

Belangrijke zaken vroegen aandacht

Vergadering Ondernemingsraad

Hieronder geven wij u een verslag van de behandelde punten in de door de Ondernemingsraad Maanweg gehouden vergaderingen, op woensdag 1 en dinsdag 7 februari 1967. De vergaderingen werden gehouden onder voorzitterschap van Ir. P. G. Zaaijer en in aanwezigheid van Ir. J. W. Baurdoux.

MU TA TIES

De heer De Ridder verliet ons bedrijf en de heer Ten Pierick meende op grond van zijn functie-wijziging zijn zetel beschikbaar te moeten stellen, waardoor er in de ondernemingsraad twee plaatsen beschikbaar kwamen, die respectievelijk zullen worden bezet door de heren S. Blijleven en W. J. Zegers. De voorzitter zegt de heren De Ridder en Ten Pierick dank voor het werk dat zij in de ondernemingsraad hebben willen doen; hij richt een speciaal woord van dank tot de heer Ten Pierick die een groot aantal jaren secretaris van de ondernemingsraad is geweest. Vervolgens heet hij de heren Blijleven en Zegers hartelijk welkom.

BE NOE MIN GEN

Door het hierbovengenoemde vertrek van enkele ondernemingsraadsleden moeten een aantal benoemingen in commissies plaatsvinden en wel als volgt:

Commissie Arbeidszaken: voor de groep uurloners de heer L. P. Learbuch; de groep maandloners 1-6 de heer W. J. Zegers.

Classificatiecommissie: voor de groep maandloners de heer F. A. de Roos.

Ondersteuningsfonds: de heer P. J. Schouten en de heer S. Blijleven als plaatsvervanger van de heer E. A. Mos.

Ontspanningscommissie: de heer S. Blijleven.

Tariefcommissie: de heer B. Bijsterveld, tevens als secretaris.

Agendacommissie: de heren D. Koemans, G. Kok, I. J. van de Velde en R. C. Vink.

Redactiecommissie: de heren S. Blijleven, L. P. Learbuch en R. C. Vink.

De heer Zaaijer benoemt de hierbovengenoemde heren in de verschillende commissies en spreekt de hoop uit dat zij in deze functies veel nuttig werk zullen kunnen verrichten.

SI TUA TIE

De heer Zaaijer geeft een uitgebreid overzicht van de gang van zaken in het bedrijf en schetst daarbij dat, zeker voor de fabriek, de werkvoorziening dit jaar geen problemen geeft. In de ontwerpsector zijn de vooruitzichten niet ongunstig. Wij zijn echter, aldus de heer Zaaijer, nog in afwachting van het afkomen van een bepaalde order. Pas dan is het mogelijk een definitieve opzet van onze ontwerpgroep te maken voor de verdere toekomst.

Over de mededelingen van de heer Zaaijer wordt uitgebreid door de raad van gedachten gewisseld. De heer Zaaijer vraagt begrip voor het feit dat



Geen
schaduw
zonder
zon

er in de overgangssituatie waarin wij verkeren, namelijk van radio- en televisiefabricage naar de fabricage van telecommunicatie-apparatuur en telefonie, natuurlijk onduidelijkheden zijn waarvan de oplossing nu eenmaal tijd vergt.

BE ZET TING

Zoals de directie, aldus de heer Zaaijer, al in één van de vorige VDH-tjes heeft uiteengezet, is er misverstand ontstaan door publicaties in verschillende dagbladen. Inderdaad zal onze personeelsbezetting in 1967 nog wat verder dalen. Deze daling zal echter grotendeels — zowel in de directe als in de indirecte sector — door natuurlijk verloop plaatsvinden. Er zijn op dit moment ten aanzien van de personeelsbezetting geen andere plannen dan al in december van het vorig jaar uitvoerig met de organisaties zijn doorgesproken.

UIT KER RING

Het is de bedoeling van de directie om over 1966 evenals dit over 1965 het geval was het personeel, dat daar reglementair recht op heeft, een uitkering van 4% te doen. Dit vraagt een nadere verklaring aldus de heer Zaaijer, omdat het voor iedereen duidelijk zal zijn dat er bij Van der Heem N.V. in 1966 geen winst gemaakt is. De directie is echter van mening dat de eerdergenoemde uitkering toch gedaan moet worden, omdat een dergelijke uitkering voor velen een belangrijk inkomensbestanddeel is.

