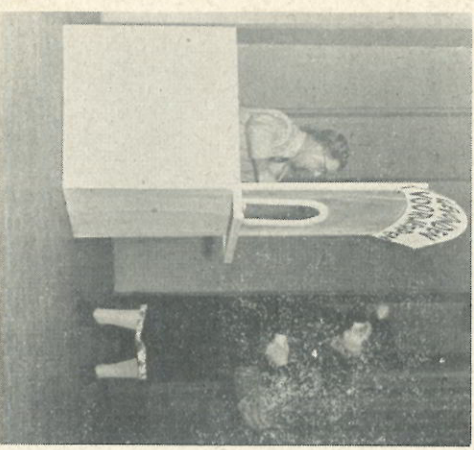


BONTE AVOND EEN DAVEREND SUCCES



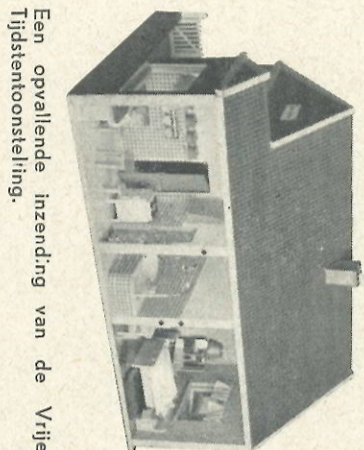
Onder groot enthousiasme hebben 2 x 700 personeelsleden met hun introducee's vorige week de uitvoeringen van de jaarlijkse bonte avond beleefd.

Inderdaad beleefd, want deze eerste grote prestatie van eigen personeel in het nieuwe personeelsgebouw is een vrucht geworden van maandenlang in stilte oefenen van amateurs, die op verschillende onderdelen tot zeer behoorlijke prestaties kwamen.

Waren er de eerste avond wellicht nog wat zenuwen te overwinnen in deze „schouwburg-achtige" omgeving, de tweede avond liep alles zeker gesmeerd en met een kleine omzetting in het programma werd op tijd begonnen en op tijd gestopt.

Het programma nog eens opsommen zou ons te ver voeren. Want zowel onze toneelspelers in spé, de balletgroep (en hun instructrice mev. Van Maerlant van het H.V.O.), het orkest, goochelaar, snellekenaar en de talrijke solisten, zij allen hebben op hun wijze een radertje in het geheel gepast.

De fraaie Technische poppenfilmvormde een aardige aanvulling. Wanneer wij al deze voor



Een opvallende inzending van de Vrije Tijdstentoonstelling.

Alle medewerkers hartelijk bedankt

De heer L. W. v. d. HEEM heeft ons speciaal verzocht, om namens hem een compliment te maken aan alle medewerkers van de Bonte Avonden. Het resultaat van hun toewijding en serieuze voorbereiding was dat men ons twee avonden kon aanbieden van gezond amusement en ontspanning. De organisatie was uitstekend en liep, zoals dat heet, op rolletjes. Vanzelfsprekend blijft het amateurswerk, maar van een dusdanig gehalte, dat men, mede dank zij de prachtige accommodatie, aan alle collega's heeft kunnen tonen wat goede smaak, ijver en collegialiteit vermogen. Het compliment is daarom volkomen verdiend.

Kernspreekuur Maanweg.

26 Mei 1952:
1e pauze de heren De Geus en v. Zeeland.
2e pauze de heren Campghysen en Mindé.
2 Juni 1952:
1e pauze mej. Mulder en de heer Oosthoek.
2e pauze de heren Kouwer en Verdaasdonk.

„Ziezo, da's dat," zei ik tot mezelf, toen Vrijdag 16 Mei om 10 voor half 12 het voorbeeld op het toneel in ons onspanningsgebouw zich voor de laatste maal sloot, en daarmee onze Bonte Avonden tot verleden maakte. Maar met dit sluiten van het scherm werd ik levens een tikje weemoedig; maanden van voorbereiding, repetities, spanning, hoop en verwachting en ook soms een beetje angst, alles culmineerde in deze twee avonden van nog groter spanning: „zou alles wel goed gaan", en dan plotseling: afgelepen, einde.

Ik weet wel, we zijn maar amateurs en het moet leuk blijven, maar toch... na zo'n daverend einde en zo'n doorslaand succes zou je toch willen, dat er nog een derde avond was!

Elaas, aan alles komt een einde, zo ook aan al het wel en wee van de Bonte Avondbeslommeringen.

Graag had ik alle medewerkers en -werksters allemaal persoonlijk bedankt; wat had ik moeten beginnen zonder hen en zonder het enthousiasme, waarmee zij hebben gerepeteerd om te bereiken, wat ze nu bereikt hebben: twee geslaagde avonden!

Maar ik heb een ander voorstel!

Na overleg met de Kern kunnen we — dat wil zeggen alle medewerkers en -werksters — een praatavondje houden in de filmzaal van ons onspanningsgebouw op Dinsdagavond 27 Mei a.s. We praten dan wat na, draaien een filmpje en kunnen ons eventueel

Parterrijke Stand

Geboort:

Yvonne Cecelia Johanna, dochter van C. J. D. Zijdenbosch, ald. Zagerij, op 27.4.1952.
Johannes Petrus Maria, zoon van J. Smits, ald. Huisvesting, op 2.5.1952.
Melinde Elisabeth Maria, dochter van H. P. van Beeren, ald. Gereedschapmakerij, op 3.5.1952.
Helena Pieterella Maria, dochter van J. H. G. Weizer, ald. Gereedschapmakerij, op 11.5.1952.
Johannes, zoon van J. J. Voogt, ald. Huisvesting, op 13.5.1952.
Elizabeth S. Billia, dochter van Th. v. d. Bos, ald. Planbureau, op 18.5.1952.

