

1 =	G	EN
2 =	P	EN
3 =	O	EN
4 =	S	EN
5 =	G	EN
6 =	D	EN
7 =	W	EN
8 =	S	EN
9 =	K	EN
10 =	M	EN
11 =	M	EN
12 =	P	EN
13 =	M	EN
14 =	V	EN
15 =	D	EN
16 =	G	EN
17 =	P	EN
18 =	G	EN
19 =	B	EN
20 =	W	EN
21 =	S	EN
22 =	W	EN
23 =	M	EN
24 =	K	EN
25 =	H	EN

BAH!

In een van de personeelsorganen, die wij regelmatig ter lezing ontvangen, lezen wij in een artikel het volgende:

„Des te groter is echter ook het belang, dat een naar vrede en gerechtigheid stinkende wereld erbij heeft, dat deze stinkende et-terbuilen in het lichaam van de daaronder liggende leden der volkerengemeenschap niet wortel en tak worden uitgesneden”.

N.B. Het staat er dan niet zo best voor, dachten wij, noch met de volkerengemeenschap noch met onze Nederlandse taal.

(VERVOLG VAN PAG. 1)

Zowel voor technische als administratieve functies worden dezelfde salaristabelen gebruikt.

De klassen M1 t/m M6 omvatten de lagere maandoonfuncties, de klassen M7 t/m M10 het hoger personeel; hierbij is de scheidingsslijn ongewijzigd gebleven.

De salariscommissie, die uiteindelijk het salaris vaststelt, weet dus aan de hand van de functieclassificatie in welke klasse iemands functie thuishoort; aan de hand van de beoordeling van de chef hoe iemand die functie doet en aan de hand van de leeftijd hoe oud iemand is. Met deze gegevens is nu het salaris vast te stellen. Hoeveel men verdient wordt dus niet alleen bepaald door de functie, maar in niet onbelangrijke mate ook door de wijze waarop men het werk doet.

Wij willen niet verzuimen u nog mede te delen dat niet elke functie met de gebruikte methode atfoende is in te delen. Bij functies van zwaar tot zeer zwaar gewicht maakt de functie-naris mede zelf zijn functie.

En nu tot slot een heel concrete



vraag, waarvan wij ons kunnen voorstellen dat u die stelt, namelijk deze:

Hoe sta ik er nu zelf voor?

Hier is het antwoord.

Het ligt in de bedoeling van de directie in het eerste halfjaar van 1959 tot een zekere publicatie van salarisgegevens en arbeidsvoorwaarden voor maand- en weekloonfunctionarissen van de klassen M1 t/m. M4 en M5 t/m. M4 over te gaan, terwijl wat de functie-indeling in klassen betreft — u weet wel, het gewicht van de functie — uw chef met nadere gegevens zal worden toegerust.

„Op het ogenblik kunnen wij dit nog niet, omdat hiervoor nog heel veel werk moet worden verzet. Wij willen u anderzijds niet langer laten wachten en hebben u daarom in deze vergadering van de huidige stand van zaken op de hoogte gebracht. Over het verdere verloop op dit gebied zullen Ondernemingsraden en afdelingschefs nader worden ingelicht”.

Aldus besloot de heer Zaaïjer deze Ondernemingsraadvergadering.

LADDERPUZZEL 133

Er zijn in de Nederlandse taal veel namen en woorden, die in de volksmond voortgoed aan elkaar zijn verbonden. Zij komen veelvuldig voor in spreekwoorden en gezegdes.

Hier zijn enige voorbeelden: kat en hond; zak en as; vuur en vlam; en zo z.j.n. er tientallen.

In de opgave ziet u de beginletters van het eerste woord van 25 van dergelijke uitdrukkingen. De puntjes achter de letters geven het aantal letters aan. Als de juiste combinaties zijn gevonden, leest u op de onderstreepte puntjes van boven naar beneden een spreekwoord.

Goede oplossingen worden beloond met 3 punten. Inzendingen vóór dinsdag 2 december a.s. aan mej. Hartsuiker, redactie VDH-tje.

