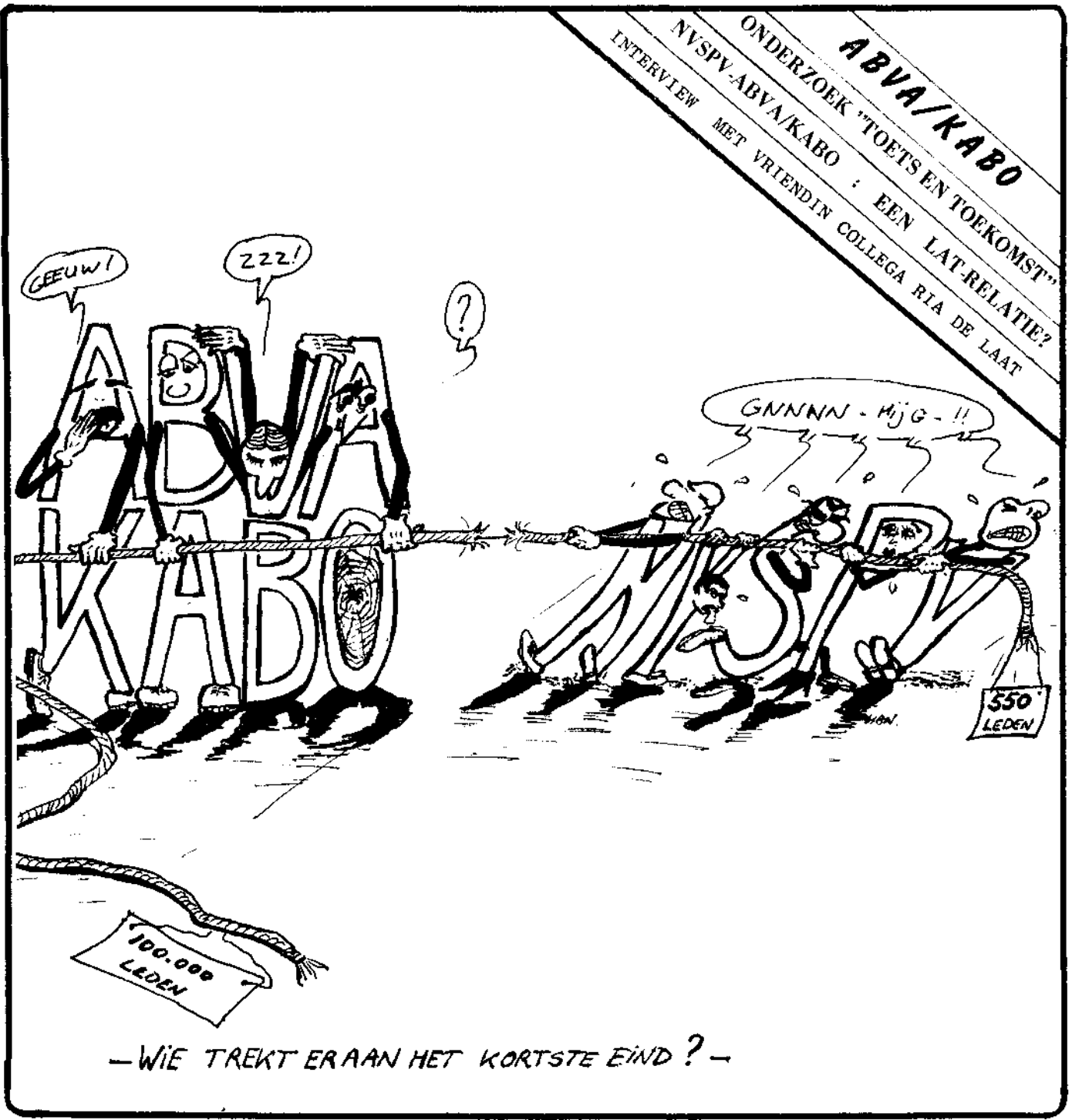


bulletin

4 e jaargang
nummer 14

uitgave van de nederlandse vereniging van sociaal psychiatrisch verpleegkundigen



- WIE TREKT ERAAN HET KORTSTE EIND? -

"Het Bulletin" is het verenigingsblad van De Nederlandse vereniging van Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen. Adres: Grote Beerlaan 40, 5632 DP Eindhoven. Postrekening 4424927 N.V.S.P.V. A. van Dalsumlaan 111 3584 HC Utrecht

Kontributie voor de NVSPV f59,- per jaar Voor studenten en uitkeringsgerechtigden is het tarief f. 15,- respectievelijk f. 29,50.

Kopy voor het eerstvolgende bulletin dec. 1984 dient binnen te zijn voor 24 nov. a.s. (getypt). Max. lengte der artikelen 5 á 6 blz.

Druk: Psychiatrisch ziekenhuis "Licht en Kracht" afdeling drukkerij te Assen.

Verzending: Regionaal administratie centrum te Assen.



REDAKTIE

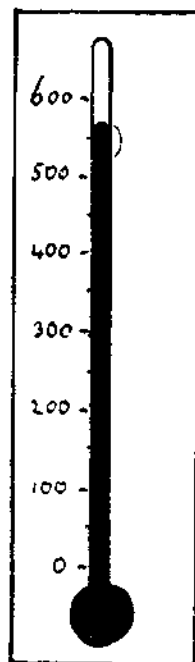
Theo Fredriksz
Han Bijleveld
Hanneke de Groot

REDAKTIE adres:

H. de Groot
Binnenes 4
9407 CT Assen.

NVSPV in samenwerking ABVAKABO	3
Persbericht NVAGG	5
NVSPV/ABVA-KABO een lat relatie?	6
Peut	10
Strip	11
Interview	14
Projekt vrouwen hulpverlening	16
Noordelijke SPV-werkgroep	18
Gedicht	19
Onderzoek toets en toekomst	20

111 studerenden
314 ambulant werkzaam
40 intramuraal werkzaam
+ 105 anderszins of onbekend
570 leden
27 donateurs





door:

ERIC DUFFELS,
voorzitter NVSPV.

nvspv

IN SAMENWERKING MET

AbvaKabo

TERUG NAAR HET BEGIN

Met de vergadering van sociaal psychiatrisch verpleegkundigen op 20 november 1979 werd de NVSPV in Assen opgericht als zelfstandige beroepsorganisatie. Hieraan vooraf ging een stellingname van de toen nog bestaande vergadering van kontaktpersonen - het NVAGG-overlegorgaan van SPV'en - om tot een zelfstandige organisatie te komen. Een discussienota van oktober 1977, samengesteld door de "Ad Hoc Kommissie SPV-belangen", lag ten grondslag aan het manifest worden van de NVSPV. Deze nota is dan ook te zien als grondlegger van de huidige structuur van onze beroepsorganisatie.

UITGANGSPUNTEN.

Een functionele ontkoppeling met de NVAGG werd noodzakelijk geacht omdat een ontwikkeling van de specifieke beroepsbelangen niet tot de verantwoordelijkheid gerekend mag en kan worden van vorenvermelde organisatie. De NVAGG is de koepelorganisatie voor de lidinstellingen binnen de ambulante geestelijke gezondheidszorg. Belangenbehartiging in de sfeer van de beroepsontwikkeling werd daarom als belangrijkste doelstelling van de zelfstandige beroeps-

organisatie gezien. Dit werd als doelstelling in de statuten van 25 februari 1980 van de NVSPV geformuleerd. Geen andere organisatie dan de NVSPV kan in deze materie uitspraken doen. Deze verantwoordelijkheid komt dan ook tot uitdrukking in de overlegsituaties hieromtrent, waarbij de NVSPV betrokken is. Regulier overleg vindt plaats met de opleidingsinstituten, de Geneeskundige Hoofdinspectie voor de Geestelijke Volksgezondheid en de NVAGG. Dit is de z.g. Immateriële belangenbehartiging waarvoor het bestuur t.o.v. haar leden verantwoordelijk is.

De materiële belangenbehartiging werd krachtens de statuten, kollektief alswel individueel, ondergebracht bij een vakvereniging welke aansluiting had bij de erkende vakcentrale. Dit gebeurde in overeenstemming met de wens van de meerderheid van de sociaal psychiatrisch verpleegkundigen in Nederland.

De stap in de richting van de vakorganisatie was ingegeven vanuit een discussie waarbinnen een principiële visie werd ontwikkeld, dat gegeven het feit dat bestaande vakorganisaties hun invloed kunnen doen laten gelden op de ontwikkelingen in de samenleving, de NVSPV langs deze weg hiertoe eveneens een taak ziet. De vakcentrale participeert

in de daarvoor bestemde organen, als de Sociaal Economische Raad en de Stichting van de Arbeid.

Tijdens onderhandelingen met de vakverenigingen bleek dat alleen de ABVO/KABO met de NVSPV een samenwerkingsverband wilde aangaan, waarbij de uitgangspunten voor een zelfstandige beroepsorganisatie, zoals NVSPV wil zijn, werden erkend.

