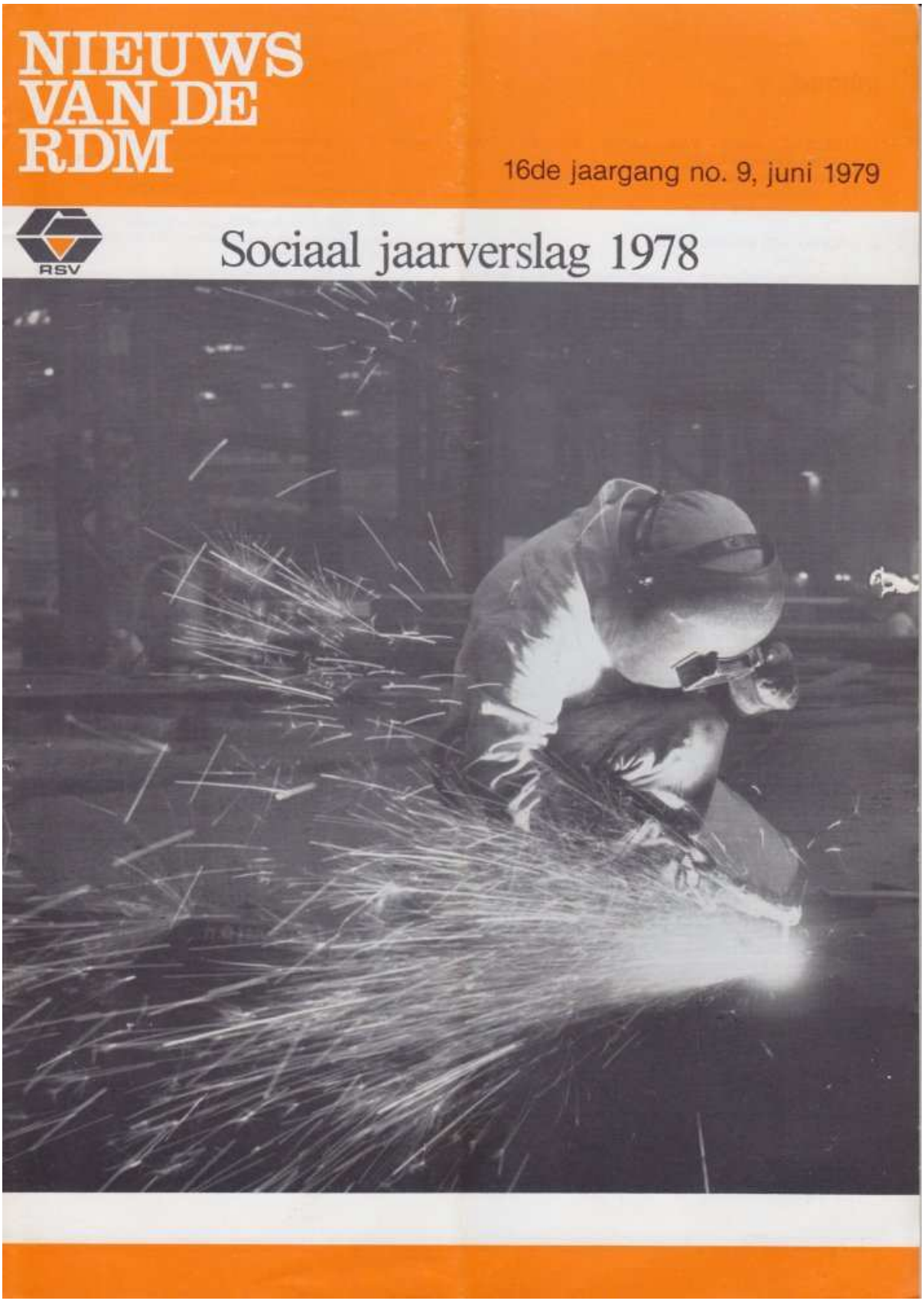
“Nieuws van de RDM”, juni 1979, 16e jaargang, nummer 9.

Ontvangen van Rob van den Broek, ’s-Hertogenbosch; uit het archief van Piet van der Horst, Rotterdam.