Huwelijken:

G. Klarenbeek, ald. Alg. Nabewerking, met mej. M. P. J. de Vaal, ald. Typkamer, op 21.5.1952.
W. C. C. Nette, ald. Codering, met mej. T. Werkhoven, op 26.5.1952.

INTREDINGEN

Mei. L. Luydijk, ald. Opleiding, 12.5.1952.
B. Belli, ald. Precisiemontage, 19.5.1952.
W. Hoogendam, ald. Precisiemont., 19.5.52.
A. Kuiper, ald. Precisiemontage, 9.5.1952.
K. Loonen de Jong ald. Precisiemontage, 19.5.1952.
H. de Wit, ald. Precisiemontage, 19.5.1952.

Woningruil

Aangebodt: Zonnig brandhuis, bevattende 3 kamers, 111 schuur. Huur f 6.30.
Gevraagd: Brandhuis of eerste étage, liest in Den Haag-West. Hogere huur geen bezwaar. Te bezorgen: Camera Obscurastraat 27.5.

Iets voor U?

Op de wikkeldeling kunnen voor het wikkelen van spoelen en transformatoren voor ELECTRONISCHE en ANDERE SPECIALE APPARATEN enige WIKKELAARS worden geplaatst.

Ook voor hen, die nog nooit gewikkeld hebben bestaat gelegenheid om in dit speciale vak te worden opgeleid.

Schriftelijke aanmeldingen worden ingewacht uiterlijk 31 Mei 1952 aan afdeling Arbeid.

*

Wij zoeken voor onze bibliotheek een assistente, die tegelijk opgeleid zal worden als reserve-telephoniste, om in voorkomende gevallen een van de telefonistes te vervangen.

Gegadigden moeten momenteel in ons bedrijf werken.

Zij, die hiervoor in aanmerking willen komen moeten schriftelijk solliciteren bij de heer Schrevel, van Afdeling Arbeid.

De sollicitaties moeten vóór 31 Mei a.s. in ons bezit zijn.

**

Op onze afdeling Wikkeld is de vacature te vervullen van

INSTELLER

voor spoelen en transformatoren-wikkelmachines.

Verstien: Gevoel voor fijn mechanisch werk en enige kennis van electrotechniek.

Sollicitaties: Schriftelijk aan afdeling Arbeid.

Wij zoeken voor onze Afdeling Voorrekeningen een

ASSISTENTE

Betrokkene moet goed kunnen typen en in staat zijn aan drie typistes leiding te geven.

Zij die hiervoor in aanmerking willen komen kunnen hietoe vóór 31 Mei a.s. schriftelijk solliciteren bij de heer Schrevel van Afdeling Arbeid.

5 JAAR BKT

Bedrijfskadertraining kennen wij in ons land nu reeds 5 jaar. In deze jaren is het een begrip geworden. 5 jaar geleden was het iets nieuws en een onderneming, die er prijs op stelde, steeds het nieuwste toe te passen, was in 1947 te vinden onder de bedrijven die de BKT invoerden.

Wanneer men met iets nieuws begint, kreest men er in ieder geval verwachtingen van, maar men weet niet altijd volledig, wat de gevolgen zullen zijn, wanneer men ermee begint.

Van één ding is men overtuigd: de gevolgen zullen gunstig zijn.

Het kan haast niet anders, of het Nederlands Instituut voor Personeelsleiding, waarvan een der directeuren voorhoon personeelschef was in ons bedrijf, bood deze nieuwe mogelijkheid allereerst aan Van der Heem N.V. ter toepassing aan.

Na 5 jaar vragen wij ons af: „Wat hebben wij ermee bereikt?" Elders in dit nummer vindt u iets over de resultaten.

In dit korte artikel willen wij ons de vraag stellen: „Wat was van Bedrijfskadertraining de wezenlijke bedoeling?"

Het antwoord hierop kan kort zijn. Men wilde een eerste stap zetten op de weg naar meer verantwoord personeelsbeleid. Het ging niet om een systeem, een techniek, een methode; het ging om de vraag: „Hoe kunnen wij de mensen, die in een onderneming geroepen zijn tot het geven van leiding, duidelijk maken, wat de onder hun leiding geplaatste mensen van hun chef verwachten?"

Iedereen begreep, dat dit slechts een begin was, omdat het vraagstuk van de samenwerking binnen de onderneming zo groot is, dat het niet kon worden opgelost in korte tijd of met een enkel hulpmiddel.

Wanneer wij terugzien op de jaren die achter ons liggen, kunnen wij echter met een gevoel van dankbaarheid vaststellen, dat de Bedrijfskadertraining medegeholpen heeft om zowel aan leidinggevenden als aan neleders duidelijk te maken, van hoeveel betekenis een werkelijke samenwerking is.

Wanneer alleen dit al van blijvende waarde is voor de toekomst, zou de Bedrijfskadertraining er niet tevergeefs zijn of zijn geweest.

Bedrijfskadertraining kan echter nooit een overwonnen standpunt zijn, omdat een goede „instructie" van goede „werkmethoden" onder goede „werkverhoudingen" altijd nodig blijft.