KONTAKTORGAAN ABVA/KABO - NVSPV

Bij het tot stand komen van het samenwerkingsverband tussen ABVA/KABO met de NVSPV werd eveneens vastgesteld dat er een contactorgaan nodig is om het gesloten kontrakt op haar naleving te toetsen. Van beide organisaties zijn elk drie mensen hierbij betrokken.

PRAKTISCHE UITWERKING VAN DIT SAMENWERKINGSVERBAND.

Dit is in vier verschillende aandachtsvelden onder te brengen, te weten:

- organisatiegraad van onze beroepsorganisatie;
 - representatie NVSPV binnen de werkgroep gezondheidszorg van de ABVA/KABO;
 - overleg arbeidsvoorwaarden;
 - individuele belangenbehartiging.
- organisatiegraad.

Om bij het eerste aandachtsveld te beginnen. Dit lijkt het meest eenvoudige. Het is echter van groot belang te weten dat het bestuur van de organisatie zich laat vertegenwoordigen door een groot aantal leden. In de onderhandelingen treedt het bestuur op als representant van een organisatie; de organisatiegraad (het ledental) legt hierbij duidelijk gewicht in de schaal. Een hoge organisatiegraad geeft NVSPV een bundeling van krachten! Middels het kontrakt met ABVA/KABO wordt elk werkend lid, geacht ook

lid te zijn van de ABVA/KABO. Blijken er principiële redenen te zijn welke een aansluiting bij de ABVA/KABO onmogelijk maken, dan wordt ervan uitgegaan dat deze leden zich zullen organiseren binnen de NCBO-gelederen. Voorkeur verdient echter de aansluiting bij de ABVA/KABO i.v.m. de eerder genoemde bundeling van krachten.

- representatie NVSPV.

Hiermee komt direkt de representativiteit van de NVSPV naar de werkgroep gezondheidszorg van de ABVA/KABO om de hoek. Hoe hoger de organisatiegraad hoe meer druk er onzerzijds op de interne structuur van de ABVA/KABO is uit te oefenen. Binnen de groep gezondheidszorg wordt er frekwent overleg gevoerd over verpleegkundige zaken, die in eerste instantie het beroep aangaan, zoals bijvoorbeeld de ontwikkeling van een Europese erkenning van verpleegkundige opleidingen. Eveneens wordt hier gewerkt aan zaken welke ook een arbeidsrechtelijke toetsing moeten doorstaan; ook verband houdend met de arbeidsvoorwaarden. Dit brengt het derde punt van de uitwerking van het samenwerkingsverband in zicht.

- overleg arbeidsvoorwaarden.

De NVSPV heeft alle overleg rondom arbeidsvoorwaarden middels het kontrakt in handen gelegd van de ABVA/KABO. Het kontrakt maakt het echter wel mogelijk dat er een regelmatig overleg kan plaatsvinden tussen ABVA/KABO en NVSPV waar het gaat om de materiële belangenbehartiging. Deze gesprekken vinden bijvoorbeeld plaats aan de "vooravond" van het CAO-overleg, waarbij de ABVA/KABO als werknemerspartner betrokken is.

- individuele belangenbehartiging.

Als laatste punt kan de individuele belangenbehartiging genoemd worden.

Hoewel dit niet direkt gekoppeld is aan onze overeenkomst, toch kan niet worden ontkend dat hoe hoger de organisatiegraad van onze vereniging is, hoe meer know how er bij ABVA/KABO inzake AGGZ-zaken ontwikkeld kan worden. Te denken valt hierbij aan de activiteiten van de Ondernemingsraden.

EVALUATIE SAMENWERKINGSVERBAND

Het kontrakt voorziet in de mogelijkheid om na te gaan hoe de beide organisaties met elkaar omgaan. Het lijkt een goede zaak dit op regelmatige tijden te doen. Binnenkort breekt er weer een toetsingsmoment aan. Kritisch zal er dan van beide kanten gekeken moeten worden op de funktie en de praktische uitvoering van dit samenwerkingsverband.

PERSBERICHT

VAN DE NVAGG

De Nederlandse Vereniging voor Ambulante Geestelijke Gezondheidszorg, overkoepelende organisatie van alle RIAGG's (Regionale Instellingen voor Ambulante Geestelijke Gezondheidszorg), toont zich in haar eerste voorlopige reactie op de Nieuwe Nota Geestelijke Volksgezondheid van Staatssecretaris Van der Reijden teleurgesteld over de degelijkheid van de voorstellen voor de extramuralisering van de geestelijke gezondheidszorg. Al in 1982 stelde de Tweede Kamer zich achter de "motie Terpstra", die aandrang op terugdringing van de residentiële capaciteit en versterking van hulp buiten de muren. Van deze motie is weinig terug te vinden in het voorgenomen beleid.

De plannen voor de afbouw van psychiatrische bedden die nu in de nota gepresenteerd worden, zijn niet gebaseerd op een analyse van het soort patiënten dat in een psychiatrische inrichting verblijft.

Volgens de nota verblijft 56 procent van de patiënten korter dan 5 jaar in een inrichting.

De vraag wordt echter niet gesteld hoeveel van deze mensen beter ambulante behandeld zouden kunnen worden of meer gebaat zouden zijn bij dagbehandeling of verblijf in een hostel.

44 procent van de patiënten verblijft langer dan 5 jaar in de inrichting. Niet onderzocht is hoeveel daarvan beter af zouden zijn in een beschermende woonvorm of anderssoortig resocialisatieproject.

Zonder een dergelijke analyse komt de voorgenomen afbouw van 2.000 van de 23.000 bedden tot en met 1990 als vrijwillekeurig uit de lucht vallen.

De Staatssecretaris stelt zich op het standpunt dat de RIAGG zich meer moet concentreren op de mensen met zwaardere psychiatrische problemen, maar de voorwaarden waaronder de RIAGG zich kan ontwikkelen tot een duidelijk en geaccepteerd instituut dat in het kader van de extramuralisering opname-voorkomend kan werken, blijven in de nota achterwege.

Om een voorbeeld te noemen: de huisarts kan nog altijd rechtstreeks naar een psychiatrische inrichting verwijzen zonder eerst de RIAGG in te schakelen om te beoordelen of ambulante hulp een eventuele opname kan voorkomen.

Een ander voorbeeld: de nota laat de onduidelijkheid van twee circuits in de ambulante hulp, namelijk de polikliniek van een psychiatrische inrichting en de RIAGG, voortbestaan. Van der Reijden zegt over 5 jaar de zaak opnieuw te zullen bezien. In die tussentijd kunnen beide circuits zich onafhankelijk van elkaar blijven ontwikkelen, met alle onduidelijkheid voor cliënt en verwijzer vandien.

De NVAGG heeft verder sterke bedenkingen tegen het onderscheid dat de Staatssecretaris maakt tussen psychosociale en psychische problemen als basis voor de ordening van de verschillende sectoren in de gezondheidszorg. De psychosociale problemen (de lichtere) moeten volgens Van der Reijden in de eerste lijn (huisarts, wijkverpleging, maatschappelijk werk) behandeld worden.

De psychische (zwaardere) problematiek in de tweede lijn: RIAGG, tussenvoorzieningen en psychiatrische inrichtingen.

Vervolg op pagina 17



AbvaKabo

EEN LAT-RELATIE?

door: Han Bijleveld

In toenemende mate wordt er in de wandelgangen gefluisterd over het nut van het indertijd gesloten samenwerkingskontraakt tussen de NV-SPV en ABVA/KABO.

In dit artikel volgen enige overwegingen om de discussie verder op gang te brengen, dan wel gaande te houden. Immers over ongeveer 2 jaar moet er worden onderhandeld over de eventuele

verlenging van het kontraakt en onder welke kondities.

In deze overwegingen werden ook meegenomen de opvattingen van Toon Muller, de ons aller bekende bondsbestuurder van de ABVA/KABO, die welwillend bereid was zijn visie op enige aspecten van het hieronderstaande te geven.

SAMENWERKINGSCONTRACT NVSPV. - Federatie ABVA/KABO

Federatie ABVA/KABO, vakbonden voor werknemers in dienst van de overheid, particuliere instellingen voor gezondheidszorg en welzijnswerk, particuliere bejaardentehuizen, de sociale werkvoorziening, openbare nutsbedrijven in NV-vorm en waterschappen (in het vervolg te noemen "federatie")

en

Nederlandse Vereniging van Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen (in het vervolg te noemen "NVSPV")

verklaren dat voornoemde verenigingen het volgende overeenkomen:

dat de door hen vertegenwoordigende verenigingen het inzicht delen, dat de belangenbehartiging van sociaal-psychiatrisch verpleegkundigen verweven is met enerzijds de visie op het beroep en de behartiging van de beroepsbelangen van de sociaal-psychiatrisch verpleegkundigen en anderzijds met de sociaali-economische positie en ontwikkeling daarvan, van vergelijkbare beroepen in de maatschappij;

dat zij gezien het vorenstaande van mening zijn hieruit de conclusie te trekken, dat aansluiting bij de Federatie Nederlandse Vakbeweging een stap is, die in algemene zin met respect voor ieders mensvisie, mogelijkheden biedt voor participatie, in met name de Sociaal Economische Raad en Stichting van de Arbeid;

dat zij een samenwerking zijn overeengekomen, teneinde de belangen van sociaal-psychiatrisch verpleegkundigen te behartigen.