Prijswinnaars

Voor de heer J. v. t. Walderveen, Kostprijsafdeling, en mej. R. Caspers, Loonadministratie, hebben wij prettig nieuws. Zij hebben zich namelijk aan de top van de puzzelladder weten te plaatsen met resp. 97 en 94 punten en wel na puzzel 130. Zij kunnen hun prijzen (f 10,—) afhalen bij mej. Hartsuiker, redactie VDH-tje.

Oplossing puzzel 130

p i n k e r s s a t r a a p
r b r e i p a t r o o n
o p o a l a s d e
f a t m e n a d o s i c
e s z u i g e l i n g s i
e s e l s e d e h e
t i b e t a n e e l v a s
v a a r k v e r i r
p i k e t s p a d a m e
a t n u k r b a l o f
r e k l a v e r a a s n f
a i s i n a i n n r i a
s t p a d a k e t
o g a s t r o n o m i e h
l e e s l e s t o e n d r a

VAN HARTE!

GEBOREN (Maanweg):

Elisabeth M., dochter van C. den Hertog, Meubelmakerij, d.d. 30-10-1958.

Spreekuur O.R. Maanweg

25 NOVEMBER 1958.

1e pauze:

de heren Reimerink — Haastijk.

2e pauze:

mej. Van Bitterswijk — heer Mindé.

Niet allen tegelijk!

Voor het kinderfeest op zaterdagmiddag 6 december worden nog helpers gevraagd. Aankomst van de kinderen zo spoedig mogelijk bij afdeling Sociale Zaken, waar ook verdere inlichtingen hierover kunnen worden verkregen.



het V.D.H.-tje

Redacteur:
C. SCHREVEL

Nr 575

22 november 1958

PERSONEELSORGaan VAN VAN DER HEEM N.V. EN AANVERWANTE BEDRIJVEN - DEN HAAG EN UTRECHT

CLASSIFICATIE VAN

MAAND- en WEEKLOONFUNCTIES

Dinsdag 18 november hield de heer Zaaïjer een speciale Ondernemingsraadvergadering voor de Ondernemingsraden van de Maanweg en Utrecht. In deze bijeenkomst gaf de voorzitter een uitvoerige toelichting op de functieclassificatie bij Van der Heem N.V. van maand- en weekloonfuncties en het daaraan gekoppelde beloningssysteem.

Het is uiteraard onmogelijk deze uitgebreide, vrij ingewikkelde onderwerpen in een kort verslag volledig weer te geven. Niettemin zullen wij trachten u de hoofdzaken duidelijk te schetsen.

Zoals reeds bekend is, wordt al enkele jaren de klasse waarin een uurloonfunctie wordt betaald bepaald door

PERSONEELSAVOND

op
vrijdag 28 november a.s.

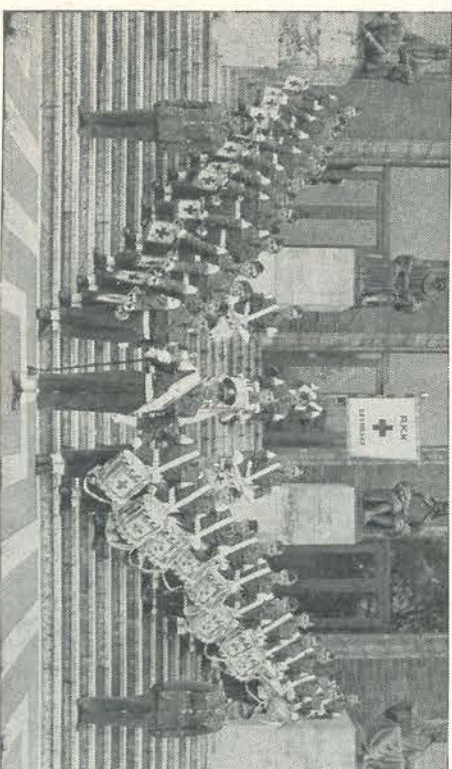
U hebt gelijk, 't is een beetje krap:

werken tot 6 uur en 's avonds een „knaal”-programma in het Ontspanningsgebouw. Maar enkele genaaakte afspraken konden niet meer worden afgezegd toen bekend werd, dat we juist dié week moesten overwerken. Bovendien... waar een wil is, is een weg en wij zouden u willen aanraden, juist deze avond niet te verzuimen.