Inhoud

1 ALGEMENE GANG VAN ZAKEN BIJ DE RDM
1.1 Ontwikkelingen in 1978 4
1.2 Stuurgroep efficiëncy 4
1.3 Veiligheidscommissie 6
1.4 Structuurschema RDM 6

2 HOOFDLIJNEN SOCIAAL BELEID
2.1 Inleiding 7
2.2 De uitwerking van de hoofdlijnen voor de komende jaren 7

3 OVERLEG
3.1 Ondernemingsraad 9
3.2 Kort verslag OR 1978 10
3.3 Bedrijvenwerk 10
3.4 Afdelingscommissies 10
3.5 Werkoverleg 11
3.6 Commissies van overleg 11

4 ARBEIDSVOORWAARDEN
4.1 CAO-wijzigingen Metaalindustrie 12
4.2 Vergoedingen 12
4.3 Arbeidskosten 12
4.4 Indeling in salarisgroepen 12
4.5 Functieclassificatie 14

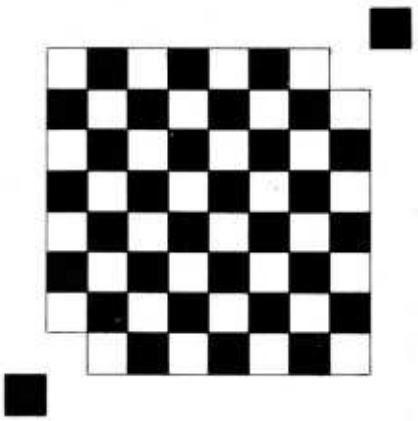
5 ONTWIKKELINGEN PERSONEELSBESTAND
5.1 Personeelsbestand 14
5.2 Leeftijdsopbouw 15
5.3 Werknemers in ploegendienst 17
5.4 Personeelsvoorziening 17
5.5 Personeelsverloop 17
5.6 Vervroegd uittreden 17
5.7 Niet eigen personeel 17

6 MENS EN WERK
6.1 Promotie, loopbaanplanning en functie-ontwikkeling 19
6.1.1 Promotie 19
6.1.2 Loopbaanplanning en functie-ontwikkeling 20
6.2 Opleiding en Vorming 22
6.2.1 Algemeen 22
6.2.2 Cursusactiviteiten 22
6.2.3 Omscholingscentrum volwassenen 22
6.2.4 Kadervorming 23
6.2.5 Bedrijfsschool 23
6.2.6 Opleidingen NDO 23
6.2.7 Praktikanten 24
6.3 Gezondheidszorg/ziekteverzuim 24
6.3.1 Ziekteverzuim algemeen 24
6.3.2 Ziekteverzuim per sector 27
6.3.3 Overzicht ziekteverzuim t.o.v. scheepsb. landelijk 28
6.3.4 Bedrijfsongevallen 28
6.3.5 Diversen 29
6.3.6 Premie Ziektewet 30
6.3.7 Afdelingskas RDM/NW/RSV-A 30
6.4 Milieu en veiligheid 30
6.5 Bedrijfsmaatschappelijk Werk 30

7 DIVERSE PERSONEELSVOORZIENINGEN
7.1 Woningzaken 32
7.2 Woon-werk verkeer 32
7.3 Kantines 32
7.4 Pensioenvoorzieningen 32
7.5 Jubilea, afscheid e.d 32
7.6 Bedrijfsblad 33
7.7 Personeelsfondsen 33

Bijlagen:
1 - uitspraken van 310 medewerkers over een aantal zaken betreffende het werk en de werksituatie 34
2 - Samenstelling en mutaties OR 1978 34
3 - Commissies (OR) 34
4 - Feitelijkheden afdelingscommissies 35
5 - Totale personeelsbezetting 1974 t/m 1978 35
6 - Bezetting 1978 35
7 - Buitenlanders per 31-12-1978 35
8 - Mutaties 35
9 - Bezetting en mutaties Nederlanders/buitenlanders 36
10 - Leeftijdsopbouw productiepersoneel en overig personeel per 31-12-1978 36
11 - Gemiddelde leeftijd personeel 1974 t/m 1978 per 31 december 36
12 - Leeftijdsopbouw mutaties 1978 (exclusief interne mutaties) 36
13 - Specificatie wervingsresultaat 1978 in de groep productiepersoneel 37
14 - Personeelsverloop 1978 37
15 - Vertrek medewerkers na doorlopen van bedrijfsschool 37
16 - Functie-ontwikkelingsgesprekken 37
17 - Externe avondcursussen 38
18 - Externe schriftelijke cursussen 38
19 - Herkomst leerlingen bedrijfsschool 1978/1979 38
20 - Ziekte en verzuim 38
21 - Overzicht ziekteverzuim handarbeiders en beambten RDM 39
22 - Vraag en aanbod bedrijfswoningen 39
23 - Spreiding woonplaatsen in beeld 40