HISTORIE

Het stond er allemaal zo mooi op 10 dec. 1981 toen de Algemene Ledenvergadering JA zei tegen o.a. bovenstaand onderdeel van het samenwerkingskontraakt.

Het besluit dat de Kontaktpersonenvergadering van SPV-en eind zeventiger jaren nam om tot oprichting over te gaan van een beroepsvereniging die aangesloten moest zijn bij een erkende vakvereniging, kwam niet geheel uit de lucht vallen.

Er bestond een algemeen gevoel van bedreiging; een gevoel volkomen vermalen te worden tussen de belangen van andere disciplines in de GGZ enerzijds en die van de overheid aan de andere kant.

De gemiddelde SPV had het idee dat het vele en harde werk dat hij verzette bij lange na niet de erkenning kreeg die hij verdiende; het salaris vormde daarbij een belangrijk maar zeker niet het enige aspect.

Men had van zichzelf wel het gevoel een belangrijk en uniek produkt in de hulpverlening te leveren, maar dit duidelijk maken aan de buitenwacht lukte niet zonder gemeenschappelijk platform.

In het strijdgewoel werden de inhoudelijke prestaties en de daarbij horende beloningsstructuur (in ruime zin) als onlosmakelijk met elkaar verbonden geacht.

BITTERE PIL

Het resultaat is u bekend. Op 1/1/1982 trad het samenwerkingskontraakt tussen de pas opgerichte NVSPV en de ABVA/KABO in werking; de eerste voor het ontwikkelen van de beroepsinhoudelijke aspecten van de SPV-discipline, de tweede organisatie zou de materiële belangenbehartiging der leden voor z'n rekening.

Voor NVSPV-leden aangesloten bij andere vakbonden was dit soms een bittere pil; hun vakbond waar men vaak al tientallen jaren lid van was, moest worden ingeruild voor een FNV-lidmaatschap.

Dit leverde de ABVA/KABO een fors aantal leden op, heden ten dage nog steeds meer dan de helft van het totaal aantal NVSPV-leden. Voor de "getroffenen" werd een bedenktijd/overgangstermijn van 2 jaar in acht genomen, maar het is een publiek geheim dat velen nog altijd moeite hebben met de overstap, ook al hebben ze daar indertijd loyaal aan meegewerkt. Zo is er ook beslist een aantal potentiële NVSPV-leden die alleen vanwege de koppeling met de ABVA/KABO geen lid van de NVSPV willen worden; dit om uiteenlopende redenen, zoals b.v. een persoonlijk konflikt met de bond of vanwege de politieke kleur, etc.

Sommigen worden dan maar donateur voor hetzelfde bedrag als dat van een gewoon lid!

VOORDELEN

Je zou voorzichtig kunnen stellen dat het samenwerkingskontraakt, de ABVA/KABO leden opleverde en de NVSPV leden kost, al is dit wel wat zwart-wit geredeneerd.

Het wordt dan ook hoog tijd voor de vraag welke de voordelen van het kontraakt zijn voor de NVSPV.

In het kontraakt zelf worden er enige genoemd; zo kan de NVSPV gratis gebruik maken van het conferentieoord Avegoor (m.u.v. lunchkosten etc) en andere vergaderruimten; in de praktijk bleek het verblijf aldaar te duur en de ligging niet centraal genoeg in het land).

Tevens doet de ABVA/KABO gratis de kontributieinning voor de NVSPV althans der ABVA/KABO-leden (De helft van het totaal); hieronder vallen ook de aanmaningen, hetgeen inderdaad voor een op een vrije-tijdsmerk gebaseerd verenigingsbestuur een enorme lasten- en kostenverlichting betekent en lagere kontributie.

En last but not least is er nog het kontaktorgaan, waar NVSPV- en ABVA/KABO-vertegenwoordigers direkt overleg op bestuursnivo voeren t.a.v. alle zaken die (één van) beide kontraakten aangaan, beroepsinhoudelijke zowel als materiële belangenbehartiging.

Wat merkt het doorsnee NVSPV-lid daar nu allemaal van?

Direkt: een iets lagere kontributie en een flitsend, krachtig betoog van Toon Muller op de Algemene Ledenvergadering, dat wel, tenminste als dat lid daar was (20 procent daar- H.B.)

De onderhandelingen m.b.t. arbeidsvoorwaarden echter spelen zich op een hoger, landelijk nivo af. De CAO-AGGZ wordt echt niet gemaakt in het Kontaktorgaan.

De resultaten zijn beter te lezen in de dagbladders of af te leiden uit de stakingsakties van vorig (en komend?) jaar.

Ook in het Bulletin is er eigenlijk nauwelijks iets geschreven m.b.t. de relatie met onze grote zus (of is een vakbond mannelijk?).

Daar SPV-en praktisch ingestelde mensen zijn is het daarom ook niet verwonderlijk dat velen twifelen aan het nut van samenwerking of het zelfs als een hinderpaal ervaren.

Misschien moet je inderdaad meer weten en horen over dit soort zaken wil je ook gestimuleerd worden eraan mee te werken of je zelfs maar betrokken bij vakbondswerk te voelen.

Ik erken dat men best gedeeltelijk het bestuur of de redactie aansprakelijk mag stellen voor de gebrekkige informatievoorziening.

Anderzijds: waar is "het veld"?

De vele werkzaamheden lijken in de praktijk steeds weer op dezelfde schouders neer te komen, terwijl de kontributie zo laag zijn (die van het NOW bedraagt meer dan f200,- en ook de ABVA/KABO is de goedkoopste vakbond van Nederland) dat de NVSPV er geen kantoortje of betaalde krachten in dienst op na kan houden. Gelukkig komt de inbreng van de achterban de laatste tijd iets meer op gang, niet in de laatste plaats door het werk van de commissies van de NVSPV.

MENING ABVA/KABO

Wat is nu de mening van de ABVA/KABO over deze materie.

Dit vroeg ik aan de eerder genoemde Toon Muller.

Desgevraagd antwoordde hij dat ook zijn indruk is dat de verwachtingen van de samenwerking wellicht te hoog gespannen zijn geweest, hij is niet teleurgesteld, dat niet.

Het is vlg's hem waar dat het vage terrein van de CAO-onderhandelingen zich op een meer landelijk nivo bewegen; hij is het er niet mee eens dat de ABVA/KABO weinig concreets te bieden zou hebben.

Hij kaatst het balletje terug en geeft het voorbeeld dat de NVSPV nog niet eens gebruik heeft gemaakt van de in het kontrakt genoemde faciliteiten (Avegoor).

Hij zegt: "Over alles valt te praten, maar vraag dan ook eens wat; als bond moet je het hebben van activiteiten van de mensen in het veld.

Er moeten vragen komen. Wat horen wij' nu eigenlijk concreet van de NVSPV; al heel lang zeg ik, NVSPV, maak nu eens een beroepskode; daarmee kan ik dan allerlei organisaties af of dit stuk gebruiken voor onderhandelingen; ik hoor daar niets over".

EENZIJDIGHEID

Over de eenzijdigheid van het kontrakt (alle NVSPV-leden MOETEN ABVA/KABO-lid worden; andersom, SPV-en die alléén ABVA/KABO-lid zijn worden slechts GEVRAAGD om NVSPV-lid te worden; andere vakbonden in combinatie met NVSPV-lidmaatschap zijn verboden.) merkt hij op: "Dat ligt in de geschiedenis verankerd: jullie kozen voor aansluiting bij een vakbond en dan is naar mijn mening de verdere keuze: öf een christelijke of een algemene vakbond; jullie kozen voor de laatste, goed dan moet je ook consequent zijn."

Mijn vraag: "Toch zijn de tijden veranderd. Een groot aantal mensen is van mening dat iedereen volwassen genoeg is om zelf uit te maken of men lid van een vakbond wil worden, en zoja welke. Hoe zou je het vinden als het kontrakt in die zin gewijzigd zou worden: meer wederzijdse vrijheid?"

Toon: "Daar laat ik me natuurlijk niet over uit. Ook de ABVA/KABO heeft belangen; ik heb ook een baas en die heeft de verantwoordelijkheid voor het indienst houden van werknemers; en dat hangt weer al van het aantal ABVA/KABO-leden.

Omdat loskoppeling zeker ledenverlies met zich meebrengt, zal m'n baas daar zeker niet zomaar mee instemmen".