Dr. J. H. RUYSCHE VAN DUGTEREN

5 JAAR BKT BIJ VDH

Op 27 Mei 1947 is onze onderneming gestart met de toepassing der BKT, de Bedrijfskader-Training. In Amerika en Engeland kende men dit reeds eerder. En kort na de oorlog begon men er ook in Nederland mee.

De Fundatie Werkelijk Dienen stichtte daar toe in Driebergen het Ned. Instituut voor Personeels-Leiding (N.I.P.L.). De Directie hiervan kregen de heren Drs. G. Bos en de vroeger personeelschef van Van der Heem N.V. Drs. J. H. Ruijsch van Dugteren. Sindsdien is de BKT in zeer vele ondernemingen ingevoerd, ook bij ons. Dat dit nu a.s. Woensdag juist vijf jaren is geleden, gaf ons reden, in dit nummer van ons VDH-tje er bij en zonder de aandacht op te vestren. Want nie alleen zijn wij vijf jaar geleden ermee begonnen, maar we hebben 'oek vijf jaren

lang toegepast. We hebben de diverse programma's ingevoerd, eigen nieuwe toepassing gevonden, de moeten ervan onderzaken en de eerste vruchten ervan reeds telkens kunnen plukken. Onze heer Maas werd trainer, is dit nog en heeft al die vijf jaren dit alleen ondanks de grote groei van onze personeelsbevolking gedaan en steeds met toewijding en tact. Herhaaldelijk is men van andere ondernemingen bij hem in de leer gegaan. Een woord van respect en dank zij hem hier dan ook daarvoor volgaarne gebracht.

We hopen door dit nummer dit belangrijke werk meer onder de algemene aandacht te brengen, ook voor intensievere toepassing en benutting deze methoden voor de dagelijkse bedrijfsvoering.

SCHEURER.

Numer 321

het V.D.H.-tje

24 Mei 1952

NIUWSBLAD VOOR HET PERSONEEL
VAN DER HEEM N.V. DEN HAAG - HOLLAND - EERSTE NEDERLANDSE AUTORIJWIELFABRIEK N.V.

WAT IS BKT

Voor hen, die dit nog niet weten of nog niet „aan den lijve" hebben meegemaakt, vertellen we even in het kort, wat de BKT is.

De Bedrijfs Kader Training, kortweg BKT genoemd, is een systeem om leidinggevenden te trainen in vaardigheden, welke zij uit hoofde van hun functie dienen te bezitten. Zoals de naam reeds aangeeft, is het iets, dat direct met het Bedrijf te maken heeft en bestemd is voor het Kader. Het systeem heest niet tot doel, meer vakkenis te verkrijgen, doch is erop gericht, de aanwezige kennis zo doelmatig mogelijk te doen gebruiken door een speciale training.

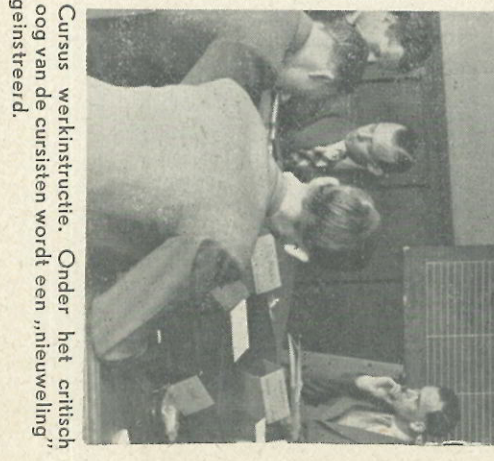
Deze training omvat verschillende gebieden, waarop het kaderlid een zekere vaardigheid moet bezitten. Daarom wordt dit onderscheid gemaakt voor verschillende programma's, die elk een bepaald gebied behandelen. Deze programma's zijn: Werk-Instructie, Werkverhouding en Werk-methoden en tenslotte Het leiden van besprekingen.

Elk van deze programma's wordt gedurende een cursus van 10 uren tijdens werktijd met een groep van ongeveer 10 personen behandeld. Het spreekt vanzelf, dat men gedurende die 10 uren niet volledig getraind kan zijn. Dit wordt men op den duur door regelmatige toepassing in de praktijk. Alle blieden worden geleid door de heer Maas, die als kadertrainer ook na de cursus contact met de kaderleden blijft houden en in de toepassing van de BKT-methoden, waar nodig, helpt en raad geeft.

Het doel van de BKT is gericht op de gezondmaking van het bedrijf, door allen, die in enigermate met leiding zijn belast, te helpen, hun taak zo goed mogelijk te doen.

Hiermede wordt daadwerkelijk het doel van de onderneming: PRODUCEREN, zodanig bevordert, dat gewerkt zal worden in een goede geest van samenwerking, wederzijds respect tussen werker en chef en er een product wordt verkregen dat voldoet aan eisen van kwaliteit, hoeveelheid, kostprijs en tijdige aflevering. De BKT helpt de onderneming aan haar doel beantwoorden, door haar kader te leren, op de juiste wijze om te gaan met het kostbaarste „gereedschap" dat zij heeft: DE MENS.

MAAS.



Cursus werkstructuur. Onder het kritisch oog van de cursisten wordt een „nieuwing" getestreed.

WAT IS UW MENING?

Na 5 jaar praktische BKT interviewden wij.... Hr. L. W. VAN DER HEEM, Directeur

Onze reeks van BKT-interviews zijn wij begonnen aan de top en wel bij de Directeur. In dit geval de heer L. W. van der Heem.