FO ND SEN

Er zijn intussen zowel aan de raad als aan het personeel mededelingen gedaan van het voornemen om per 1 juli 1967 over te gaan op de arbeidsvoorwaarden van Philips.

Bepaalde grondgedachten ten aanzien van het pensioenfonds zijn reeds met de vakorganisaties doorgesproken en zullen in volgende besprekingen nog nader worden uitgewerkt.

OBLIGATIES

Aan bezitters van Van der Heem personeelsobligaties zal over het aflopende jaar hetzelfde dividendpercentage worden uitbetaald als over het vorig jaar, namelijk 6%.

Overigens is ook nog een punt dat afgehandeld moet worden of in de naaste toekomst Van der Heem personeelsobligaties blijven bestaan dan wel dat deze kunnen worden ingewisseld op nader vast te stellen voorwaarden tegen Philips personeelsobligaties.

BEORDELEN

Gezien het voornemen medio dit jaar op de arbeidsvoorwaarden van Philips over te schakelen, zal ook moeten worden nagegaan of het wenselijk is ons nieuw ontworpen beambten-beoordelingssysteem in te voeren dan wel te dien aanzien het beoordelingssysteem van Philips over te nemen.

SCHORSEN

De ondernemingsraad ziet graag dat de kwestie van het met dezelfde strafmaat behandelen van dezelfde overtredingen in verschillende afdelingen van het bedrijf opnieuw bekeken wordt. Een kleine commissie waarin ook de raad vertegenwoordigd zal zijn zal zich hierin verdiepen.

SALARIS

De heer Zaaijer geeft enkele informatie over de opbouw van de beambtenschalen bij Philips. Hoe de aansluiting zal zijn van de Van der Heem schalen op die van Philips valt op dit moment zonder verdere studie nog niet te zeggen. Voor de CAO-beambten zal de „vertaling” in overleg met deskundigen van de vakorganisaties plaatsvinden, voor het hoger personeel zal ongetwijfeld de chef aan de commissie die dit werk gaat doen zijn goede diensten kunnen bewijzen.

50 à 55

Door enkele raadsleden wordt naar voren gebracht dat het voor verschillende oudere werknemers onder de huidige omstandigheden erg moeilijk is aan een mogelijk verwachte prestatie te voldoen. Het is zo dat boven de 50 à 55 jaar, ook bij grote inspanning, voor sommigen de prestaties toch wat lager kunnen liggen dan vroeger het geval was. Des te sterker kan dit gebeuren als onder de huidige omstandigheden ook nog overgegaan moet worden op ander werk.

De heer Zaaijer antwoordt dat er bij Philips een regeling is waarin misschien de geschetste gevallen kunnen worden ingepast. In ieder geval zal door afdeling Personeelszaken worden bekeken of er in het belang van de oudere werknemer reeds nu bepaalde maatregelen kunnen worden genomen. Als de oudere werknemers gewoon hun best doen, is er geen enkele reden tot ongerustheid. Het is aan ons om ervoor te zorgen dat er zodanige regelingen komen dat zij tot onze en hun eigen tevredenheid, onder omstandigheden aan hun situatie aangepast, hun werk kunnen verrichten.

KLEDING

Er is een enigszins gewijzigde regeling voor de werkkledingdistributie ontworpen die nog door de directie moet worden bekeken. Binnenkort zal de raad over de definitieve regeling worden ingelicht, waarbij de heer Zaaijer opmerkt dat er in principe geen belangrijke wijzigingen worden aangebracht. Er zal voor gezorgd worden dat degenen die dringend werkkleding nodig hebben daarop niet behoeven te wachten.



Nog wat onwennig misschien tussen vele nieuwe collega's zal de heer P. VAN HAL dinsdag 28 februari 12½ jaar in dienst zijn. Ruim 12 jaar hiervan bracht hij door temidden van fineer, krullen en zaagsel. Sinds enkele maanden kunnen wij hem aantreffen als ontisoleerder op de afdeling Montage TT. Dat hij desondanks allerminst een vreemde eend in de bijt is zal hem ongetwijfeld a.s. dinsdag duidelijk worden.

OR-portret



van
B. Bijsterveld

Meestal is er weinig overeenstemming tussen de beroepskeuze in jeugdromen en de werkelijkheid later. Vaak is het beroep van een van de familieleden van invloed op de richting die men kiest.