Samenwerking AbvaKabo-NVSPV

Vertegenwoordigers van AbvaKabo en de Nederlandse Vereniging van Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen (NVSPV) ondertekenen het contract dat beide verenigingen tot nauwe samenwerking brengt. Een feestelijke gebeurtenis op 14 december in het hoofdkantoor van AbvaKabo te Zoetermeer. In het

samenwerkingscontract verplicht de 450 leden tellende beroepsvereniging NVSPV zich rechtspositionele kanten van de belangenbehartiging in handen van AbvaKabo te laten. AbvaKabo voorziet de verpleegkundigen van beroepsinformatie, die de organisatie tegenkomt in werkgroepen en commissies. Over en weer sti-

muleren beide verenigingen de aansluiting van hun leden bij de contractpartner. Als gevolg van de overeenkomst sluiten 250 NVSPV-leden zich aan bij AbvaKabo. Deze maand komt het contact-orgaan, waarin beide organisaties vertegenwoordigd zijn, voor het eerst bijeen.



uit Aaneen

BELANGEN

*Ik: "Kan de ABVA/KABO niet beter 10 leden verliezen, dan de NVSPV 100?
Vv'e zijn al zo 'n kleine klub.*

Toon: "Vanuit het standpunt van de NVSPV gezien misschien wel; maar IK ga daar niet op antwoorden; dat hoort thuis in de onderhandelingen over 2 jaar bij de verlenging van het kontrakt. Ik kan nu niets zeggen wat aan onze onderhandelingspositie in gevaar brengt.

Het onderhandelen hoort plaats te vinden tussen de beide besturen."

Aanvullend zei hij nog: "Ikzelf ben vnl. bezig op het terrein van de arbeidsvoorwaarden; dat is nu erg rustig en ook daarom horen jullie er niet zoveel over; maar als er wel wat is, horen jullie het via het Kontaktorgaan. B.v. overlegden we met jullie over het oranje Functiewaarderingsboekje, dat mede daardoor van tafel verdween. Ook diskussiëren we over opleidingen, zoals laatst nog in Harderwijk.

Momenteel ligt er weer een verzoek om jullie advies over een plan in het Haagse om "gewone" verpleegkundigen op de plaats van SPV-en aan te stellen. Er gebeurt heus wel wat, maar we hebben ook vragen en impulsen uit het veld nodig; we sluiten niets uit, over alles valt te praten." Tot zover Toon Muller's mening.

FLEXIBILITEIT

Naar mijn idee moge na het bovenstaande wel duidelijk zijn:

NVSPV en ABVA/KABO hebben elkaar nog niet echt gevonden; op z'n minst is de relatie afstandelijk te noemen; er komt niet uit wat er in zit.

Het werpt vragen op als:

- Is het gevoel van bedreiging bij SPV-en zo volledig en ongemerkt verdwenen dat aansluiting bij een vakbond niet meer nodig is?

- Of zijn alle materiële wensen al volledig vervuld?

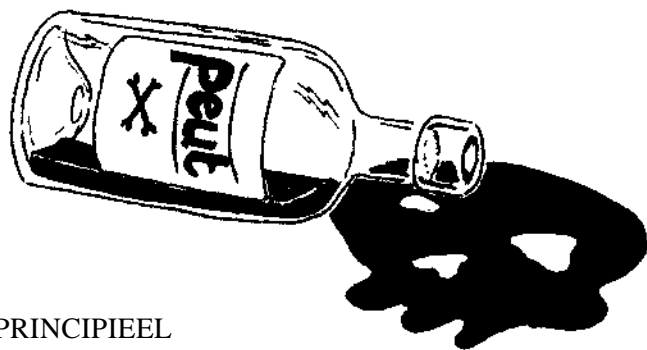
Volgens mijn mening niet, maar hoe kunnen we er dan voor zorgen dat de wederzijdse mogelijkheden beter benut worden, zodat er sprake zal zijn van echte samenwerking, i.p.v. naast elkaar leven?

Wellicht zal het bestuur voor de ondankbare taak komen te staan het kontrakt op z'n minst open te breken of blijft de NVSPV staan achter haar eerdere principële keus, met alle consequenties voor het ledenbestand en uitbouw van de vereniging vandien?

De komende tijd zal veel vragen van de creativiteit en flexibiliteit, om niet te vervallen in een al te simpele wederzijdse afwijzing van de twee organisaties, zonder elkaar echt eerst te hebben leren kennen. Daar zijn m.i. de gezamenlijke belangen te groot voor.

Dat daarbij de inbreng der leden van de NVSPV onmisbaar is, is duidelijk. Veranderingen zijn soms nodig en zeker als de voorwaarden op grond waarvan eerdere besluiten genomen werden, zelf veranderen.

Eeuwen geleden wist men het al: Als het tij keert, moet men de bakens verzetten!



PRINCIPIEEL

Het verschijnsel vakbond roept associaties op: spandoeken, akties; vakbonds-bonzen op kantinetafeltjes die roepen: "Mannen, de beuk erin!" Wim Kok die praat over de minima, klassenstrijd, materialisme.

Natuurlijk heb ik het dan over de echte bonden, die zeggen wat zeggen wat ze denken; de onechte bonden zijn "beschaafd", zij schreeuwen niet maar willen praten; het is GODS-onmogelijk om uit de woorden van hun leiders op te maken of ze er nu zijn voor de werknemers of de werkgevers.

Zij roepen altijd op tot dialoog i.p.v. verzet. Op het eerste oog (het andere knippen ze meestal toe) zijn ze "aardiger" en "redelijker". In feite hebben ze 't gemakkelijker daar hun leden meestal niet in de hoek der verschoppelingen zitten.

Wie iets heeft hoeft er niet voor te vechten, wie niets heeft moet maar zien eraan te komen.

Ouderwets standpunt, hm? Arbeiders bestaan toch niet meer?

Iedereen heeft toch een kleuren-tv en /of video? In de rest van de wereld is het toch veel slechter enzo?

U bent vast geen vakbondslid of u heeft het materieel gezien goed.

Met verschoppelingen doel ik nl. niet alleen op inkomen hoewel, kijk naar een bijstandsmoeder en je weet genoeg) maar ook over kennis, mogelijkheden te groeien, macht.

Nog steeds worden de rijken rijker en de armen armer. De recente miljoenennota bevordert deze trend nog maar, maar dat was te verwachten. Vreemd dat het geweld op de straten toeneemt en er cellentekort is.

Nee, de vakbond heeft een belangrijke taak in de samenleving!

Dat ik als Peut nu toevallig zelf geen vakbondslid ben, nu ja dat heeft natuurlijk niets met m'n inkomen te maken; dat is meer van,.....eh...PRINCIPIËLE aard; enfin te ingewikkeld om te begrijpen voor u met een ongetwijfeld uitstekende (op uw niveau) maar gemiddelde opleiding.

Of een SPV dan wel vakbondslid zou moeten zijn? Tja, wat vindt u er zelf van?

PEUT



de avonturen van

Sije Pieter Vlukes in Hulpverlersrland





Introductie-workshop

N.L.P. en HULPVERLENING

29-30 NOVEMBER, 1 DECEMBER 1984

TRAINERS: PAUL HEKKING EN JAN VAN MECHELEN

Wat is N.L.P. (Heuro-linguïstische Programmering)?

N.L.P. is een nieuw communicatie-modoi dat - i de laatste 10 jaar is ontwikkeld door Richard Bandier, psycholoog/psychotherapeut en John Grinder, professor taalkunde. Het is een model dat zich richt op de structuur van de innerlijke ervaring. Bandier en Grinder observeerden en bestudeerden meester-therapeuten als Milton Erickson, Virginia Satir en Fritz Perls om uit te vinden WAT deze zo geheel verschillende persoonlijkheden met zo geheel andere benadering van mensen zo bijzonder effectief maakte. Uit hun doen en laten distilleerden Bandier en Grinder een geheel van werkpatronen dat universeel is; dat leerbaar is en overdraagbaar aan niet-ingewijden. Met behulp van begrippen uit de cybernetica, de taalkunde en de systeem-theorie.

In het therapeut/cliënt contact verloopt de communicatie langs verbale en non-verbale uitingen. De bron van deze uitingen ligt bij de innerlijke ervaring van de participanten. Voorbeeld: Hoe ik mijn contact met jou ervaar wordt bepaald door de manier waarop ik mijn wereld heb leren ZIEN, VOELEN, HOREN, RUIKEN etc. Dit leren is voor een klein deel bewust, voor het overgrote deel echter onbewust tot stand gekomen, m.a.w. dit levert een zeer individueel model van die, mijn wereld op.

N.L.P. wil de structuur van de ervaring fijnzinnig waarnemen en herkennen, zodat daardoor de therapeut die N.L.P.-patronen gebruikt zijn non-verbale communicatie alsook zijn taaipatronen kan afstemmen op die van zijn cliënt. Hij verkrijgt daarvoor een zeer goed en effectief contact.

Het PLEZIERIGE van N.P.L. is dat iedere therapeut ongeacht zijn professionele achtergrond en basisdiscipline zichzelf kan blijven- met die toevoeging dat hij/zij er nu een extra instrumentarium bij heeft waarmee hij als het ware door een loop - zonder daarbij het geheel uit het oog te verliezen - het gedrag van de cliënt kan waarnemen en daarnaast een ruim arsenaal aan concrete werkpatronen tot zijn beschikking krijgt om mensen snel en effectief te helpen veranderen.

Wat doen we in de workshop?