In de eerste plaats moet je een gelijkvoms opnemen aan allen die bij ons met de BKT te maken hebben. Wij hanteren deze methode nu 5 jaar en de eersten die een cursus volgden waren de heer J. van der Heem en ik. Wij zagen er iets in voor onze zaak. De mensen waren door de oorlog uit hun evenwicht geraakt; er was een angstig verloop en dat kwam het bedrijf niet ten goede.

In de BKT vonden wij een middel om het personeel heldere instructie te geven en wat niet zo belangrijk is, dat de baas dwong om het werk zelf zodanig te leren kennen dat het ook voor hem begon te leven. Hij geeft zich zelf zo de methode om een goed product te leveren. De arbeid wordt dus anders bekeken, men kan er iets moois van maken. Resultaten? Die zijn er te over. Toen wij de productie van stotzuigermotors naar Utrecht overbrachten verliep dat, dank zij de BKT, doeltreffend en zonder pijn. Utrecht maakt ingewikkelde transmissie-motoren, iets wat zonder het hulpmiddel BKT waarschijnlijk onmogelijk was geweest. Zo heeft de BKT nieuwe mogelijkheden voor ons bedrijf gesponnd. Ik spoor allen aan om de BKT niet te verwaarlozen maar in stand te houden, opdat wij steeds betere producten kunnen leveren en ons verstand kunnen blijven scherpren.



Hr DE MEY, Bedrijfsleider Telecommunicatiefabriek

Ir de Mey, leider van onze telecommunicatiefabriek, kende de B.K.T. reeds uit zijn tijd bij de K.L.M. De cursus werkstructuur volgde hij daar. Uiteraard heeft hij zelf geen gelegenheid om werkondelingen te maken, maar toch streeft hij er naar altijd in de B.K.T.-geeste te werken. Vooral voor niet te gecompliceerde werkzaamheden is de B.K.T.-methode ideaal. De gehele productie van zend/ontvangers is met gebruikmaking van

Hr STEEVENS, Bedrijfsleider fabriek Maanweg

Natuurlijk kan de mening van de heer Steevens in zijn kwaliteit van bedrijfsleider van de fabriek Maanweg in deze reeks niet ontbreken.

"Wanneer ik me realiseer, welk verschil er bestaat tussen de tijd waarin wij zonder BKT werkten en nu, kan ik niet anders zeggen, dan dat ik een verwoed voorstander ben van de doorvoering op al mijn afdelingen van de methode die de BKT in haar programma's aanpakt. Neem nu bijvoorbeeld het overschakelen van de band op een ander type apparaat. Vroeger betekende dit



Toen de heer Messing vernam, dat hem een interview zou worden afgenomen over de BKT, was zijn eerste reactie: „Heeft u daar van een werkondeling gemaakt?" Hiermede is wel duidelijk getypt dat de heer Messing een enthousiast aanhanger is van de methode, die in de drie programma's wordt aangegeven.

„Welke van de programma's ik het belangrijkste vindt?" Wel, gezien mijn tweeledige taak, chef van de Gereedschapmakerij en chef van de Bedrijfschool, houd ik er een tweeledige voorkeur op na.

Voor de Bedrijfschool preferer ik het programma werkstructuur. Het hele leerprogramma dat de leerlingen te verwerken krijgen, is eigenlijk één grote werkondeling. Van alle belangrijke stappen in deze „moeiderontleding" maken de leermeesters dan verder hun instructies. Een ontleding van een ontleding dus.

Het nut mag wel blijken uit de resultaten, die onze candidaten op de examens welen te behalen.

Voor de afdeling Gereedschapmakerij gaat mijn voorkeur uit naar het programma werkmethode.

De vele problemen, die zich in de gereedschapvoorziening voordoen, kunnen alleen dan tot een goede oplossing worden gebracht, wanneer aan de hand van overleg tussen competente figuren die oplossing wordt gevonden, waarmede alle partijen zijn geholpen.

Of ik suggesties heb aangaande de BKT? Ik geloof dat het zeer wenselijk zou zijn geconstateerde problemen uit de productie ter discussie voor te leggen aan een groep mensen uit het bedrijf, die niet eens alleen behoeven te komen uit de hoek vanwaar het probleem komt. Juist het woord van een „buitenstaander" kan het verlossende woord zijn. En het lijkt mij dan ook op de weg van het Methoden- en Tariefbureau te liggen, dergelijke problemen te signaleren. Ik denk hier aan producten, die men eigenlijk te duur vindt en waarvoor men niet zonder meer een goedkopere productiemethode kan vinden. Maar nu moet ik ophouden, want ik had al 10 minuten gelden in een vergadering moeten zijn."

Waarmede dit gesprek eindigde als zo vele gesprekken van de heer Messing.

Hr BOERSMA Chef Werkvoorbereiding

Ir Boersma, chef van de Werkvoorbereiding, is eveneens een warm voorstander van de BKT. Vooral werkstructuur en werkmethode zijn favoriet bij hem.

"Werkstructuur is je papieren geheugen", formuleerde Ir Boersma kort en hij sloeg hiermede de spijker op de kop. Het wordt daarom op de afdeling Werkvoorbereiding in de praktijk steeds toegepast, vooral bij de aanloop van nieuwe apparaten en het voldoet zeer goed. Het geeft het grote voordeel van systematisch werken. Feitelijk passen wij de werkstructuur al toe door middel van het analyseblad, doch de BKT heeft er voor gezorgd, dat aan dit blad een nieuw punt is toegevoegd: „Kritieke punten". Speciale knepjes worden nu van tevoren reeds op het analyseblad vermeld. Ook werkmethode passen wij in de praktijk veelvuldig toe. Waar het ons juist gaat om zo efficiënt mogelijke fabricagemethoden is dit juist een koffie naar onze hand."