Sociaal jaarverslag 1978



RDM

Ten geleide

Wederom geeft de terugblik op het verstreken jaar weinig reden tot tevredenheid.
De voortdurende economische problemen in de wereld, in Nederland en in onze bedrijfstak in het bijzonder, maakten ingrepen in de personeelsbezetting opnieuw noodzakelijk.
Vooral de ingreep in de reparatie-afdeling, waarbij onze werf De Nieuwe Waterweg moest worden gesloten, was voor velen van ons een pijnlijke gebeurtenis.

De herstructureringen vergden veel tijd en energie van bedrijfsleiding, stafafdelingen en overlegorganen. Ook de verdere afwerking zal nog veel aandacht vragen.

Mede dank zij de door de overheid aan ons concern toegezegde steun, zullen wij deze moeilijke tijd door kunnen komen.
Het zal daarbij van het grootste belang blijken dat ieder op zijn plaats, ondanks soms teleurstellende gebeurtenissen, al datgene doet dat kan helpen de resultaten van ons bedrijf weer in positieve zin om te buigen.

Het sociaal jaarverslag heeft dit jaar bij de RDM een wat andere opzet gekregen. Er is geprobeerd om het leesbaarder te maken en om meer achtergrondinformatie te geven.
Wij hopen, dat dit verslag er aan meewerkt, dat in deze moeilijke periode in brede kring binnen de onderneming de aandacht ook gevestigd blijft op het sociale aspect.
Daarbij zijn cijfers, feiten en beleidsvoornemens veelal goede hulpmiddelen.
Bij dat alles blijft echter doodgewone menselijkheid noodzaak en hoofdzaak.

De Directie.

1 Algemene gang van zaken bij de RDM

1.1 Ontwikkelingen in 1978

Reparatie RDM/NW

De voor 1978 vastgestelde arbeidsplaatsen konden door gebrek aan voldoende opdrachten niet volledig worden benut. Deze ontwikkeling was een voortzetting van het beeld, dat zich reeds in 1977 aftekende en zich in 1978 in versterkte mate voordeed.
Mede als gevolg hiervan werd voor de Reparatie-afdelingen WF, RDM en Nieuwe Waterweg een reorganisatieplan opgesteld, dat voorzag in een gezamenlijke capaciteitsvermindering met circa 700 arbeidsplaatsen en beëindiging van de reparatie-activiteiten op het terrein van de Nieuwe Waterweg.

In de maanden juli t/m oktober vond uitvoerig overleg plaats met vakverenigingen, ondernemingsraad en een contactgroep uit de ondernemingsraad over de aanpak en te volgen procedures met betrekking tot het vervallen van arbeidsplaatsen en bemiddeling. In de loop van november 1978 werd gestart met de herstructurering van de afdeling Reparatie. Met ingang van 1 december 1978 werden de reparatiewerkzaamheden bij de Nieuwe Waterweg beëindigd.

Het personeel werd, voorzover het niet werd ingezet bij de afwikkeling van de Nieuwe Waterweg, aansluitend per 1 december 1978 elders geplaatst. De medewerkers van de Reparatieafdeling RDM en NW, die niet per 1 december 1978 in de nieuwe organisatie van de Reparatie-afdeling van de RDM waren geplaatst, werden voorlopig op non-activiteit gesteld.
In de loop van december 1978 kon worden bereikt, dat alle personeelsleden uit de Reparatieafdeling RDM en van de NW schriftelijk mededeling hadden ontvangen over hun toekomstige positie.