Bij deze eerste uitgebreidere kennismaking leren de deelnemers een aantal basisvaardigheden van N.L.P. in de praktijk toepassen, d.m.v. uitleg, participerende demonstratie en intensief zelf oefenen in steeds wisselende groepjes. De volgende zaken komen aan bod:

- Verrijnd leren waarnemen van non-verbaal gedrag.
- Het herkennen van taaipatronen die hoorbaar maken hoe blijkbaar iemands wereld in elkaar zit.
- Het weer-gave-systeem van de zintuigen.
- Het opbouwen van "rapport" en het bewust controleren daarvan.
- Het gebruiken van "ankers" etc.

Hoe schrijf je in? Annuleringsregeling, etc.

Deelnamekosten: f 325,-. Na 1 november a.s. f 355,-.

Inschrijving gaat op volgorde van overmaking var. de kosten, doch tenminste f 150,- op postgirorekening: 3754883 t.n.v. J. van Mechelen, Nijmegen.

Wat betreft annuleringsregelling:

Bij afmelding wordt een gedeelte teruggestort op uw rekening, t.w.:

Tot 1 november a.s. uw bedrag minus f 50,-, tot 15 november a.s. minus f 100,-, daarna minus f 150,-.

Verblijfkosten: Maaltijden en eventuele overnachtingen zijn voor eigen regeling en rekening.

Plaats: Na inschrijving volgen bijtijds details.

Tijden: Welkom met koffie vanaf 09.30 uur, werktijden: van 10.00-18.00 uur incl. lunchpauze.

N.B.: In uitzonderlijke gevallen is het mogelijk, dat belangstellenden voor wie het bedrag een groot bezwaar is, een regeling te treffen. Neem daarvoor bijtijds contact op met J. van Mechelen.

Litteratuur: In het Nederlands is te verkrijgen:

R. Bandler/J. Grinder: "De betovering van de taal"; Bandler/Grinder: "Structuur van de magie"; Bandler/Grinder/Satir: "Verandering door gezinsbehandeling".

Er zal naar behoefte aandacht en tijd besteed kunnen worden aan de toepassingsmogelijkheden binnen de eigen werksituatie van de deelnemers. Samen met hen kan bekeken worden hoe we eventueel een vervolg aan deze driedaagse kunnen geven. Voor wie bedoeld? S.P.V. (-kaderopl.), P.M.T., M.W.-V.O., psycholoog, (ortho-) pedagoog.

SAMENWERKINGSVERBAND VAN MECHELEN HEKKING



Beschikbaar in overleg,

ook afzonderlijk,

voor:

PSYCHOTHERAPIE :: individu, relatie, gezin, groep

LEERTHERAPIE

SUPERVISIE :: individueel (ook 'live') en in kleine groep
('in-group-supervisie')

WORKSHOPS : Lichaams- en bewegingsgerichte observatie-
methodieken en -technieken, Psychosoma-
tiek, Pesso, Gestalt en Experiëntiele gezins-
en relatie therapie

KURSUSSEN : langerdurend en intensief, op aanvraag.

- Wij hebben ieder (naast onze praktijk als therapeut) een jarenlange ervaring in het verzorgen van trainingen, ervaringsgericht doceren en het geven van supervisie, ook 'live'.
- Wij werken ervaringsgericht.
- Wij zijn beiden geregistreerd lid van de Ned. Ver. v. Psychomotorische therapie, geregistreerd therapeut van het W. Kempier Instituut. Aangesloten bij de Ned. Ver. Gestalttherapie. Verder o.a. opgeleid in 'Pesso-System-Psychomotor'-therapie.

drs. Jan C.J.M, van Mechelen, psychotherapeut
Edenstraat 29, 5611 JN Eindhoven, tel. 040 - 447251
Lankforst 32-15, 6538 JK Nijmegen, tel. 080 - 442189

Paul J.A.M. Hekking, psychotherapeut
Rijksstraatweg 29, 6574 AA Ubbergen, tel. 080 - 232870

Tel. contact liefst tussen 9 - 9.30 en 19.30 en 20.00 uur,
op nr. 080-442189

vriendin collega Ria de Laat

interview: Theo Fredriksz.

Reden voor dit interview was, dat ik n.a.v. het "vrouwen-nummer" van Ria had gehoord dat ze samen met een nieuwe collega een groep ging starten voor vrouwen binnen het psychiatrisch team v.d. RIAGG Westerlijk Utrecht te Utrecht.

Ria is binnen deze instelling werkzaam als SPV. Heeft een aantal jaren binnen het crisisopvangcentrum te Utrecht gewerkt. En heeft tevens de V.O. "vrouwen en welzijns-werk" gevolgd.

Ik heb begrepen dat het een speciale doelgroep betreft voor vrouwen kun je daarover iets vertellen?

In deze groep werken vnl. vrouwen die nooit iets voor zichzelf vragen, maar gewend zijn altijd te geven en zichzelf uit te schakelen. Wat op een gegeven moment toch onlust gevoelens geeft. Ze hebben minder inzicht in de situatie maar ondervinden wel last van de onlust gevoelens. Via vage lichamelijke of depressieve klachten komen deze vrouwen meestal in eerste instantie bij de huisarts terecht» Die op zijn beurt, vaak voorafgaan aan medicatiegebruik, doorverwijst naar de RIAGG, Deze vrouwen beleven hun situatie heel individueel.

Wat dit laatste betreft; is dat nu juist de reden om aan een groep te denken?

Niet alleen. Ondanks het feit dat deze vrouwen hun problemen individueel beleven blijkt dat individueel werken met deze problematiek moeilijk is en niet het beoogde resultaat geeft. De andere kant is dat al werkende in een

groep het probleem niet meer als individueel wordt beleefd. Men krijgt herkenning en steun maar ook confrontatie. Deze elementen maken dat vrouwen actief aan hun situatie gaan werken. Juist omdat hun eigen omgeving vindt, meestal onbewust, dat deze vrouw zo moet zijn en moet blijven.

Kun je daar iets meer over vertellen?

Deze vrouwen leven vaak geïsoleerd, delen hun gevoelens niet met anderen. De partner op zijn beurt snapt het niet of zo weet hij niet wat te doen. Deze vrouwen hebben zich lange tijd afhankelijk opgesteld zijn nooit gewend iets voor zichzelf te vragen. Zouden ze dit willen of zouden ze hun gevoelens willen delen, dan wordt dit door hun zelf, als lastig voor de ander betiteld, of als zeuren. Wat dit laatste betreft, er wordt wat afgezeurd in de groep.

Doch het is makkelijker er mee om te gaan, wetende dat ze dit in deze fase nog nodig hebben. Deze vrouwen krijgen geen waardering voor hun werk, omdat het als de gewoonste zaak van de wereld wordt beschouwd. Ze gaan zich steeds meer afsluiten, ook voor de buitenwereld.

Ze trekken problemen helemaal naar zichzelf toe, alles ligt aan hunzelf. Sommigen ontwikkelen een fobie. Eigenlijk gaan ze zeer destructief met hun vitaliteit om.

Wat zijn eventuele contra indicaties voor deelname aan de groep?

- relatie problemen met de partner mogen niet op de voorgrond staan.
- een eventueel traumatisch levensverhaal moet al iets gestabiliseerd zijn en mag niet op de voorgrond staan.
- geen psychotisch gedrag in de zin van wanen en hallucinaties.

Veel contra indicaties zijn er eigenlijk niet. Belangrijk is wel dat er nu een groep is voor deze vrouwen. De alternatieve vrouwenbeweging is vaak te bedreigend voor deze groep. Het introspectief vermogen hoeft voor deze groep niet zo groot te zijn.

Wat is de reactie van vrouwen wanneer je met het voorstel komt om deel te nemen aan de groep?

In eerste instantie afhoudend. Maar men kiest toch voor de groep van uit het idee "de hulpverlenster zal het wel weten". Hier maak ik dan ook gebruik van, nml. een keuze voor deze vrouwen meebepalen die niet geleerd hebben te kunnen kiezen,

Nu de inhoudelijke kant van de groep.

We zijn pas gestart. Het was de bedoeling 10 zittingen te hebben en dan te evalueren, zo nodig zouden er dan nog 10 zittingen achteraan kunnen. In de praktijk blijkt echter dat na 10 zittingen men pas het punt bereikt heeft van wel zien en voelen waar men mee bezig is, maar dan nog oefensituaties nodig te hebben. Nu zijn we van plan zo wie zo 20 zittingen te hebben. De groepsgrootte is 8 vrouwen. Leeftijd en burgerlijke staat lopen uiteen.

We hebben weinig structuur, behalve dat we alles naar het gebeuren in de groep trekken. Teveel structuur zou het aspect van "praten-praten" en het herkennen bij elkaar te niet kunnen doen. Na deze herkenningfase komen oefeningen. Tevens werken we ook aan de hand van thema's, zoals:

- De vuile was niet buiten hangen.

- Geven en ontvangen.
- Grenzen aangeven.

Verder willen wij in ieder geval seksualiteit aanbod laten komen en hoe zij hun lichaam beleven. De meeste vrouwen houden niet van hun lichaam. Bekijken het dan ook zeer negatief, als ze het al bekijken. Wat de oefening "grenzen aangeven" betreft wil ik even kwijt dat ik nogal geschokt was hoe mensen over zich heen lieten lopen....