We konden dit begrijpen en vertelden de heer Boersma, want hoewel er niet veel gezegd was, had hij toch alles verteld.

WIJ INTERVIEWDEN: Hr VAN VLIET, onderdirecteur

De heer Van Vliet, onderdirecteur over de administratief-complabele sector, is een warm voorstander voor de toepassing van B.K.T. in de administratie. Met medewerking van de afdelingschefs, die de trainingsroosters opstellen, is alle kantoorwerk ontleed in factoren en kwam men tot het inzicht dat alle administratieve arbeid gesplitst kan worden in een elementair gedeelte (rekenen, schrijven, gebruik der kantoorapparaten, documentatie) en de specifieke kennis nodig voor de bepaalde afdeling.

Wat de elementaire kantoor kennis betreft: daarvoor hebben wij een kantoor school ge-

Hr de ROOY, chef Machinale Houtbewerking

Nadat wij onze stembanden zwaar hadden belast, gelukte het ons de heer De Rooy, chef van de afdeling Machinale Houtbewerking naar wat rustiger oorden te leiden, waar wij hem vroegen ons zijn BKT-ervaring toe te vertrouwen.

"Dat programma Werkstructuur heeft in de afdeling Machinale Houtbewerking zijn nut wel bewezen. Er is nog al wat verloop geweest in de afgelopen tijd en dat betekent dan steeds weer interen van nieuwe mensen.

Het belang van de werkondelingen is hierbij, dat je niets over het hoofd ziet. Hoe ging dat vroeger? Toen gaf je ook instructies, maar daarbij veronderstelde je, omdat je zelf het vak verstaat, telkens weer bepaalde kennis bij de mensen, die zij later niet bleken te hebben. En als je dat dan merkte, ja, dan was het al te laat.

En dan het programma Werkmethode. Je hebt hier nu eens precies uitgestippeld gekregen, hoe je overwegingen al te wegen om tot het doel te komen. Trainingsroosters? Ja, die zijn er op mijn afdeling ook. Ik zie deze roosters echter meer voor de plaatsvervangers van de chef dan voor de chef zelf. Als chef weet ik wel welke mensen ik aan bepaalde karweitjes kan zetten en welke niet. Maar als ik eens zes weken het bed in moet, zijn de trainingsroosters voor mijn plaatsvervanger van groot belang bij het verdelen van het werk en het bezetten van de machines.

Contact met de trainer, de heer Maas, heb ik na het volgen van de drie programma's niet veel meer gehad. Gelukkig wist ik tot nog toe alle karweitjes zelf op te knappen. Maar de enkele keer, dat ik nog dingen met hem besprak merkte ik wel dat het prettig is, in het bedrijf een figuur te hebben, waar je bij terecht kunt."

Hr KLOOSTERZIEL, Baas Drukkerij

Zowaar sjaagde uw redactie er in een ernstig gesprek te voeren met de baas van onze huisdrukkerij, de heer Buquet.

Ook hij vertelde in de bloemrijke taal, die hem eigen is, dat hij „veel in de BKT ziet". „Het prettige is, dat de instructie die je geeft, punt voor punt zijn vastgelegd."

Hoe ging dat vroeger? Vandaag zette je een kraap aan het werk, morgen moest je hem vertellen dat je vertegenwoordigd bent en dat er bij te zeggen, overmorgen kwam je tot de ontdekking dat je nog iets vergeten was.

Gevolg? Het werk eigenlijk steeds aan veranderingen onderhevig (als het klaar was moest er eigenlijk nog iets bij); de man uiteindelijk op een punt, waarop hij aan de verstandelijke vermogens van de baas gaat twijfelen en de baas steeds in twijfel, of hij nu werkelijk alles verteld had.

En bij een instructie volgens de BKT? Het werk wordt gedaan zoals het gedaan moet worden, kwaliteits goed en niets te veel en niets te weinig eraan gedaan (werkmethodes), de man werkt rustig want hij weet waar hij aan toe is en de baas kan na zijn instructie gerust zijn op de goede afloop. Leerzaam waren, ook de bijeenkomsten „Periode" van de heer Scheurer. Je aan te nemen, dat er „wat in zit".

Hr HEY, Chef Montagecontrôle



Het interview met Hr. Hey, chef van afdeling Montagecontrôle, is op niets uitgelopen. Deze voortreffelijke VDH-er en enthousiaste Hermes-aanhanger keek verstoord op van de onleedbare waar een KY door een groep deskundigen bekeken werd en zei: „Je komt zeker over de BKT. Ik heb vandaag geen tijd Meesters is ook al geweest voor een foto. Ik kom straks wel jô, in de cantine."

Die dag was de cantine niet te gebruiken vanwege de Bonte Avond en dus kwam er van een interview niets terecht. Wij welen echter uit goede bron dat Heij een enthousiaste BKT-voorstander is en vooral in eerste fase van de werkstructuur. „Stel hem op zijn gemak" tot in de perfectie beheerst.

Hr ORTH, Instructeur

Wie wij wel thuis troffen was L. A. Orth, voor zijn vrienden Leo. Orth is een veelzijdig man: instructeur slippers en galvano, secretaris klaverclub, verwoed hengelaar en E.H.B.O.-er. BKT? Prachtig, alle cursussen gevolgd en toegepast. Een slijpschool gehad met 16 leerlingen, die alle zijn gestaagd. Moelijkheden? Ja, als baas voel je je wel een beetje knuilit als je bij de instructie van een nieuweling in het boekje moet kijken. Je bent bang dat die leerling dan niet veel indruk van zijn baas krijgt. Nu laat ik hem meelesen — geen centje pijn meer.