Bijsterveld had in dit opzicht de keuze uit bouwvakker, het beroep van zijn vader. De lange werktijden en de lage lonen in de land- en tuinbouw waren voor hem aanleiding het niet in die richting te zoeken. Maar de werkgelegenheid in Pijnacker, de gemeente waar hij woont, was niet zo groot dat alle dorpsbewoners er een behoorlijke boterham konden verdienen. Daarom zocht Bijsterveld het in een andere gemeente en vond werkgelegenheid in onze Kastenfabriek waar hij nu nog werkt.

Na de vraag: „Hoe zie jij de hedendaagse jeugd?” ontstaat er een gesprek over die jeugd waaruit kennis van zaken blijkt.

„Als jeugdouderling van de Nederlands Hervormde Kerk heb ik veel met de jeugd te maken gehad. Zij hebben het vaak moeilijk met het vinden van een juiste houding. Zij moeten de middenweg zoeken tussen de landelijke rust en beslotenheid van het dorp en de drukte en het vermaak dat de grote stad hen opdringt. Dat je als jeugdouderling veel met dit probleem te maken krijgt is duidelijk. Het is een moeilijke maar ook boeiende problematiek. Nu ik geen jeugdouderling meer ben realiseer ik mij dit pas ten volle. Maar ik heb er iets anders voor in de plaats gekregen: mijn werk in de ondernemingsraad en de tariefcommissie. Dit werk is voor mij geheel nieuw. De problemen die worden behandeld zijn mij niet vreemd, maar een oplossing geven is vaak niet eenvoudig. Als een dijk overstroomt weet je dat hij te laag kan zijn, maar dat houdt niet in dat je ook weet hoe en tot welke hoogte hij moet worden verhoogd. Dat vraagt grondige kennis en studie, zelfs in de vrije tijd. Zo is het ook met het werk voor de ondernemingsraad. Ik geef toe dat je er als buitenstaander weinig van merkt, maar als actief lid des te meer.”

Op de vraag of dichter bij de zaak wonen hem trekt, krijg ik als antwoord: „Laat mij maar in Delfgauw zitten, heerlijk buiten”. Dat velen ons OR-lid hierom benijden staat voor mij wel vast.

PtP.

Onder dit motto beloofden wij u in ons vorige nummer de vragen te beantwoorden die mogelijk bij u gerezen zijn naar aanleiding van het memo van directie en vakorganisaties over de arbeidsvoorwaarden. De vragen die wij gehoord hebben, komen in hoofdzaak op de volgende drie neer:

1. Per 1 juli aanstaande is een loonkostenstijging overeengekomen van 5%, waarin begrepen een werktijdverkorting van 1,25 uur per week. Welk gedeelte van de 5% is hiervoor gereserveerd en is al bij benadering bekend welk gedeelte van de 5% in de lonen en salarissen zal worden verwerkt?

Op deze vraag is op dit moment geen exact antwoord te geven om de eenvoudige reden dat dit onderwerp nog besproken moet worden tussen de partijen die de Philips CAO hebben afgesloten. Uit de ingewonnen informatie blijkt dat het gesprek hierover binnenkort zal plaatsvinden. Wij zullen dus met het antwoord op deze vraag nog even geduld moeten hebben. Eén ding is zeker: zoals al uit de vraag hierboven blijkt, is de werkelijke loonsverhoging geen 5% zoals sommige vragenstellers ten onrechte dachten. Nog

Ik zou wel eens willen weten ...

even geduld dus; alle medewerkers bij Philips zijn op dit moment evenmin op de hoogte.

2. Wat houdt de zogenaamde ondernemingsverklaring in?

Wij zouden u op deze vraag kunnen antwoorden door zonder meer de inhoud van de ondernemingsverklaring te publiceren. Daar schiet u echter weinig mee op. Al is deze verklaring op zichzelf een belangrijk document, hij geeft niet op elke vraag antwoord. Nog anders gezegd: door Philips en Van der Heem moeten ook nog ten aanzien van enkele detailpunten beslissingen worden genomen, waarna dan in elk detail duidelijk zal zijn wat de ondernemingsverklaring in feite voor ons, Van der Heemers, betekent. Als wij meer weten zullen wij graag op dit onderwerp terugkomen.

3. Houdt de overgang naar het Philips pensioenfonds in dat zij die in het B-fonds komen op 46 jaar moeten beslissen of zij op 60 of op 65 jaar gepensioneerd willen worden?