We graven niet te diep, hoewel veel vrouwen met pijnlijke ervaringen van vroeger komen. We staan er dan wel bij stil, in de zin dat het benoemd kan worden. Maar belangrijker is er mee bezig te zijn; wat betekent het voor het "nu". Voor veel vrouwen lijkt het een opluchting te zijn wanneer ze deze koppeling kunnen maken.

Deze groep die trouwens een gesloten groep is, doe ik samen met een collega. Een collega-psychologe is in de ruimte aanwezig maar zit buiten de groep. Zij fungeert als supervisor en neemt dus niet actief aan het gebeuren deel. Van groepsleden krijg ik niet te horen dat ze dit als hinderlijk ervaren, in tegendeel eigenlijk.

Ik zou de spven binnen de RIAGG's willen stimuleren om met vrouwenhulpverlening van start te gaan. Ik denk dat vooral spven met hun achtergrond en ervaring veel te zeggen hebben. Het is voor mij een groot verschil tussen daadwerkelijk bezig zijn of er over praten. Het doen levert erg veel informatie op.

VROUWEN - HULPVERLENING

Naar aanleiding van het vorige themanummer "Vrouwenhulpverlening" van dit blad en op verzoek van de redactie, een verslag van ons projekt "Vrouwenhulpverlening". Met dit projekt hebben wij (3 studentes AGZ en 3 studentes GGZ) afscheid genomen van de opleiding MGZ aan de Akademie voor Gezondheidszorg Noord Nederland (AGNN) te Groningen.

Wij hebben voor dit onderwerp gekozen vanuit onze affiniteit met de vrouwenbeweging, onze belangstelling voor de vrouw als cliënte en als hulpverleenster. Daarnaast wilden wij uitzoeken hoe en vrouwenhulpverlening er in de praktijk uitziet c.q. uit kan zien.

ONDERZOEKFASE VAN HET PROJEKT

Om meer inzicht te krijgen wat vrouwenhulpverlening of liever gezegd hulpverlening vanuit feministische visie inhoud en beoogt, hebben wij een uitgebreide literatuurstudie op dit gebied gedaan. Vervolgens hebben wij medewerkers van een aantal alternatieve vrouwenhulpcentra en vrouwengezondheidscentra, zoals Balsemien (Den Bosch), Katrijn (Utrecht), Vrouwengezondheidscentrum in Utrecht en als laatste het vrouwenhulpcentrum in Groningen, dat helaas onlangs ter ziele is gegaan, geïnterviewd.

Ook met een contactvrouw vrouwenhulpverlening binnen een RIAGG, het Drents Centrum voor de Geestelijke Gezondheidszorg. (DCGG) hebben wij een gesprek over dit onderwerp gehad. Onze keuze voor deze hulpverleningcentra werd bepaald door onze eigen teleurstellende ervaringen met hulpverlening aan vrouwen in het algemeen binnen de reguliere,

traditioneel ingestelde instanties en onze verwachting dat binnen het informele circuit hulp wordt verleend vanuit feministische visie.

Wij zijn met de aldus verkregen informatie tot de volgende konklusies gekomen:

-in de praktijk blijkt dat de vrouwenhulpverlening vanuit feministische visie, namelijk het serieus nemen van vrouwen, het doorbreken van maatschappelijk gewenst gedrag, vrije keuzebepaling van de vrouw om haar leven te veranderen, overeenkomt met de theorie uit de literatuur.

-voordat überhaupt vrouwenhulpverlening vanuit feministische visie kan worden toegepast, is het een vereiste voor de hulpverleenster om eigen rolpatronen en onderdrukkingsmechanismen te onderkennen en zich bewust te zijn wat "vrouw zijn" betekent in onze samenleving. In onze projektgroep heeft ieder groepslid dit bewustwordingsproces doorgemaakt en

wordt dit proces door ons als het belangrijkste onderdeel van het projekt ervaren.

- het is een vereiste voor de hulpverleenster om een heel nieuwe beroepsattitude en gedrag te ontwikkelen om deze vorm van hulpverlening te kunnen toepassen.

-het droevig gesteld is met vrouwenhulpverlening binnen de reguliere instanties in onze drie noordelijke provincies. Behalve de alternatieve hulp, zoals FORT, en een enkele enthousiaste hulpverleenster die uit eigen initiatief met deze vorm van hulpverlening bezig is, is er geen specifieke vrouwenhulpverlening, -ondanks de inspanningen van de overheid en de NVAGG vrouwenhulpverlening nog steeds geen serieus gespreksonderwerp noch reden tot standpuntbepaling binnen de reguliere instanties is.

-er binnen de reguliere opleidingsinstituten geen aandacht is voor deze vorm van hulpverlening binnen het studieprogramma.

Wij zijn van mening, dat binnen de reguliere instanties vrouwenhulpverlening meer en serieuzere aandacht verdient en dus onderdeel wordt van beleid.

Dat er binnen deze instanties meer en betere mogelijkheden dienen gekreeërd te worden voor medewerkers, die zich met deze vorm van hulpverlening willen bezighouden.

Dat "vrouwvriendelijke" hulpverlening door alle medewerkers (m/v) binnen de reguliere instanties vanzelfsprekend wordt.

Dat de reguliere opleidingsinstituten vrouwenhulpverlening in hun studie programma opnemen.

De projektgroep
"Vrouwenhulpverlening"

Elly Jührend
Erna Maring
Herma Ubems
Yvonne Bosma
Anja Beek

De NVAGG is met de Staatssekretaris van mening dat de RIAGG geen taken moet doen die de eerstelijnsgezondheidszorg zelf aan kan.

Omgekeerd moet de eerstelijnsgezondheidszorg geen taken op zich nemen waarvoor zij niet en de AGGZ bij uitstek wel is uitgerust.

In gebieden waar de eerste lijn sterk ontwikkeld is en de verschillende disciplines samenwerken vindt verwijzing naar de RIAGG ook inderdaad pas plaats als de psychische problemen vrij zwaar en gekompliceerd worden.

In andere gebieden echter is het niet voor niets dat de eerste lijn mensen met lichtere, psychosociale problemen naar de RIAGG verwijst: zij kan die problemen zelf niet aan.

De Staatssekretaris ziet kennelijk ook het gevaar dat mensen met lichtere problemen tussen wal en schip raken als zij in de eerste lijn behandeld moeten worden, terwijl die eerste lijn er niet op is ingesteld. Hij stelt daarom voor als experiment enkele klinisch psychologen in de eerste lijn aan te stellen ter ondersteuning en advisering. Dit nu acht de NVAGG een merkwaardige oplossing. Ondersteuning van de eerste lijn is van oudsher een taak van de RIAGG die immers geschoolde konsultatieverleners in dienst heeft om met name de eerste lijn te helpen de zorg voor mensen zo lang mogelijk zelf te kunnen doen.

Het is dus overbodig een nieuwe konstruktie te bedenken; een konstruktie die bovendien te veel lijkt op een nieuwe soort RIAGG creëren in de eerste lijn. En dat kan nooit de bedoeling van de Staatssekretaris geweest zijn.

Een beleid dat versterking van de konsultatiefunctie van de RIAGG beoogt, zou meer voor de hand hebben gelegen.

Ingezonden door het bestuur van de N.V.S.P.V.



NOORDELIJKE S.P.V. WERKGROEP

EEN UNIEK GEBEUREN?

SPVen uit de drie Noordelijke provincies, Groningen, Friesland en Drenthe hebben hun krachten gebundeld in de werkgroep deskundigheidsbevordering van spv-en! Voorheen bestond er reeds zo'n soort werkgroep, in het Noorden, toen nog bemand door psychiaters en spven; deze oude werkgroep bloedde echter langzaam dood. Een aantal jaren geleden besloten de "noordelijke" extra-muraal werkende spven deze werkgroep nieuw leven in te blazen; onder protest van sommige psychiaters, meenden de spven het ditmaal zelf wel af te kunnen.

DOEL EN TAKEN

Doel van de werkgroep is deskundigheidsbevordering en -bewaking voor spven op regionaal niveau.

Hiertoe voert de werkgroep ± 4x per jaar overleg met de MGZ opleiding van de Akademie voor Gezondheidszorg Noord Nederland (A.G.N.N.) over o.a.:

- Stageplaatsen (hoeveelheid, kwaliteit, enz.)
- Kwaliteit van de opleiding
- Toelatingsbeleid van de opleiding
- Veranderende maatschappelijke situaties, zoals inzetbaarheid HBOven, afname spv-studenten etc.

De achterliggende gedachte voor dit overleg is een zo goed mogelijke afstemming van opleiding en werkveld. Deze samenwerking tussen werkgroep en A.G.N.N. wordt als zeer nuttig ervaren door opleiding en werkveld.

De werkgroep funktioneert voorts als platform voor allerhande zich regionaal afspelende kwesties rond opleiding en deskundigheid.