De cursus „werkmethode" vond Orth ook leerzaam „omdat je dan eens ziet welke problemen de anderen hebben."



Neem — nog afgezien van de cake bij de koffie — waren de uren die ik op de verschillende cursussen doorbracht, niet verloren.

En toen sprong hij naar zijn Heidelberg, waar hij, om het in zijn eigen temen weer te geven: „woest aan handies begon te rukken."

WIJ INTERVIEWDEN OOK TE UTRECHT

Hr. CARSOUW, Chef Metaalwaren



J. CARSOUW was eerst in Den Haag, later in Utrecht werkzaam en oefent de functie uit van chef Afd. Metaalwaren; is levens plaatsvervanger van de Bedrijfs-leider bij diens afwezigheid. Hij kent Van der Heem N.V. sinds bijna 14 jaren en je vertelt hem niet gauw iets nieuws over ons bedrijf. Wat hij van de BKT vond? Je moet de waarde ervan niet overdrijven, maar het is beslist een goed hulpmiddel. Het dwingt je om een instructie duidelijk en volledig te doen zijn. En het maakt de controle op de instructie gemakkelijker; want die controle is beslist nodig. Er zijn bozen, die het maken van werkondelingen wel erg veel werk vinden. Het programma Werkverhoudingen is niet zo concreet en te veel afhankelijk van de persoon, die 't moet toe-passen. De Centrale Kader Vorming in Driebergen is heel interessant, maar heeft geen vervolg; je onthoudt er wel wat van maar er gaat veel verloren. Het maken van instructievoorstellen geeft veel werk en men houdt ze niet altijd bij. In de gereedschapsmakerij gaat het beter; maar in de draaierij en stamperij zijn er veel te veel programma's. Het programma Werkmethodes is mooi. We passen het nu toe in wettelijke discussiegroepen; dat werkt best. Wat je vroeger incidenteel deed, doe je nu systematischer. En het stimuleert ideeën.

Hr. KLAUSS, Chef Laboratorium

Hr. E. Klauss is nu ruim een jaar in onze fabriek Utrecht werkzaam als chef van laboratorium en Constructie Tramo. Hij heeft in zijn werk veel van de toepassing der BKT gezien en vindt voorlopig het programma Werk-instructie het belangrijkste. Dat is een voortzetting van het analyseblad. Dat analyseblad draagt het gebrek dat 't van bovenaf wordt vastgesteld en vooraf, terwijl de w.i. de praktijkervaring vastlegt. Dit is sterk gevoeld bij de tramo. Hij ziet voor het programma Werkmethode voorstanders weinig ruimte, omdat wij voor het technisch werk het bureau Werkvoorbereiding hebben; missies zal w.m. dus meer waarde hebben in de administratie. Ook is zijn bezwaar tegen de cursus Werk-Methoden, dat ze te bont is samengesteld; men moet daar in soort van functies meer homogenee lijnen zijn. Als een groot voordeel der BKT ziet hij ook, dat de onderneming minder afhankelijk wordt van personen, die hun ervaringen als een geheim bewaren, waardoor de interne coördinatie moeilijker wordt. Ook wordt men niet meer zo afhankelijk van allerlei kleine practijk-cursus. Hij heeft grote waardering voor de wijze, waarop de trainer het cursuswerk in de praktijk volgt en voor de vlotte medewerking van de bazen, die het ijverig willen toe-passen.

Hr. DEKKER, Bandbaas ENAF

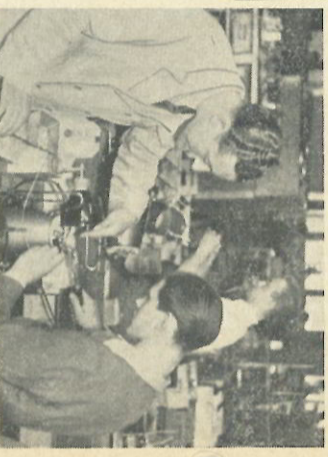
De heer Dekker, jubilaris van de ENAF, thans belast met de stoffzuigerproductie, die aan de Laagweg is ondergebracht, was moeilijk te vangen. En toen hij eindelijk voor een praatje gestrikt was, werd de ons beschikbare tijd bij voorbaat gerantsoeneerd tot een halve periode.

„Werkinstructies? Erg belangrijk. Alleen jammer, dat soms blijkt dat de mensen er de voorkeur aan geven de instructie in eigen maniertjes te gaan toepassen. En dan zijn die methoden-van-eigen-uitvinding weliswaar vaak goed bruikbaar, maar het zou toch eigenlijk in overleg moeten gaan. Daarbij brengt het werk aan de ENAF vaak een verschuiving mee van mensen. In het hoogseizoen van de Solex moeten er vaak op korte termijn mensen worden uitge-staan en dat brengt natuurlijk alle mogelijke verschuivingen mee, die de productie niet mogen schaden. En dan ontbreekt wel eens de tijd om de veranderde taken te ontleden en alle mensen aan de band volgens de regels te in-sinuen.

„Winters gaat het natuurlijk beter. Dan zijn alle mensen weer honkvast.“
 Waaruit wij concluderen, dat de heer Dekker een van de weinige werknemers zal zijn, die de winter prefereren!

