

zonder handschoenen

Koepelbazen

Bert Keizer is specialist
ouderengeneeskunde

beeld: Keke Keukelaar

Als opleider zit ik soms met zo'n twaalf collega's om de tafel. Onze aandacht gaat hartstochtelijk uit naar wegen om de aan onze didactische zorg toevertrouwde jonge artsen op te leiden tot een kwalitatief hoogstaand functioneren waarin zij een diepe persoonlijke betrokkenheid weten te paren aan een scherpe medische blik, zodat zij een zegen zijn voor hun patiënten en een bron van troost voor de familieleden.

Ammehoela, zou Rudy Kousbroek zeggen. Het opleiden van assistenten, daar komen we wel uit. Maar hoe om te gaan met de managers in onze branche, dat is pas echt een tergend probleem. Ik heb het vooral over de bazen in de grote koepels. Recent nieuws over Osira-Amstelring en Cordaan in Amsterdam doet ten onrechte vermoeden dat de problemen zich vooral daar voordoen, maar de ellende is ongetwijfeld nationaal.

Managers in de verpleeghuiswereld hebben zich vrijwel volledig afgewend van pogingen om de zorg te verbeteren door er meer geld voor te eisen van het Nederlandse volk. Langs die weg zouden ze een Titanenstrijd moeten voeren tegen de politiek en het ziekenhuiswezen. Daar beginnen ze niet aan en omdat ze niks kunnen doen voor het lot van de verpleeghuisbewoner, besluiten ze dan maar iets te ondernemen om hun eigen lot te verbeteren: ze gaan fuseren. Om te zien wat dat aan geld oplevert voor de fuseerders, moet u maar eens wat koepeljaarsverslagen navlooiën op internet. Het zal u

verbazen, maar fuseren leidt nooit tot ook maar de allergeringste salarisverlaging op directieniveau. Integendeel.

Fusies worden iedereen door de strot geduwd met behulp van grove leugens.

De bedrijfsvoering zou

efficiënter zijn. Onzin. Grote koepels draaien financieel precies even moeizaam als kleinere organisaties. De tweede leugen is dat de zorg erdoor zou verbeteren. De medewerkers van Cordaan protesteerden tegen de maatregel om bewoners die niet incontinent zijn toch een luier te geven gedurende 24 uur per dag omdat er geen tijd is om mensen naar het toilet te begeleiden. En Osira-Amstelring (tot enkele maanden terug Osira, maar het fuseren gaat ge-



woon door) haalde Brandpunt met het mallotige plan om zorgpaden te gaan uitrekenen zodat de manager nauwkeuriger kan bepalen hoeveel hulp er ingezet moet worden. In één van hun vestigingen was er sprake van mishandeling, en van de tientallen huizen staan er nu 27 onder verscherpt toezicht. Betere zorg? Hou toch op. Het straffen van de onschuldigen is inmiddels begonnen. De nieuwe koepelbaas Rob van Dam kondigde aan dat een aantal medewerkers ontslagen zal worden. Hij doelde daarmee niet op de medewerkers die de belabberde arbeidsomstandigheden veroorzaken die tot deze misstanden leidden.

Wat ons in de opleiding zo zwaar valt, is jonge artsen een handreiking te geven waar het de omgang betreft met mensen die op cynische wijze om zich heen maaïen in de ouderensector, met als enig doel er zelf beter van te worden. Het probleem is niet dat zij macht hanteren. De ellende komt voort uit het feit dat die macht niet, of slapjes, of veel te laat, gecontroleerd wordt door raden van toezicht die veelal bestaan uit nietsvermoedende, goedwillende, zichzelf als notabel inschattende burgers, die evenveel kijk hebben op ouderenzorg als ik op onderwaterhockey.

Specialisten ouderengeneeskunde zijn zeer wel in staat tot een nuttige en gefundeerde kritische bijdrage aan het management. Maar directies reinigen hun achterste met deze bijdrage en als je in wanhoop om je directie heen naar de raad van toezicht stapt, word je met onverholen minachting opzijgezet als een sukkel die zijn plaats niet kent. Ik heb het allemaal meegemaakt. Zolang er geen tuchtrecht is voor managers, kunnen zij ongestraft hun gang blijven gaan. Het is om je dood te schamen.

***Fuseren leidt nooit
tot salarisverlaging op
directieniveau***

/columns