De werkgroep volgt zo veel mogelijk het beleid van de N.V.S.P.V. en correspondeert regelmatig met de "cie opleiding" van de N.V.S.P.V. om advies te vragen en te geven. De werkgroep vergadert 4x per jaar onderling en ± 4x per jaar met de A.G.N.N.

SAMENSTELLING

De werkgroep bestond tot medio 1984 uit zes spv-en, twee uit elke RIAGG. Inmiddels zijn een aantal intramuraal werkende spven uit het Noorden een werkoverleg gestart en hebben twee spven afgevaardigd naar de werkgroep. Tevens heeft de werkgroep contact gelegd met spven, werkzaam bij het C.A.D. Groningen om te bespreken of participatie van die zijde in de werkgroep zinvol is, (Bij de andere C.A.D.'s in het Noorden werken helaas nog geen spven).

ORGANISATORISCHE PLEK.

De werkgroep heeft als "achterban" de drie provinciale spv-beraden.

De intra-muraal werkende spven hebben hun eigen wekoverleg.

De werkgroepleden plegen zo veel mogelijk vooraf overleg met hun achterban, doch hebben ook mandaat om op te treden met verantwoording achteraf.

Voorts is het moeilijk de werkgroep een nauw omgrensde organisatorische plaats te geven.

Zij dankt vooral haar bestaansrecht aan het feit dat het functioneel blijkt te zijn.

AKTIE

Media 1984 richtte de N.V.A.G.G. aan de directies van RIAGG's een schrijven met het advies geen studiefaciliteiten te verlenen aan spven die de nieuwe VO beroepsinnovatie te Leusden willen gaan volgen. Dit gaf veel onrust onder spven in het Noorden en men was zeer verbolgen over de "paternalistische" opstelling van de N.V.A.G.G. ten aanzien van spv kwesties.

De werkgroep schreef daarop een brief aan de besturen en directies van de Noordelijke RIAGG's (in afschrift aan de N.V.S.P.V., de N.V.A.G.G. en de H.S.G. in Leusden) met het dringende verzoek om studenten toe te laten aan de VO beroepsinnovatie te Leusden, in deze het standpunt van de N.V.S.P.V. te volgen en het schrijven van de N.V.A.G.G. als niet ter zake doende te beschouwen.

Alhoewel de directies en de werkgroep van mening verschillen over de kwestie of de N.V.A.G.G. zich met spv-opleidingen mag bemoeien, hebben de Noordelijke spven die de VO beroepsinnovatie willen gaan volgen hiervoor toestemming gekregen onder de normale C.A.O.-voorwaarden.

Dit als voorbeeld hoe spven gezamenlijk kunnen optreden.

Tot zover deze impressie van een werkgroep.

Eventuele inlichtingen kunnen bij mij worden ingewonnen:

tel.:werk: 05920-14744

Hanneke de Groot.

Qedicdt

VOORTBESTAAN,

Als ik denk aan groene weiden
blauwe lucht en zee
waan ik me heel ver en alleen

Vogels vliegen af en aan
zwevend dalen ze neer
fladderend stijgen ze op

Vrij als een vogel
vliegend in de lucht
zoekt elk zijn soort

Genietend van dit alles
verval ik weer in denken
en denk

op de ledenvergadering zijn we weer één
en vormen dan een vuist tussen al die andere vogels.

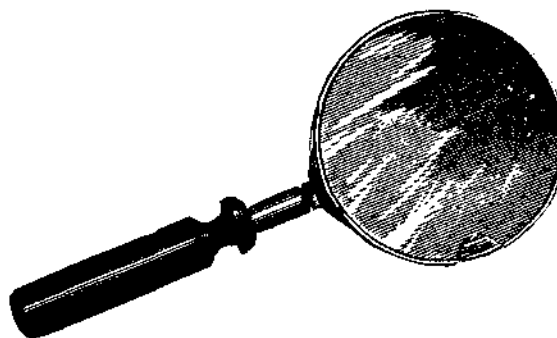
.....LEEG.....

Een vreemd woord om ,stilheid' aan te geven

Mensen, indrukken geven volheid en beweging om
zodra ze verdwenen zijn 'n leegte achter te laten
Een leegte waarbinnen je even zoekt

Het is de leegte van de ,stilheid'
Misschien dat kleine moment op 'n dag waarop je
even met jezelf alleen bent
Of is het dan de leegte van de beweging?.

ONDERZOEK "TOETS EN TOEKOMST"



Karel Hartemink, sociaal psychiatrisch verpleegkundige en Mieke Paulussen, maatschappelijk werkster in opleiding namen het initiatief tot een onderzoek in hoeverre het verwachtingspatroon met betrekking tot de ambulante geestelijke gezondheidszorg en algemeen maatschappelijk werk werd waargemaakt. Plaats van handeling: Provincie Zeeland.

Het bestuur van de NVSPV is onder de indruk van de kwaliteit en de moed om het eigen functioneren te evalueren zoals dit middels dit onderzoek door werkers in de gezondheidszorg te Zeeland vorm is gegeven.

Wij vroegen ons lid Karel Hartemink een artikel te schrijven voor ons Bulletin.

De directeur Riagg Zeeland, de heer J. Weber, vonden we bereid om belangstellenden voor het onderzoeksverslag tegemoet te komen.

U kunt dit verslag bestellen bij de Riagg Zeeland door overmaking van de kostprijs ad f 12,50.

Riagge Zeeland; Rabobank Middelburg; rekening 51.10.42.620 onder vermelding van "Toets en Toekomst".

het bestuur

VERSLAG VOOR HET BULLETIN VAN DE
NED. VER. VOOR SOC. PSYCH. VERPLEEG-
KUNDIGEN HETGEEN BETREKKING HEEFT
OP HET ONDERZOEKSVERSLAG "TOETS
EN TOEKOMST".

Mijn naam is Karel Hartemink, ik werk als soc.
psych. verpleegkundige op het eiland Schou-
wen-Duiveland, in dienst van de RIAGG-Zee-
land.

De RIAGG-Zeeland werkt provinciaal en heeft
vestigingen in Middelburg, Terneuzen, Goes en
omstreeks 1979 heeft Goes het bijkantoor Zie-
rikzee, een zelfstandige vestiging met een eigen
team, bestaande uit: een soc. psychiater, 2 psy-
chologen voor de afd. jeugdzorg, een maatschap-
pelijk werkster voor de afd. jeugdzorg, een maat-
schappelijk werker voor de afd. volwassenzorg,
een speltherapeute en een teamsekretaresse, al-
len part-time in dienst en een soc. psych. ver-
pleegkundige full-time in dienst.

Schouwen-Duiveland is een afgegrensd werkgebied aan alle zijden omringd door water, met de Grevelingendam, de Brouwersdam en de Zeelandbrug als verbindingslijnen met andere gebieden, andere steden.

Op Schouwen-Duiveland wonen ong. 30.000 mensen, het bestaat uit 6 zelfstandige gemeenten, er werken 11 huisartsen, er is een Fed. voor Maatschappelijke Dienstverlening, hetgeen Algemeen Maatschappelijk Werk, Gezinszorg en Bejaardenzorg, herbergt; er is een Intergemeentelijke Sociale Dienst; er is een Algemeen Ziekenhuis, het Zwweds Rode Kruisziekenhuis.

Sinds ong. 1979 heeft de RIAGG een zelfstandige vestiging op het eiland, in het stadje Zierikzee.

ARTIKEL:

Op Schouwen-Duiveland groeit een ideaal van de AGGZ; stond er met grote letters boven een artikel uit de GGZ-GAZET uit 1979/6.

De verwijzers mogen er zeggen wat ze door de GGZ gedaan willen hebben. Het sociaal psychiatrisch vuilnisbakwerk dus ook.

Ook MOB/LGV-achtige zaken. Een aantal huisartsen doen niets meer rechtstreeks met de PAAZ-en; de GGZ is de bemiddelaar.

Maatschappelijk Werk en Gezinsverzorging lopen er in en uit, alsof de GGZ een bijkantoor is. Tot zover het GGZ-artikel.

Omstreeks diezelfde tijd verzond het team van het buro Zierikzee een brief naar alle huisartsen en andere belangrijke verwijzers, waarin ze de uitgangspunten formuleerde, konform welke het team op het eiland Schouwen-Duiveland wilde werken. Deze uitgangspunten waren, destijds in het kort:

1. werken aan goede verhoudingen met de eerste lijn;
2. aanvullend werken, d.w.z. zoveel mogelijk gebruik maken van de hulpverleningsmogelijkheden die al in de regio zijn. Praktisch gezien had dit destijds te maken met:
 - a. verwijzingen, zo goed mogelijk te laten verlopen;

- b. behandelingen zoveel mogelijk samen doen;
 - c. crisissituaties met behulp van "het thuisfront" het hoofd bieden;
 - d. preventieve activiteiten stimuleren, ondersteunen;
 - e. consultatie-samenwerking en ondersteuning staan hoog in het vaandel van het team Zierikzee;
3. het vervullen van specifieke taken, die in de regio niet door anderen worden vervuld.