In de vraag wordt de leeftijd van 46 jaar genoemd ten aanzien van de beslissing op welke leeftijd men, als men in het B-fonds komt, met pensioen zal gaan. Als de vragenstellers denken dat de 46-jarige leeftijd een drempel is en in de toekomst zal blijven, dan zijn zij ernaast. Deze leeftijdsgrens van 46 jaar geldt uitsluitend in de situatie dat de Van der Heem arbeidsvoorwaarden overgaan in die van Philips en het personeel daarbij toetreedt tot het Philips pensioenfonds. Dan wordt voor hen die in het B-fonds komen de pensioeneringsleeftijd 60 jaar. Is men bij toetreding op 1 juli aanstaande 46 jaar of ouder, dan mag men ook op 60 jaar met pensioen maar men kan dan geen aanspraak maken op toepassing van de ondernemingsverklaring. Is men 46 jaar of ouder bij toetreding en bereid om tot 65 jaar te blijven werken dan komt men wel in aanmerking voor toepassing van de ondernemingsverklaring.

Wij hopen met het bovenstaande een aantal vragenstellers tevreden te hebben gesteld. Wij realiseren ons daarbij heel goed dat de vragen beslist niet volledig beantwoord zijn. Dat kan op dit moment ook nog niet omdat er nog vele detailpunten moeten worden besproken. Wij houden u echter op de hoogte.



Om te voorkomen dat dit artikel politiek gekleurd wordt, zal ik zoveel mogelijk uitgaan van wat ik zelf gehoord en gezien heb, de indruk die een toerist op het eerste gezicht krijgt en uit de literatuur bekende feiten die door voor- noch tegenstanders worden bestreden. Vooral de reportages lijden aan het euvel dat diverse benamingen verwarrend door elkaar gebruikt worden en daarom eerst een paar begripsomschrijvingen.

Zuid-Afrika is een republiek die door verschillende volken wordt bewoond. Er zijn ongeveer 3,5 miljoen blanken die ten opzichte van de rest een eenheid vormen, dat voor verschillen zij onderling ook mogen hebben. Daarnaast zijn er meer dan 1,5 miljoen kleurlingen. Zij zijn voortgekomen uit vermenging van blanken en negers. Zij wonen vrijwel uitsluitend in en om Kaapstad. In en om Durban leven een half miljoen Indiërs. Dit zijn veelal handelaren. De rest bestaat uit 12 miljoen negers, behorend tot vele stammen. Die stammen hebben elk hun eigen taal en daardoor kunnen ze elkaar dikwijls niet verstaan. Het woord „kaffer” is nu een

bestond voor de heer Bredius niet uitsluitend uit heerlijk genieten van klimaat en natuurschoon, maar hij heeft ook geprobeerd voor zichzelf een wat duidelijker beeld te krijgen van datgene waardoor Zuid-Afrika in het middelpunt van de kritieke belangstelling staat: het rassenprobleem. Daarover wil hij ons in dit en de volgende VDH-tjes iets vertellen.



Transport in de Transkei.

scheidwoord, de officiële benaming is „Bantoe”. Onder „Afrikaan” wordt verstaan een Afrikaanse neger, een „Afrikaner” tenslotte is een Afrikaans sprekende blanke. Onder „apartheid” moet worden verstaan: het beleid dat er op gericht is het land te verdelen in gebieden waar alleen blanken politieke rechten en onroerende goederen bezitten en gebieden waar alleen Bantoes die rechten hebben. Die gebieden heten Bantoeestans. Daarnaast zijn er een aantal wetten en bepalingen, die wij in Nederland rassendiscriminatie noemen, die betrekking hebben op aparte ingangen voor blanken en niet-blanken bij stations en dergelijke, alsmede die welke de positie van de niet-blanke in de blanke samenleving bepaalt. Dit artikel zal speciaal gaan over apartheid. In het volgende zal de „discriminatie” ter sprake komen.

In het algemeen wordt de apartheid, zoals boven omschreven, door de tegenstanders wel een aanvaardbare oplossing geacht mits de uitvoering rechtvaardig en het plan uitvoerbaar is. Daarop richt zich dan ook de kritiek. Men gelooft er niet in, vindt een rechtvaardige uitvoering onmogelijk en daarom vindt men het misdadig het beleid toch door te zetten.