Hr. KLEES, Bandbaas

D. Klees kwam 8 Maart 1949 in onze fabriek Utrecht als bandbaas in de montage-afdeling. Tegenwoordig is hij wijkinspectant en heeft als zodanig het toezicht op de ankerbanden voor kwaliteit enz. In 1942 was hij reeds aan de Maanweg te werk genomen tot November 1946, toen hij in militaire dienst moest gaan. Na zijn terugkeer in Februari 1949 ging hij naar Utrecht. Hij vindt van de BKT-programma's dat van Werkmethode 't waardevolste voor zijn toezichhoudend werk op kwaliteit en kwantiteit. Hij heeft daardoor vaak op verrassende wijze eigen fouten ontdekt; je wist die eigenlijk wel, maar je gaf je te weinig rekenschap van het effect ervan en de BKT dwingt je er vanzelf toe. De wetenschap, dat de trainer de cursus in de praktijk volgt, geeft een rustgevoel en is gemakkelijk, als je hem soms nodig hebt. Want als je de BKT niet toepast, kom je toch weer in moeilijkheden, vooral phases 1 en 4 zijn 't belangrijkste. Het wint heel wat tijd en spaart heel wat onnodig gewraag.



En toen wij klaar waren met het lospeuteren van alle meningen, kwamen wij zo maar een mannelijke tegen.
 Een mannelijk dat wij niet kenden, en dat ook helemaal niet in onze fabriek thuis hoorde. Hij had er kennelijk lucht van gekregen dat wij interviews afnamen over de BKT. Ongewraagd gaf hij ons zijn mening. „Ik ben gek op punt 1 van de werkinstructie, menseer“, zo zei hij.

„Ik kan alle leidinggevende figuren niet genoeg op het hart drukken hieraan aandacht te schenken: „Stel hem op zijn gemak.“
 En wilt u er dan even bij zetten, dat ik alleen Virginia rook en mijn koffie altijd met veel suiker drink?“
 Over zoveel materialistisch wanbegrip hebben wij onze schouderaars opgehaald.

Hr. VAN BEEM, Baas Nabewerking



In zijn werk. Die BKT was iets nieuws voor hem. Hoe hij het vond? Wel, zei baas Van Beem, door die BKT moet je nu doen, wat we vroeger vaak niet mochten doen. Ik ben niet altijd zo letterlijk toe, dat gepast niet; maar de geest ervan heb ik begrepen en de eigen gemaakt. En daarnaast waardeer ik zeer het maandblad „Baas boven baas“ waarover ik telkens met anderen kan spreken; daarin wordt je ook voor allerlei practijkgevallen gezet, net als door de BKT.

Onze schone vaktaal!

Demonstrant: „Heb je soms nog iets te vragen wat je graag zou willen weten?“
 Leerling: „Ja mijnheer, ik zou graag morgen verlof hebben omdat mijn oudste zusster trouwt.“
 Demonstrant: (bekend met de situatie) „Ja Jan, dat kost je dan een snijperdag, maar dat is zo'n belangrijk punt wel waard in dit geval.“

BKT HEEFT ONGEKENDE MOGELIJKHEDEN

een voorbeeld uit de practijk

Moge dan voor velen de toepassing van de BKT-richtlijnen een gewone zaak zijn, zolang de fabriekstrategie nog niet heeft gelooft, ook daarna kan het zijn nut hebben, daaraan nog eens te denken. Dit wordt gelust door een medewerker van de Hoogovens, die, gewond met zijn BKT-kaartjes, onderstaand „verheffend“ vers van Louis Davids op de korrel nam. Overigens zou Louis Davids, indien hij de BKT wel gekend had, het anders hebben kunnen doen, toen hij het doen en laten van sommige vacante-gangers om zich heen wilde gaan bezigen? Met enige uitbreiding onzerzijds nemen wij hieronder het commentaar „tot leringhe ende vermaeck“ over:

- | | |
|---|-------|
| Ma slaakt coquette gillen (1) | (W.1) |
| waaraan de dumen trillen. (2) | (W.1) |
| Ze poedlen in het water (3) | (W.M) |
| een klein geschil ontstaat er. (4) | (W.V) |
| Pa heeft zich aangekleed en een pantalon vergeten (5) | (W.V) |
| en die zo onomwonden (6) | (W.V) |
| Op Ma 'dr stuur gebonden (7) | (W.V) |
| Moe zegt: 't is nonsjalanse (8) | (W.V) |
| omdat je sting te sjanse. (9) | (W.V) |
| Pa zegt wat haatlijken (10) | (W.V) |
| betreffende Ma's verleden (11) | (W.V) |
| Ma wenst hem enkele rampen (12) | (W.V) |
| van koorts tot lichte krampen. (13) | (W.V) |
| Pa zegt, als het nou moet, schat, (14) | (W.V) |
| dan fuik ik op een bloedbad. (15) | (W.V) |
| En ben je pas tevree, klier, (16) | (W.V) |
| maak de Rooie Zee hier. (17) | (W.V) |
| Hij staat haar onder het spreken (18) | (W.V) |
| terloops een paar gebreken. (19) | (W.V) |
| De kindren staken het sloeien, (20) | (W.V) |
| gaan zich er mee bemoeien. (21) | (W.V) |