Per eind december was de stand van zaken als volgt:
781 medewerkers waren geplaatst in de nieuwe organisatie van de Reparatie-afdeling RDM;
59 medewerkers hadden een aanbieding ontvangen voor een functie in een andere afdeling van de RDM;
32 medewerkers ontvingen een aanbieding voor een functie elders bij RSV;
119 oudere medewerkers zouden afvloeien onder toepassing van de OSBH-regeling, waartoe ontslagaanvragen in behandeling waren;
26 medewerkers waren langdurig ziek;
33 medewerkers moesten nog worden bemiddeld naar een andere arbeidsplaats.

Machinefabriek

De herstructurering van de Machinefabriek WF & RDM kon in de eerste helft van 1978 worden afgesloten. Ofschoon de hoeveelheid werk in verhouding tot de personeelsbezetting nog lang niet optimaal was te noemen, was in het verslagjaar toch duidelijk sprake van een verbetering hierin.
Het voorgestelde investeringsprogramma in nieuwe geautomatiseerde machines is ter hand genomen en zal in 1979 en volgende jaren worden voortgezet. Hiermede zal kunnen worden bereikt, dat de Machinefabriek met behulp van geavanceerde technieken hoogwaardige producten kan fabriceren. De vooruitzichten voor de bezetting voor de komende jaren lijken, vooral door het boeken van militair werk, zeer redelijk en zullen een springplank in tijd en kennis moeten zijn naar het ontwikkelen van eigen producten.

Offshore/Marine

De afdeling Offshore/Marine kan op een alleszins redelijk bezet jaar terugzien. Het zogenaamde Camel-project leverde, naast een aantal kleinere opdrachten, een grote bijdrage aan de werkbezetting.

Het boeken van een onderzeeboot voor de Koninklijke Marine is voor de naaste toekomst een goed perspectief voor de afdeling. Deze opdracht zal ook voor de Machinefabriek een flinke hoeveelheid werk opleveren.

Voor de afdeling Offshore/Marine is in het verleden reeds komen vast te staan, dat vakmanschap en hoogwaardig werk de hoekstenen van de afdeling zijn. Dit zal gezien de lopende opdrachten ook in de toekomst gelden.

Stoomturbines

De afdeling Stoomturbines was zeer goed van werk voorzien en heeft de huidige personeelsbezetting volledig in kunnen zetten. De onderhanden projecten in 1978 waren:

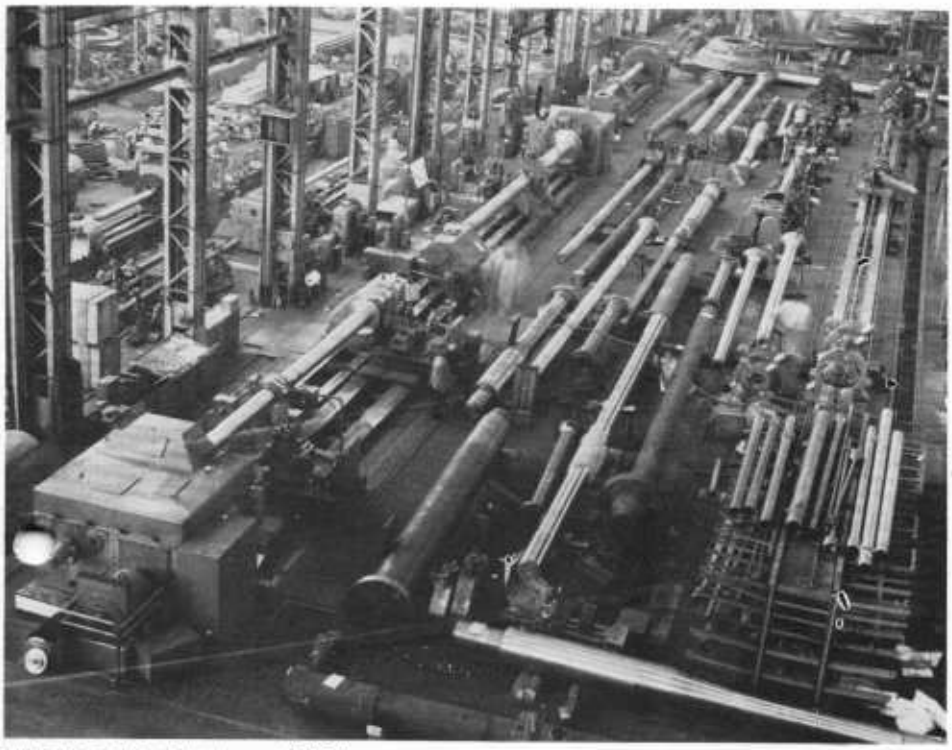
- Centrale Hemweg bij Amsterdam, vermogen 500 MW
- Centrale Amer 10 te Geertruidenberg, vermogen 620 MW
- diverse revisie en onderhoudswerkzaamheden aan enkele bestaande centrales.