Doordat ik mij er van te voren al op had voorbereid wist ik waar de knelpunten zaten. Een daarvan is de economische levensvatbaarheid van de Bantoeestans waarvan er in feite nog pas een bestaat: de Transkei. Ik heb deze kwestie verschillende malen ter sprake gebracht en er ook in de krant over gelezen. Daaruit werd duidelijk dat men nog niet weet hoe men daar een industrie kan vestigen, die aan vele miljoenen Bantoes een bestaan kan verschaffen. Want daar gaat het om. Het probleem is dat er geen blank kapitaal mag worden geïnvesteerd, ter voorkoming van neo-kolonialisme. De Bantoes zelf beschikken niet over voldoende kapitaal. Er wordt nu gezocht naar een mogelijkheid om toch blank kapitaal te investeren, maar op een wijze waardoor voorkomen wordt dat het land en de industrie in blank eigendom komen.

Per bus ben ik dwars door de Transkei gereden. Het land bestaat uit een heuvelachtig, naar Nederlandse begrippen arm, grasland met ook wat bouwland. Achteraf heb ik ontdekt dat het nog gunstiger afsteekt bij de rest van Zuid-Afrika. Het vee is mager en



Gekleed in de traditionele rode deken.

vervolg pag. 4

6 september 1954 kwamen 16 nieuwe personeelsleden in onze dienst. 25% deed hiermee een beslissende stap. Want na 12½ jaar, om precies te zijn: 6 maart, behoren zij nog steeds tot onze collega's. Mogen wij hen, voor zover nodig, even aan u voorstellen?



Mejuffrouw J. M. DRINKWAARD, voor ingewijden misschien beter bekend als: Coby, behoeft nauwelijks enige introductie. Voor een groot aantal collega's geeft zij met haar dagelijks kopje koffie, maar misschien meer nog met haar opgewekte glimlach, een vrolijker tintje aan een soms wat sombere morgen. 6 maart zullen wij dat laatste één dag moeten missen. Het is haar van harte gegund.

Ook de heer J. GROEN is niet iemand die in de afgelopen jaren in een hoekje verscholen zijn werk heeft gedaan. Niet dat hij er op uit is om aan de weg te timmeren, maar 10 jaar als tijdschrijver fungeren brengt nu eenmaal een brede bekendheid met zich mee. Als daar dan nog enkele jaren Produktiebureau-werk bijkomen, dan lijkt het ons niet gewaagd te veronderstellen, dat het hem 6 maart niet aan belangstelling zal ontbreken.

Een van de jongste jubilarissen, die wij de laatste jaren in ons midden hebben gehad, is ongetwijfeld de heer D. J. VAN GALEN. Zo van de LTS kwam hij in 1954 op de Bedrijfsschool om zich daar verder te specialiseren in het vak stempelmaken. Dat hij hierin zonder meer is geslaagd blijkt wel uit het feit dat hij zich heeft ontplooid tot rotor- en statorstempelmaker (de stempels waar „door de bank“ zo'n 10 weken werk in gaat zitten!). Op minstens zo vakkundige wijze als hij stempels maakt zal hem 6 maart door velen de hand worden gedrukt.

De heer W. A. DOLL sluit ditmaal onze rij van jubilarissen. In de beslotenheid van onze Proefwerkplaats heeft hij de afgelopen 7 jaar als bankwerker, waarvan de laatste 4 jaar als voorman, zijn niet-onbelangrijke steentje bijgedragen tot de ontwikkeling van vele nieuwe producten. Dat ook de vroegere collega's van de Mechanische Afdeling Telco (waar hij de eerste 5½ jaar werkte) hem nog niet zijn vergeten kunnen zij op of omstreeks maandag over een week bewijzen.

Zuid-Afrika (vervolg)

de mensen wonen er nog in de ronde Kafferhutten, zogenaamde rondawels. Gedeeltematig dragen ze nog de rode deken in plaats van westerse kleding. De hoofdstad UMTATA is een stadje van 16 duizend inwoners. Er zijn een paar nieuwe gebouwen voor regering en parlement.

En passant ben ik nog even in de winkel van de medicijnman gaan kijken. Uit obscure potjes werden daar weinig-vertrouwen-wekkende papjes en poeders samengesteld, klaar terwijl u wacht.

Het is duidelijk dat daar nog heel wat werk verzet zal moeten worden voordat er een maatschappij is ontstaan die een soort EEG-verband kan vormen met de blanke gebieden, zoals uiteindelijk de bedoeling is. Voorlopig is men bezig de landbouw en de veeteelt te moderniseren. Dit schijnt nogal moeizaam te gaan doordat de bevolking de oude methoden en gewoonten maar traag loslaat. Rijkdom en aanzien worden gemeten naar het aantal en niet naar de kwaliteit van de koeien. Het kost veel tijd en geduld om daarin verandering te brengen.