Muziek, zang, dans en film. Kan het aantrekkelijker zijn? En als u dan nog hoort, dat ons koor en 's avonds een „knaal”-programma in het Ontspanningsgebouw. Maar enkele genaaakte afspraken konden niet meer worden afgezegd toen bekend werd, dat we juist dié week moesten overwerken. Bovendien... waar een wil is, is een weg en wij zouden u willen aanraden, juist deze avond niet te verzuimen.

Musiek, zang, dans en film. Kan het aantrekkelijker zijn? En als u dan nog hoort, dat ons koor en 's avonds een „knaal”-programma in het Ontspanningsgebouw. Maar enkele genaaakte afspraken konden niet meer worden afgezegd toen bekend werd, dat we juist dié week moesten overwerken. Bovendien... waar een wil is, is een weg en wij zouden u willen aanraden, juist deze avond niet te verzuimen.

NA INSPANNING - ONTSPANNING



De Drumband Roode Kruis Korps die meewerkt aan ons programma op 28 november a.s.

missies benoemd (één voor technische en één voor administratieve functies), die opdracht kregen volgens een bepaald systeem maand- en weekloonfuncties te classificeren.

Ter verduidelijking voor hen die van deze materie niet volledig op de hoogte zijn het volgende:

Iedereen is het erover eens dat de functie jongste bediende „lichter” is dan bij voorbeeld de functie afdelingschef. Het is ook duidelijk dat tussen deze twee nog een groot aantal andere functies liggen, ieder met hun eigen „gewicht”. Het classificeren volgens een bepaalde methode geeft als resultaat dat men alle voorkomende functies volgens hun „gewicht” op een rijtje kan zetten. Het voordeel van een dergelijke methode is, dat zij objectief is — het gaat namelijk niet om de man of vrouw, maar om de functie — en dat het bepalen van het „gewicht” van de functie beter kan plaatsvinden dan dat dit gebeurt op grond van ervaring.

Zijn wij eenmaal zover, dat wij alle maand- en weekloonfuncties naar hun „gewicht” op een rijtje kunnen zetten, dan zullen wij op de een of andere manier tot een beloning moeten komen voor hem of haar die deze functie heeft.

Bij het bepalen van het loon spelen drie factoren een grote rol:

1. de functie: wat doet hij of zij?
2. de beoordeling: hoe doet hij of zij het?

3. de leeftijd: hoe oud is hij of zij?
Het eerste punt hebben wij hierboven reeds uiteengezet; het derde punt behoort geen nadere uitleg; blijft nog het tweede punt: de beoordeling. Deze vindt plaats door de chef, die om zich beter te kunnen oriënteren, hiervoor een speciaal formulier krijgt, waarop hij een aantal vragen moet beantwoorden.

Wij hebben nu voldoende gegevens om een salaris te kunnen vaststellen. Hoe gaat dat nu in zijn werk?

Wel, hierboven schreven wij reeds dat elke functie een bepaald gewicht heeft, dat uitgedrukt wordt in een aantal punten, waaruit volgt dat een functie van 40 punten vanzelfsprekend lichter is dan één van 100 punten. Met deze kennis gewapend is voor maand- en weekloners een aantal salaristabellen gemaakt, waarvan elke tabel, of misschien beter gezegd klasse, boven en beneden een bepaalde puntenbegrenzing heeft naar gelang van het functiegewicht. Zo zouden wij dus kunnen zeggen: klasse 3 bevat de beloning van de functie s die gewaardeerd zijn met 70 tot 100 punten. Hierop voortbouwend zijn 10 maandoonklassen ontworpen, die genummerd zijn M1 t/m M10 en zes weekloonklassen, die genummerd zijn W1 t/m W6.