Voorts kon in 1978 de order geboekt worden voor de gecombineerde gas/stoomturbine centrale Harkulo, waarvoor wij het stoomturbine gedeelte zullen verzorgen dat een vermogen zal leveren van 250 MW.

1.2 Stuurgroep efficiency

In overleg met de OR werd eind 1977 besloten om een project te starten dat moest leiden tot verbetering van de efficiency in ons bedrijf. Ter inleiding van dit project, waarvoor in 1978 veel voorbereidend werk is gedaan en in de komende jaren gestalte zal moeten worden gegeven, het volgende:

Fabricage van hoogwaardige producten



Blik in de machinefabriek van WF/RDM

De noodzaak om efficiënter te werken zal waarschijnlijk een ieder duidelijk zijn. Er is weinig werk, maar er zijn vele concurrenten!
Willen wij als RDM blijven voortbestaan, dan zullen wij beter moeten concurreren, d.w.z.:
— goedkoper zijn;
— betere afleveringstermijnen inhouden;
— goede kwaliteit leveren.

Met betrekking tot het laatste punt kunnen we gerust zeggen, dat dit de minste zorgen biedt. Integendeel, wij kunnen bogen op een goed stuk vakmanschap.

Natuurlijk kan er nog steeds verbetering worden nagestreefd, bijvoorbeeld door middel van het meer thuisraken in moderne ontwikkelingen en het zich meer all-round ontwikkelen.

Verbeteringen zijn echter met name te bereiken ten aanzien van de eerste twee punten.
De belangrijkste voorwaarde voor deze twee punten (goedkoper werken en korte leveringstermijnen) is **efficiënt werken. Efficiënt werken** betekent doelmatig werken en wordt door talloze factoren beïnvloed. Voorbeelden van die factoren zijn organisatorische en technische problemen, het houden van rustpauzes en dergelijke.
Daarbij kunnen wij zelf bepaalde factoren meer en andere minder beïnvloeden.

Efficiënt werken wordt ook beïnvloed door het plezier waarmee wij het werk doen. Wanneer wij met plezier werken, meer betrokken zijn bij het werk, komt dat zowel ten goede aan onszelf als aan het bedrijf. Het plezier in het werk is bijvoorbeeld afhankelijk van de inhoud van het werk, de zelfstandigheid, de mogelijke inspraak. Vandaar dat het streven erop is gericht zowel aan de ene groep factoren (doelmatig werken) als aan de andere groep factoren (plezier in het werk) nadrukkelijk aandacht te besteden.

Dus zowel een krachtiger inspanning als aandacht aan een verdere ontwikkeling van het sociaal beleid.

