelen en houden ons niet bezig met allerlei inhoudelijke zaken. Ik vind ook dat wij dat niet moeten doen; het is gemeenschapszorg en de gemeenschap moet daar maar voor zorgen. Toch ben ik tegen honderden

voorbeelden aangelopen waarbij, voortvloeiende uit bepaalde taak- en werkopvattingen die mede in de opleiding gevormd worden, mensen in rechtspositionele problemen komen. Niemand kan aangeven waar de grens ligt tussen de inhoudelijke zaak en de rechtspositionele consequenties ervan. Dat vloeit in elkaar over."

Dan wordt het voor jullie toch verschrikkelijk moeilijk om op een juiste manier in te spelen op...

Geradts: „Dat heb ik toch net gezegd. Ik weet niet precies waar de grens ligt."

„Het is in de meeste instellingen absoluut niet duidelijk waarom ze werken zoals ze werken"

En een bestuurder die nu juist die inhoudelijke discussie niet heeft meegemaakt, heeft die nou juist geen moeite met de achtergronden van sommige conflicten? Reageert hij dan niet zoals anderen uit de maatschappij reageren op zwakzinnigen?

Geradts: „Onzin, volstrekte nonsens wat je zegt. Dat kun je ook niet waarmaken hoor."

Ik denk dat dat heel duidelijk een rol speelt...

Geradts: „Ach man..."

En niet alleen in uitzonderlijke gevallen; het speelt ook een rol in andere gevallen, waarin een vakbond, die inderdaad die hele inhoudelijke discussie niet meegemaakt heeft, reageert zoals de maatschappij reageert op zwakzinnigen.

Geradts: „Ik vind nou juist dat dat helemaal niet gebeurt."

niet uitzonderlijk

Maar ik denk dat voor de werker in de zwakzinnigenzorg centraal staat hoe hij met zwakzinnigen kan omgaan...

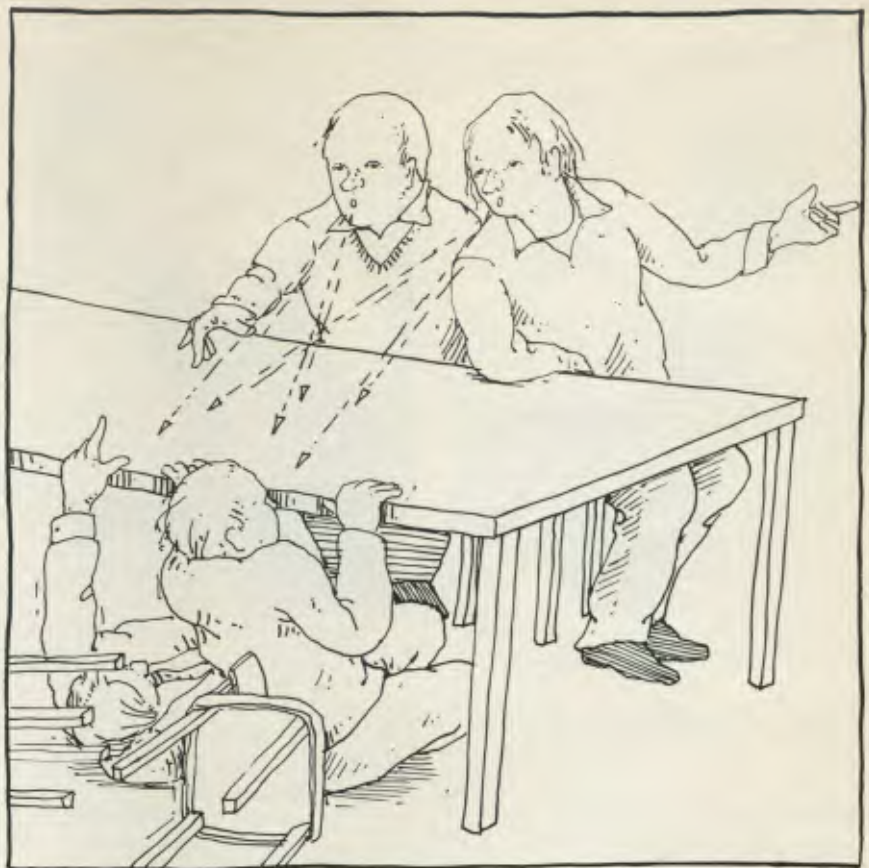
Geradts: „Ja."