(Vervolg pag. 4 kolom 1)



GEREEDSCHAPMAKERIJ

UIT DE VDH-KEUKEN

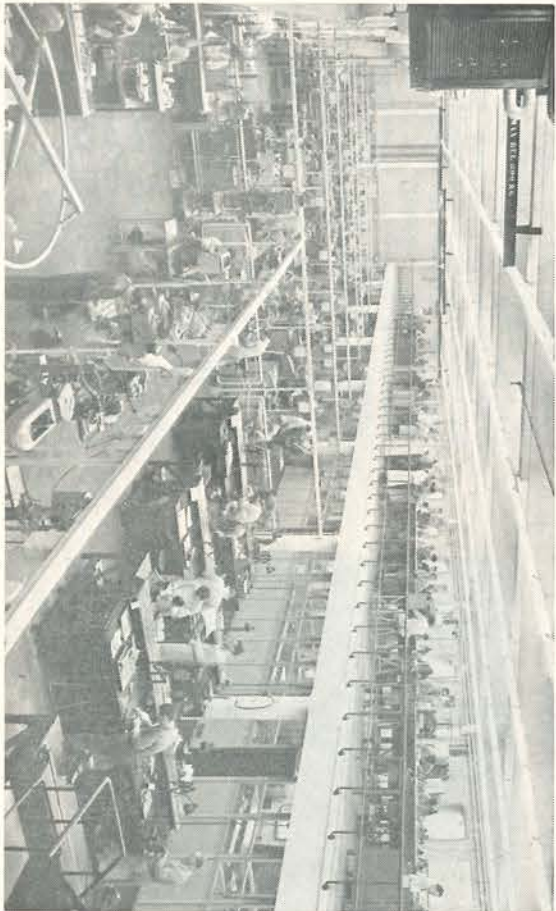
DOOR
A. F. MESSNIG

De Gereedschapmakerij met zijn onderafdelingen Harderij, Centrale Meetkamer en Bedrijfsschool werken samen aan een zeer specialistische taak. Deze omvat het vervaardigen en onderhouden van alle speciale gereedschappen en meetmiddelen, die voor een efficiënte productie in het bedrijf nodig zijn. De hiervoor benodigde vaklieden worden in de Bedrijfsschool opgeleid.

De ontwikkeling van de Gereedschapmakerij heeft, uit de aard der zaak, met de snelle groei van Van der Heem gelijke tred moeten houden. Van een afdeling met zeer beperkte hulpmiddelen waarbij het „eerbare handwerk“ een grote rol speelde, bezitten wij thans een uitgebreid machinepark, dat ons in staat stelt desgewenst met een zeer grote nauwkeurigheid te werken. Het werken op enkele duizendste millimeters vereist, dat de hiervoor benodigde speciale machines in afzonderlijke ruimten zijn opgesteld, die continu op een temperatuur van 20° C worden gehouden. Om dit te bereiken hebben wij een zeer dure installatie (aircondition) nodig, die dag en nacht doordraait. De organisatie van de Gereedschapmakerij is aangepast aan de eisen, die het bedrijf stelt en ingedeeld in 3 hoofdleveringsgroepen nl:

- a. Het maken van gereedschappen voor nieuwe projecten.*
- b. De reparatie en revisie van gereedschappen voor de in het bedrijf lopende projecten.*
- c. De vervaardiging van hulpmiddelen voor bedrijfsmechanistie.*

Deze splitsing is noodzakelijk en zelfs zo ver doorgevoerd, dat groep b geheel zelfstandig met een eigen machinepark optreedt, zodat enerzijds storingen in de productie snel kunnen worden opgevangen en anderzijds het geplande nieuwe werk voor groep a niet nadelig kan worden beïnvloed.