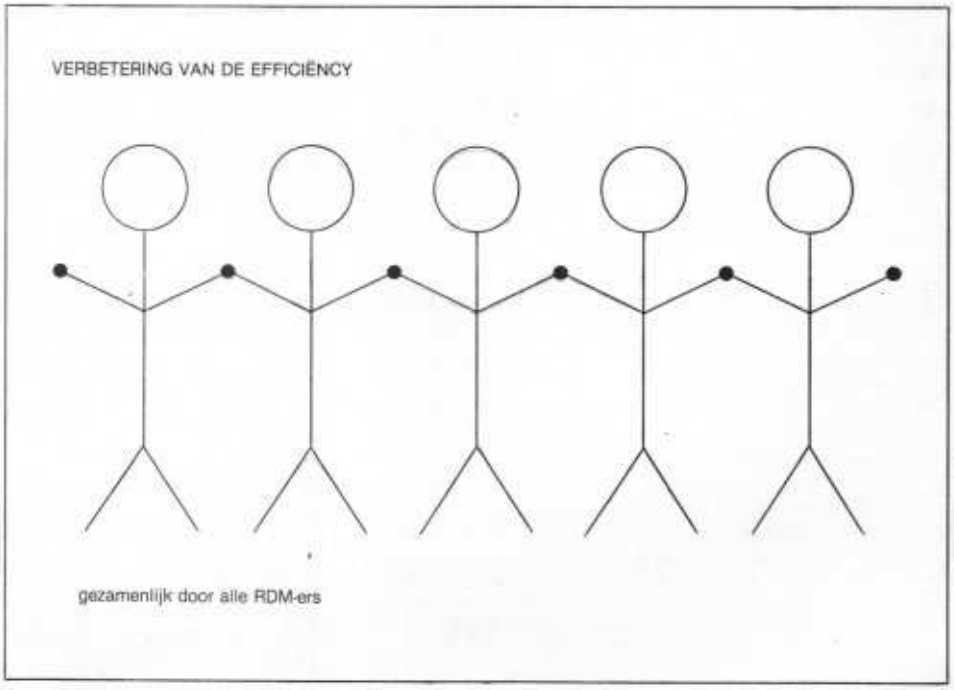
Om te beginnen is er een stuurgroep ingesteld om aan het geheel leiding te geven. Deze stuurgroep pleegt regelmatig overleg met de ondernemingsraad, in eerste instantie door overleg met een contactgroep uit de ondernemingsraad.

De leden van de stuurgroep zijn:
W. Bos
W. den Dulk
P. R. Eysker
G. J. de Jongh
A. Wapenaar
P. T. M. Welschen

De contactgroep:
M. W. de Bakker
A. Dekker
J. A. J. Schra
J. Terlouw
P. van Vianen

De stuurgroep heeft een zogenaamd activiteitenpakket opgesteld en daarbij onderscheid gemaakt naar zaken op lange termijn en zaken op korte termijn.

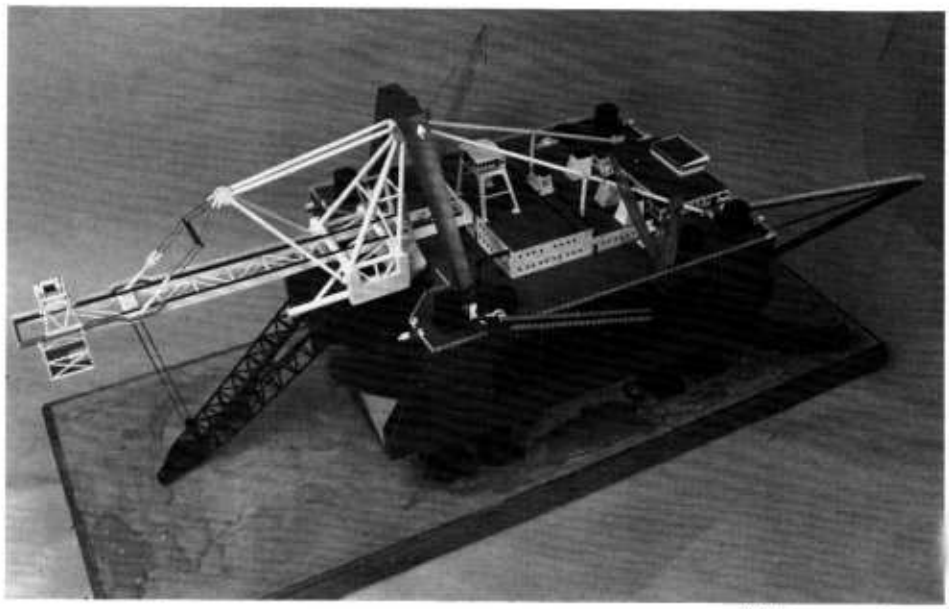
Zaken op lange termijn, dat wil zeggen verbeteringen die een langere voorbereidingsperiode vergen zijn:
— verbeterde organisatie
— aandacht aan motivatie van



de mensen onder meer door aanpassing van de methode van werken en werkinhoud
- verdere ontwikkeling van leidinggevend kader
- verdere ontwikkeling van inspraak en overleg.