- | | |
|--|-------|
| Ziehier het commentaar. De nummers ver-wijzen naar de regels. | (W.V) |
| 1. Waarom doen we dit? | (W.V) |
| Is het nodig? | (W.V) |
| 2. Veiligheid is altijd een kritiek punt | (W.V) |
| 3. Laat onnodige handelingen weg. (W.M) | (W.V) |
| 4. Vernijd twistgesprekken en botsingen van persoonlijke aard (D.L) | (W.V) |
| 5. Zorg alles klaar te hebben, de goede uitrusting, het juiste materiaal in voldoende hoeveel- | (W.V) |

CIJFERS EN PLANNEN

wat betreft de tot heden gegeven BKT-cursussen zijn de cijfers als volgt:

Programma:	Cursussen	Deelnemers
Werkinstructie	53	477
Werkmethodes	33	268
Werkmethoden	20	161

Leiden van besprekingen.	Hiermede wordt in het najaar begonnen.
Op het gebied van de Vorming is enige jaren geleden gestart met cursus Personeel-Contacten en de cursus Centrale Kader Vorming, welke laatste door het N.I.P.L. in Driebergen wordt verzorgd.	
De cijfers van deze cursussen zijn:	
Cursussen	Deelnemers

Personeelcontacten	47	344
(niet uitsluitend kaderleden)		
Centrale Kader Vorming	72	
(uitsluitend kaderleden)		
Vooraf op het gebied van de vorming zijn enkele plannen in bewerking, o.a. een kader-cursus ter vermeerdering van de algemene bedrijfskennis en mensbehandeling. Verder ligt het in de bedoeling om gelegeren tijd te komen tot een serie conferenties tijdens welke onderwerpen als kwaliteits-veiligheidskosten en verliezen zullen worden behandeld. Dit alles is nog in bewerking, doch zodra de goedkeuring van de Directie is verkregen, zullen hierover nog nadere mededelingen volgen.		

Vorming is vorig jaar voor het eerst een reunitie gehouden, waaraan door 40 personen werd deelgenomen. Ook dit jaar zal weer een reunitie plaats hebben, waarvan de desbetreffende personen tijdig bericht zullen ontvangen.

Vorming is vorig jaar voor het eerst een reunitie gehouden, waaraan door 40 personen werd deelgenomen. Ook dit jaar zal weer een reunitie plaats hebben, waarvan de desbetreffende personen tijdig bericht zullen ontvangen.

ENAF

Kernverkiezingen

De kiescommissie, bestaande uit de heren C. G. Evers, J. v. d. Zalm en C. Schrevel, maakt het volgende bekend:
 Op Woensdag 18 Juni 1952 zullen bij de ENAF Kernverkiezingen worden gehouden. De verkiezingscampagne nl. het candidaatsstellen, startte op Maandag 19 Mei l.l. De door de erkende werknemersorganisaties gestelde kandidaten zijn:
 A. Hulshof.
 E. F. C. van Oyen.
 H. L. J. van Welzen.
 Alle verdere mededelingen zullen regelmatig in de fabriek worden bekend gemaakt.
 De Kiescommissie.

DUCCDALEFACTIE

Toen eind 1951 de „Duccdaleff“ een oproep deed tot het inzamelen van speelgoed, ten einde kinderen, welke in Tehuizen opgewoed worden ook van St. Nicolaas te laten genieten, gaf de ENAF direct gevolg hieraan.
 Speelgoed werd ingezameld en afgedragen aan de „Duccdaleff“.
 Uiteraard was het voor deze onbegonnen werk alle deelnemers aan deze actie persoonlijk te bedanken. Deze week echter ontving de initiatiefnemer bij de ENAF fabriek, de heer Van Welzen, een brief, waarin opgenomen een artikel geplaatst in „De Koe-pet“, het orgaan van de Kinderthuiszinnen. In dit artikel lezen we, dat de „Duccdaleff“-actie in totaal 6.402 kinderen met Sint Nicolaas gelukkig maakte. Dit cijfer is eigenlijk nog aan de lage kant, daar hierin niet de kinderen opgenomen zijn, welke door diverse ondernemingen rechtstreeks geadopteerd zijn. We kunnen hier dus wel van een zeer gestaaide actie spreken, waaruit weer bleek, dat gezamenlijke inspanning tot grote daden in staat is. De ENAF mensen kunnen er dan ook trots op zijn, aan deze inspanning te hebben deelgenomen.

Nogmaals het Rode Kruis

In aansluiting op ons artikel over het Rode Kruiswerk in het VDH-tje van 10 Mei 1952 verzoeken wij hen, die op enigelet wijze wensen mede te werken aan dit mooie werk, zich op te geven bij de heer K. C. Groen, afdeling Montage, of bij mej. Groenweg, afdeling Sociale Zaken. Ook die leden van ons personeel, die reeds deelnamen aan het Rode Kruiswerk, worden verzocht zich met bovengenoemden in verbinding te stellen.

Geslaagd

Voor het op 2 Mei gehouden examen E.H.B.O. slaagde de heer D. v. d. Wilt, afd. Tijdschijverij. Hiermede werd het aantal bevogde E.H.B.O.-ers in ons bedrijf uitgebreid tot negen.
 Wij wensen de heer v. d. Wilt geluk met zijn behaalde succes.
 Afd. Sociale Zaken.

IDEEENBUS

Idee no. 751
 Saai, afdeling Slipperij, kreeg naar aanleiding van zijn opmerking, dat een reeds eerder beoond idee ook met succes bij andere producten kon worden toegepast, een aanvullende beloning van f.750.
 *
 Idee nr. 828
 Deze inzending is gedaan door F. L. Henderson, afdeling Montagecontrole en heeft betrekking op het verzwaren van het momentum van golflijngeschakelaars.
 Premie f.750