tend met zeer nauwkeurige meetinstrumenten volgens temperatuur en tijd. Dit neemt niet weg, dat de warmtebehandeling als wetenschap nog jong is en vol voetangels en klemmen zit. Er wordt in verband met een nauwkeurige temperatuurcontrole voorname meting van zoutbadovens gebruik gemaakt. Het cyaanhoudende zout is zwaar vergif, zodat de Harderij behalve voor de harder zelf, verboden terrein is. Voor deze afdeling gelden dan ook bijzondere veiligheidsvoorschriften. Cyaanouten hebben bovendien de onaangename eigenschap staal snel aan te tasten, zodat het onderhoud van de installatie bijzondere aandacht vraagt. De zaterdagse schoonmaak gaat dan ook zo ver dat alle ovens gereinigd en opnieuw geschilderd worden, zodat elke maandag met een praktisch nieuwe harderij wordt gestart. Het hardingswerk van de Gereedschapmakerij heeft voor elk werksstuk een individuele behandeling nodig wat betreft hardheid, taaiheid, vorm- en maatveranderingen. Vooral voor het laatste is een jarenlange ervaring en juist inzicht van de hardingsmeester nodig om hieraan te kunnen voldoen. Wat voor het indituele werk van de Gereedschapmakerij geldt, geldt ook voor de productieseries, die voor alle VDH-bedrijven in vrij grote getallen volgens planning moeten worden uitgevoerd.

Centrale Meetkamer.

In de Centrale Meetkamer wordt zeer nauwkeurig gemeten. Hiermee staat ons een uitgebreide collectie meetapparaat ter beschikking, die aan zeer hoge eisen voldoet. Wij zijn hierdoor in staat met een nauwkeurigheid van een tienduizendste deel van één millimeter te meten.

Wanneer wij bedenken, dat de gemiddelde dikte van een hoofdhaar vijfhonderdste mm is, dan kan dus een vijfhonderdste gedeelte hiervan nog worden gemeten.

Bij deze metingen is het zeer belangrijk, dat meetmiddel en werksstuk in één omgeving zijn, die op een constante temperatuur van 20° C wordt gehouden. (Zie aircondition Ger. Mak.). Geprofileerde producten of gereedschapsonderdelen, die mechanisch met elkaar exact te meten zijn, kunnen op de projector bijvoorbeeld met een 100-voudige vergroting op een scherm worden geprojecteerd en op deze wijze volgens tekening visueel vergeleken en zo nodig gemeten worden.

Alle mechanische meetmiddelen, die in ons bedrijf in grote getallen gebruikt worden, zijn natuurlijk aan slijtage onderhevig en gezien de kleine slijftolerantie, die maar enkele duizendste millimeters bedraagt, is een driemaandelijks controle ingesteld. Door middel van een kleurende, die per kwartaal wisselt, is voor iedereen zichtbaar gemaakt, dat de in omloop zijnde meetmiddelen in goede conditie zijn en zodoende gerepareerd of vervangen zijn. Controle en reparatie wordt op een kaartstelsel bijgehouden, zodat van ieder instrument de toestand en de nauwkeurigheid bekend is. Hoe belangrijk deze periodieke controle is, blijkt wel uit de investering, die op dit ogenblik een half miljoen gulden bedraagt. De standaardmaat van de Meetkamer is de „eindmaat“. Dit zijn rechtehoeken

(Vervolg pag. 3 kolom 2)

Blijf er af!

Enige dagen geleden schreef het Binnenhof over de „managers-ziekte“. Daaronder verstaat men het ziekteverschijnsel in onze tijd, dat personen, die ergens aan de top werken — managers — door een hersenbloeding of hartaandoening bezwijken.

Men schrijft het eraan toe, dat deze personen teveel belast zijn met jachtig werk en grote verantwoordelijkheden.