Er zijn echter ook een aantal zaken, die bij wijze van spreken meteen zouden kunnen worden aangepakt.
Om die van de grond te krijgen zijn zes onderwerpen gekozen, te weten:
- toepassen van bedrijfsregelingen
- beperking van loop en wachttijden
- vlotter bestellen, laden en lossen van interne transportmiddelen
- efficiënter personeelsvervoer
- efficiëntere materiaalvoorziening
- vermindering van afwezigheidsuren.

Alle maatregelen die voorgesteld zijn, worden met de directie, de leidinggevenden, de ondernemingsraad en de afdelingscommissies doorgesproken.
De overige medewerkers worden zo volledig mogelijk geïnformeerd en zullen daar, waar mogelijk, worden ingeschakeld om een bijdrage te leveren.



Model van de „Camel"

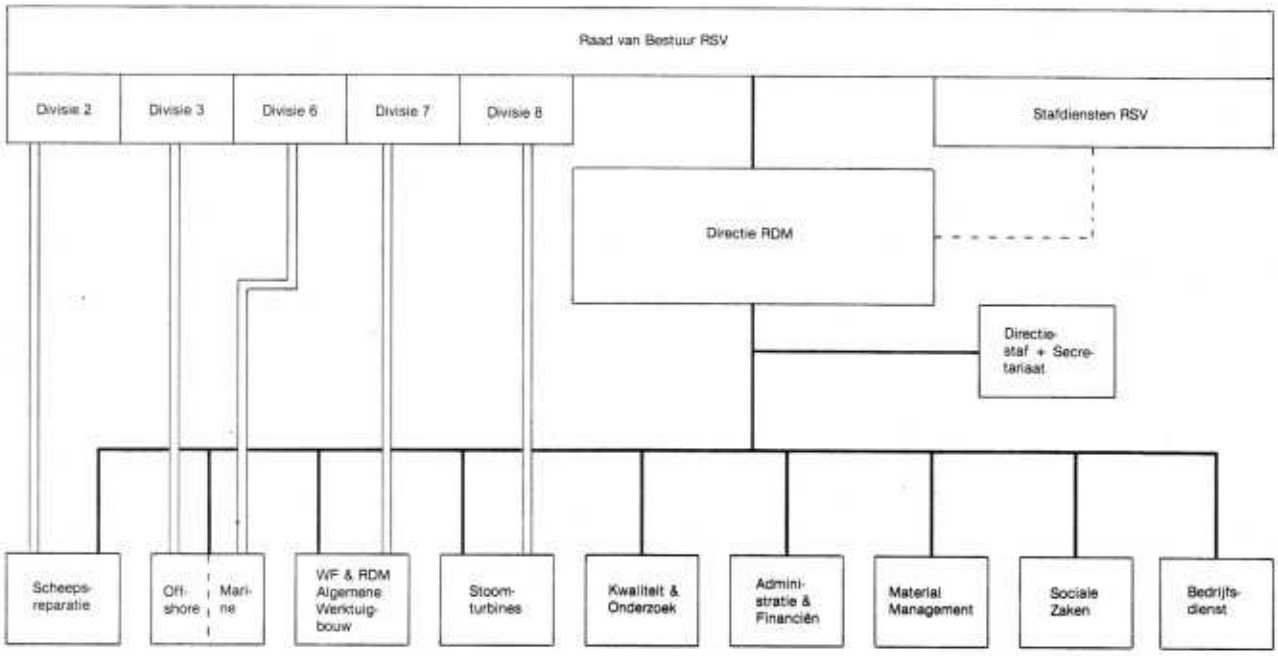
1.3 Veiligheidscommissie

In maart 1978 is door de directie de bedrijfscommissie Veiligheid ingesteld. Samen met de door de ondernemingsraad ingestelde OR-commissie Veiligheid vormen zij het overlegorgaan Veiligheid (zie ook hoofdstuk 6).

1.4 Structuurschema RDM

De afgelopen jaren hebben er in ons bedrijf grote veranderingen plaatsgevonden. Hoewel deze voor de basisstructuur van het bedrijf minder ingrijpend waren, menen wij er goed aan te doen onderstaand het basisstructuurschema van de RDM op te nemen, zoals dit er eind 1978 uitziet, dat wil zeggen na de herstructurering van de Reparatieafdeling.