Dat is zijn centrale probleem. Dat hij ook nog werknemer is...

Geradts: „Maar je moet niet denken dat dat voorbehouden is aan de man in de zwakzinnigenzorg. Jullie denken de hele tijd maar dat dat iets uitzonderlijks is."

En wat dan in andere beroepen de organisatie van de arbeid heet? Bijvoorbeeld hoelang de herhalende handeling aan de lopende band duurt? Dat zijn ook zaken waar de vakbond vroeger minder op gericht was en waar nu discussie over plaatsvindt. Dat is bij ons de inhoud van het werk.

Geradts: „Maar dat is wat anders."



Hijse: „Nee, een ander element."

Ik geloof dat je dat gelijk kan stellen met...

Geradts: „Ja, maar, kijk..."

Hijse: „Het is niet gelijk te stellen."

Geradts: „Nee."

Hijse: „Al is het alleen maar omdat je onder je eigen leden ontzettend tegenstrijdige meningen hoort. Dus moet je voorwaarden zien te schep- pen waaronder die beleidsdiscussies mogelijk zijn.

Dus op vele manieren inspraak, niet alleen beperkt tot de rechtspositie.

Nou, op die toer zitten we niet. Dat is instellings-leden-werk. Een heel duidelijk voorbeeld is Noorderhaven, waar de instellings-ledengroep ontzettend actief is op dit soort onderwerpen.

Voor je aan inhoudelijke standpunten toe bent, ben je jaren verder. Want de eerste vraag die gesteld en beantwoord moet worden is simpelweg: wat krijgt onze instelling van het COZ; hoe is het principe opgebouwd; dus welk deel is voor hoeveel arbeidsplaatsen met hoeveel betaling? Vervolgens ga je kijken of de feitelijke situatie in de instelling daarmee in overeenstemming is. Waar zitten de eventuele verschillen, hoe zijn die te verklaren, zijn ze aanvaardbaar?"

Je kunt ook omgekeerd redeneren en, er van uit gaande dat de huidige situatie niet ideaal is, kijken hoe de ideale situatie zou moeten zijn om er naar toe te kunnen werken.

Hijse: „Maar kan je dat als je niet weet hoe de huidige situatie is.

Het is in de meeste instellingen absoluut niet duidelijk waarom ze werken zoals ze werken. En als er uit een inhoudelijke invalshoek vragen worden gesteld is het stopmiddel: dat mag niet van het COZ; een antwoord dat vaak voor zoete koek wordt geslikt."

Als bond kun je dan toch niet om het vormen van een inhoudelijk standpunt heen? Hoe moet je zwakzinnigenzorg bedrijven en welke vormen zijn wenselijk? Jullie hebben wel zicht op een aantal zaken.

Hijse: „Wij hebben dat zicht pas als onze leden vanuit een vakbondsbe- wustzijn, dus ook de inhoud van het werk omvattend, weten waar ze mee bezig zijn. Als je weet dat van de bij ons georganiseerden nog maar een heel klein deel actief is, dan ligt daar het eerste aanvalspunt. Waar we verder mee bezig zijn in regionale groepen en dergelijke – en dat is een andere invalshoek – is dat we proberen een soort maatschappijbeeld te schetsen. Er is nu een werkgroep bezig die aan het komende groepscongres zal rapporteren. Daaraan zit bijvoorbeeld voor de zwakzinnigenzorg onverbreekelijk de kleinschaligheid verbonden."

Jaap de Jong en Gerard Nieuwenhuizen