Het Binnenhof nu gaf cijfers uit een mededeling van de grootste levensverzekeringsmaatschappij van Amerika, dat deze verschijnselen nog meer bij minder hoge personen in de maatschappij voorkomen. En daaruit trekt men dan de conclusie van de noodzakelijkheid, hun levenswijze te veranderen. Dat geldt dan voor iedereen. Daarbij legt men de kleinsten op de voeding. Deze moet doelmatiger zijn. De meeste dezer personen schijnen hun maaltijden niet efficiënt te regelen noch wat samenstelling noch wat hoeveelheid den noch wat tijdstippen betreft. Het komt er dus op aan, dat zij niet te veel, maar wel versierkend moeten eten en vooral, dat ze dit op geregelde tijden doen. Dat is natuurlijk allemaal praat. Maar het lijkt me een beetje leuenswijze voor deze betrouwbare leden oké is.

Herhaaldelijk is gebelien, dat een mens niet gauw te hard of te veel werkt. Een mens kan in normale omstandigheden enorm veel zetten. In die hoeveelheid werkt zit het hem als regel dan ook niet. De fout zit in de spanning, waarin men leeft.

Nu kun je niet altijd wat ervan doen om geen spanning in je leven te hebben, want die kunnen je door anderen of door omstandigheden worden opgeschoten. Maar vaak kan je er wel wat aan doen. Want je kunt jezelf onnodige vertspanningen bezorgen, als je van alles een probleem maakt. Je kunt het doen door alles onder je te houden en niets aan anderen te willen overlaten. Je kunt het doen door je veel te veel met details te bemoeien, terwijl je je handen al vol hebt aan de grote lijnen. Blijf er af! Trek geen zaken naar je toe, die anderen kunnen doen. Haal geen problemen binnen, die er nog niet zijn en vaak niet eens zullen komen. Zou dat niet eerder nodig zijn voor mensen van allerlei rang dan wat betere voeding om de weerstand fit te houden?

Scheurer.



Proficiat

De heer G. Tenthof, Gereedschapbureau, zal donderdag 27 november a.s. 13½ jaar in onze dienst zijn. Wegens zijn ziekte is het helaas niet mogelijk hem persoonlijk met dit jubileum geluk te wensen.

Toch zal deze dag ook voor hem niet onmerkbaar voorbij gaan, daar zijn wij van overtuigd. Ook onze hartelijke gelukwensen en een spoedig herstel!



VERVOLG VAN PAG. 2

gehard stalen blokjes van verschillende dikte. Door combinatie van verschillende eindmaten kan praktisch iedere maat worden bepaald.

De Meetkamer zorgt er dus voor dat de maatnauwkeurigheid in het bedrijf behouden blijft. Ten slotte neemt de Meetkamer nog een scheidsrechtelijke positie in bij meningsverschillen in maatwijzingen van producten uit diverse afdelingen en/of leveranciers. Bedrijfsschool (B.S.).

Zoals in de aanhef reeds vermeld, worden onze toekomstige vaklieden opgeleid in de B.S., die als een aparte afdeling in de Ger. Makerij is ondergebracht. Om tot deze opleiding toegelaten te worden, moeten de jongelui als regel in het bezit van het Lagere Technische Schooldiploma. Na voorafgaande psychotechnische test en medische keuring worden de aspirant-leerlingen eerst opgenomen in een overgangscursus van drie maanden. In deze cursus worden alle elementaire handelingen, nodig voor de vervaardiging van productief gereedschap, onder deskundige leiding geleerd, waarbij in het bijzonder op maatvoering en kwaliteit

Spreekuur O.R. Urecht FABRIEK ARSTEDERDIJK.

28 NOVEMBER 1958.

1e pauze:
de heren Van Beek — Van Meersbergen.
2e pauze:
de heren Gosman — Kreeftmeijer.

FABRIEK KEULSEKADE.

28 NOVEMBER 1958.

1e pauze:
de heer Van Ree.
2e pauze:
de heer Bonder.

Gefeliciteerd

Zondag 23 november a.s. hoopt de heer F. van Coesant, Kasentfabriek, het feit te herdenken, dat hij 13½ jaar geleden zijn intrede in ons bedrijf deed. Bij de ongetwijfeld vele gelukwensen doen wij ook gaarne de onze! Proficiat!