Een ander knelpunt in de apartheidspolitiek is het volgende. Het is in principe de bedoeling dat alle Bantoes uit de blanke gebieden zullen teruggaan naar hun thuislanden: de Bantoe-stans. Maar de industrie vraagt steeds meer Bantoe-werknemers. Met andere woorden: men wil ze kwijt maar kan ze niet missen. In theorie is hun verblijf in de blanke gebieden dan wel van tijdelijke aard, in de praktijk lijkt dit permanent te zullen worden. Ook dit probleem heb ik verschillende malen ter sprake gebracht. Vragen hierover werden steeds beantwoord met een betoog over de goede sociale voorzieningen, de tevredenheid van de mensen enzovoort. Heel interessant en leerzaam, maar wat dit betreft niet ter zake doende.

(Wordt vervolgd)

Een moeilijk op-en-neer gesprek

Ongetwijfeld hebben wij dat allemaal wel eens moeten voeren.

Maar een moeilijker gesprek dan waarvan ik kort geleden hoorde, is naar mijn mening niet denkbaar. Stel u voor: een lift in gesprek met zijn contragewicht. Zo vertelde onze lift het mij:

„Ik zag het direct, die eerste morgen. Gewillig had ik me weer vol laten stoppen tot een maximum van 600 kg. Een druk op de knop en ik zoefde door mijn koker. Bij de tweede etage, wist ik uit ondervinding, zou de ontmoeting met mijn contragewicht plaatshebben. Het vertrouwde beeld: Solex, meisje, boompje, jongetje, in blauw-groen.

Vergeet het maar! Een opvallend, bont gekleurd geval schoof langs mijn verbaasde ruiten. Met stomheid geslagen liet ik mijn, in nieuwe jas gestoken, mede-liftkoker-bewoner voorbijgaan. Bovengekomen kreeg ik gelukkig even de tijd om bij te komen, vóórdat een nieuwe ontmoeting plaats zou vinden. Ik besloot er het mijne van te zeggen. Dit is echter gemakkelijker gezegd dan gedaan. Hoewel voor ons de mogelijkheid tot conversatie aanmerkelijk is verbeterd sinds ik ook op de derde etage mijn kilogrammen in en uit mag laden, is het voeren van een gesprek nog steeds een moeilijke zaak. Eigenlijk kunnen wij alleen maar wat woorden wisselen.

Ik werd gestoord in mijn gepeins. Ik voelde dat er iemand op mijn knop drukte en plichtsgetrouw verdween ik naar beneden, terwijl ik mij voornam mijn ramen goed de kost te geven en iets meer van die kleurige voorstelling op mijn snelle voorbijganger te weten te komen.

„Wat heb je nou aangetrokken?“ riep ik hem bij het passeren van de tweede etage toe. Ongeduldig onderging ik mijn ge-

dwongen rust op de begane grond. Gelukkig, eindelijk een klant. Druk op de knop. Eerste etage: TT-montage en dan „.... veiligheid“ weg was-t-ie weer. Hij naar beneden ik naar boven. Volgende rit. Derde etage showroom en dan „.... wassen“ weg was-t-ie weer. Hij naar boven ik naar beneden. Kunt u zich voorstellen dat ik na een half uur van losse kreten zoals: infectie vlaggen engels iedere maand enzovoort enzovoort, de moed in mijn vloer mat voelde zakken? Ik heb het maar opgegeven. Maar soms in de stilte van de nacht droom ik van een heerlijke storing op de tweede etage. Sorry voor mijn passagiers, maar dan zal ik eindelijk weten.”

Toen ben ik maar ingestapt, nam troostend zijn leuning in mijn hand, keek hem diep in zijn rode alarmknop en heb hem alles verteld.

De veiligheidscommissie wil, door elke maand een andere affiche op het contragewicht aan te brengen, onze aandacht nog eens speciaal op de veiligheid in het bedrijf vestigen.

Toen ik hem dit in twee ritjes had verteld, was hij zichtbaar opgelucht. Ik verliet de lift, sloot de deur achter me en met een zucht van verlichting zoefde hij achter me omhoog.

Redacteur: C. Schrevel
met medewerking van
N. J. M. Noordendorp, Den Haag
Redactie-adres:
Postbus 1060, Den Haag
Telefoon (070) 81 43 11, toestel 521.