VRAAGSTELLING:

Wat is ervan terecht gekomen? Voldoen we nu, 4 jaar later, aan de verwachtingen die we destijds gewekt hebben? Welke uitgangspunten zijn er wel, welke zijn er niet uit de verf gekomen? Welke moeten we bijstellen? Hoe is de samenwerking met het AMW? Welke overlappingsen zijn er? Hoe kunnen we overlappingsen voorkomen?

ONDERZOEK:

Aangezien we graag wilden weten hoe het gesteld was met het ideale buro Zierikzee, wilden we een soort evaluatieonderzoek instellen om daar eventueel onze konsekwenties uit te trekken. Aangezien we eveneens de samenwerking met het AMW wilden verbeteren, vroegen we hen mee te helpen aan een onderzoek. Samen met de stagaire van het AMW, buro Zierikzee, toog ik aan de slag, om middels schriftelijke enquêtes antwoorden te vinden op bovenstaande vragen. Deze enquête hebben we gehouden onder:

1. 30 afgesloten cliëntsystemen van de RIAGG en 30 afgesloten cliëntsystemen van het AMW uit het 2e halfjaar 1982.
2. Onder 56 verschillende verwijzers (o.a. huisartsen, 8 wijkverpleegkundigen, politie, pastores, burgemeesters, verpleegtehuizen, ZCAD enz.).
3. Kollega's van beide betrokken instellingen (RIAGG en AMW).

In dit verslag geven we een korte opsomming van de antwoorden die het onderzoek opleverden.

Gedetailleerder informatie verschaft het onderzoeksverslag "Toets en Toekomst".

UITSLAGEN:

Respons: allereerst viel bij de verwerking de enorm hoge respons op. Hoewel van Zeeuwen bekend is dat ze naast "zuinig" ook trouw zijn, hadden we een dergelijk hoge respons niet verwacht:

ex-kliënten RIAGG: respons	73, 2 procent
ex-kliënten AMW	69,9 procent
verwijzers	80 procent
kollega's	100 procent

VERWERKING VAN DE EX-KLIËNTEN:

Allereerst blijkt duidelijk "sfeer" verschil tussen AMW en de RIAGG.

Aan de RIAGG-kant scoort men t.a.v. verwachting: gespannen verwachting tegenover AMW: geruststellend.

Verder is men onvoldoende op de hoogte van doel en werkwijze van de instellingen, aan de RIAGG-kant een gebrek aan informatie over de mogelijkheden die het bureau heeft en respondenten vinden dat het team niet voldoende is in uitleg waarom een bepaalde methode/handwijze wordt gevolgd.

Het AMW toont een duidelijker gezicht aan zijn cliënten. Over het algemeen is men tevreden over de aandacht en begrip en de mate waarin men geholpen is.

Er heerst nog een behoorlijke taboesfeer rondom hulpvragen via b.v. een RIAGG en tenslotte duiden de antwoorden van ex-kliënten erop dat men nauwer bij het AMW betrokken is dan bij de RIAGG.

VERWERKING VAN DE VERWIJZERS:

Opmerkelijk is dat de verwijzers er weinig moeite hebben naar welke instelling te verwijzen, hoewel men van mening is dat beide instellingen hier niet duidelijk over zijn: verwijzing vindt plaats op grond van:

intuïtie, traditie, eerder geslaagde samenwerking, van horen zeggen enz.

De overlappenden tussen beide instellingen (vooral t.a.v. LGV-achtige kwesties) wordt herkend, maar niet als hinderlijk ervaren.

Informatie, terugrapportage, overleg worden door de verwijzers van groot belang geacht en tot kwaliteitsnorm verheven. Over de kwaliteit van het geleverde werk zijn de verwijzers in het algemeen tevreden, waarbij ze deze mening via cliënten bevestigd weten. Het verschil tussen RIAGG en AMW-aanpak wordt beschreven als: De RIAGG is zakelijker, het AMW is zorgzamer.

VERWERKING KOLLEGA'S:

Verwijzing naar elkaar vindt plaats op grond van:

1. specifieke persoonlijke deskundigheid;
2. specifieke deskundigheid die verwacht wordt van de dienst (MOB,AMW,SPD).

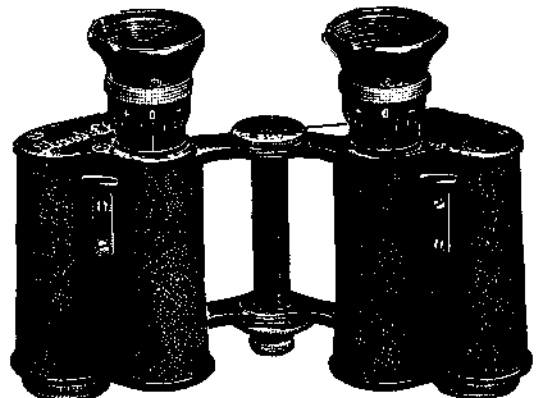
Overlappenden worden door vrijwel alle betrokken collega's erkend. Op de vraag hoe deze overlappenden zoveel mogelijk te voorkomen wordt door collega's gereageerd met: zeer duidelijke afspraken maken, inzicht en/of controle op elkaars registratie, persoonlijk overleg, consultatie, afbakenen van terreinen, één instelling maken.

Overlappenden zijn niet te voorkomen/ een beetje competitie is goed.

Bij de op- en aanmerkingen komen thema's aan de orde als:

1. onbekendheid met elkaars werk;
2. wederzijds vertrouwen;
3. competitie;
4. meningsvorming op grond van fantasieën over elkaar.

Het onderzoeksverslag "Toets en Toekomst", 66 pagina's geeft gedetailleerde informatie betreffende dit onderzoek; compleet met vragen, percentages van antwoorden uitgesplitst naar grote groepen verwijzers (huisartsen, wijkverpleegkundigen, enz.).



redactie

KONSEKWENTIES:

Dit onderzoek is a.h.w. een evaluatie van 4 jaar geestelijke gezondheidszorg op het eiland Schouwen-Duiveland, het richt blikken op de toekomst wat betreft samenwerking, kwaliteitsverbetering, selectiekriteria cliënten in de hulpverlening e.d.

Wellicht is dit onderzoek zelfs een middel tot het evalueerbaar maken van hulpverlening. Het onderzoeksverslag doet aanbevelingen, die geleid hebben tot c.q. gaan leiden tot:

1. betere profilering van de instellingen via home-teams, voordrachten, interviews in de eilandelijke pers.
2. gezamenlijke projecten als assertiviteitstrainingen, konsultatiemogelijkheden enz.
3. contact met vrijwilligerswerk wordt versterkt.
4. contact met wijkverpleging.
5. informatie en berichtgeving aan huisartsen en andere belangrijke verwijzers werd geïntensiveerd.
6. behandelingen gaan meer samen lopen.

Dit onderzoek leidde tot consequenties, waardoor het zijn waarde vergroot. Het mag weliswaar niet de term van wetenschappelijk onderzoek met zich meentorsen en een aantal schoonheidsfouten kennen, het resultaat mag er wel zijn. Met de Wet Voorzieningen Gezondheidszorg op stapel is dit onderzoek eveneens van nut t.a.v. samenwerkingsaspecten met het AMW.

SAMENVATTEND:

Als aan een ideaal RIAGG schoonheidsfoutjes mogen zitten dan groeit en bloeit er op Schouwen-Duiveland een ideaal van een RIAGG-buro.

met vriendelijke groeten,

Karel Hartemink.

Helaas moeten we kenbaar maken dat Elly Smits zich heeft teruggetrokken als redaktielid. Een aantal jaren is Elly actief lid geweest van onze redactie.

Echter met behalen van het "H.O." diploma heeft ze ook een drukke baan binnen het onderwijs gevonden. De drukte en het verder afstaan van het GGZ-veld hebben Elly tot deze keus gebracht.

Elly we zullen je missen en vaak terug denken aan je creatief vermogen.

Bedankt

De Redactie.

Nu er een redaktielid minder is en er een ander redaktielid dreigt weg te gaan, zoeken we met spoed gegadigden die mee willen werken aan het vervaardigen van het "Bulletin". Hoewel de tijdsinvestering meevalt wordt het moeilijk om met twee mensen het werk te verdelen.

Het werk bestaat o.a. uit:

1x per 3 maanden te Utrecht vergaderen (onkosten worden vergoed). Een vaste rubriek of bij toerbeurt het verzorgen van een artikel of interview. Natuurlijk in overleg. Het werk is leuk en je raakt goed geïnformeerd. Je hoeft beslist geen neerlandicus of " all round " journalist te zijn. Spreekt dit jou aan en merk je enige aarzeling, schroom dan niet en neem contact op met een van de redactieleden.

De Redactie.

STUDIEMIDDAG

Donderdag 22 november 1984 algemene ledenvergadering v.d. NVSPV. Aansluitend, studie-middag met als mogelijk thema " krisisinterventie door de SPV " . , als voorbereiding op de in het voorjaar van 1985 te behandelen " knelpunten " rondom het 7 x 24 uren diensten draaien door SPVen. Plaats: Harderwijk, Tesselschadelaan: Cultureel centrum " De Kiekmure " ; tijd: 9.30 uur.