De ‚dikke zwarte lijnen in het schema geven de organisatorische opbouw van het bedrijf aan. De dubbele lijnen van de divisies naar de afdelingen betekenen dat de divisies bindende aanwijzingen kunnen geven en tevens opdrachten tot uitvoering voor zover het divisiezaken betreffen.



2 Hoofdlijnen Sociaal Beleid

2.1 Inleiding

Al enige jaren worden in het sociaal jaarverslag een aantal prioriteiten sociaal beleid aangegeven.
Beter is om te spreken van de hoofdlijnen van het sociaal beleid. Het gaat om algemene zaken op langere termijn.
Dit zal in het verdere verslag dan ook gebeuren.

Elk jaar werd door de gehele afdeling Sociale Zaken bekeken welke hoofdlijnen moeten worden nagestreefd en wat dan de activiteiten hierbij moesten zijn. De hoofdlijnen sociaal beleid zijn echter niet een zaak van alleen de afdeling Sociale Zaken, maar eigenlijk allereerst een verantwoordelijkheid van de gehele bedrijfsleiding, waarbij de afdeling Sociale Zaken stimulerend optreedt, initiatieven onderneemt en adviseert.

De hoofdlijnen van het sociaal beleid RDM vinden een nauwe aansluiting met de uitgangspunten sociaal beleid RSV, zoals die begin 1975 door RSV in overleg met de centrale ondernemingsraad (COR) zijn geformuleerd.

Als eerste uitgangspunt geldt de opvatting, dat het sociaal beleid met het financieel-economisch, technisch en organisatorisch beleid een gelijkwaardig onderdeel vormt van het totale beleid van RSV. Het sociaal beleid is met deze overige beleidsgebieden onverbrekelijk verbonden.

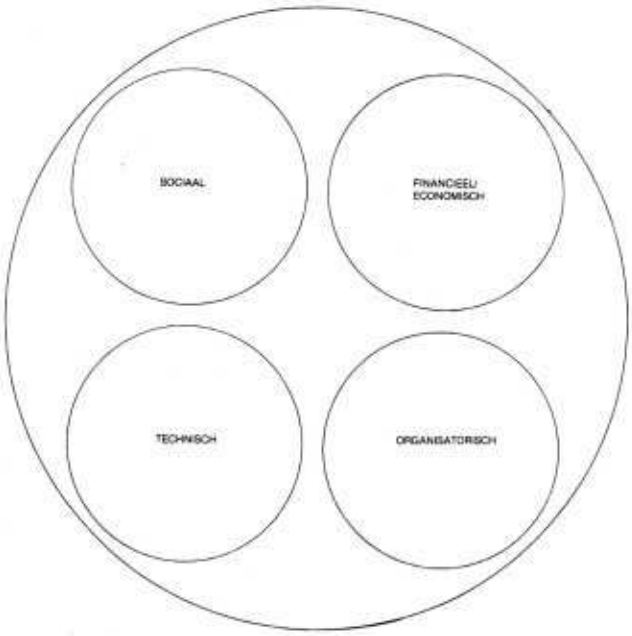
Op welke wijze zijn de hoofdlijnen vastgesteld?

Bij de vaststelling van de hoofdlijnen voor de komende jaren is als uitgangspunt genomen:

- de vroegere hoofdlijnen. Waar aan begonnen is, moet als het enigszins kan, worden afgemaakt;
- de uitslag van de enquête onder 310 medewerkers van diverse afdelingen en 110 afdelingscommissieleden, waarbij uitspraken zijn gedaan over zaken waar men tevreden of ontevreden over was (zie bijlage 1);
- zaken die al min of meer in het bedrijf worden nagestreefd.

Zo worden in de rapporten
- het toepassen van bedrijfsregelingen
- het beleidsplan van de Reparatie RDM
- het derde voortgangsrapport werkoverleg

een aantal gemeenschappelijke hoofdlijnen genoemd.



Welke zijn de hoofdlijnen voor de komende jaren?

De volgende hoofdlijnen zijn te noemen:

a. het overleg binnen de RDM (werkoverleg en afdelingscommissieoverleg);
b. loopbaanplanning en functie-ontwikkeling;
c. de oudere werknemer en de werknemer met een verminderde validiteit;
d. scholing en kadertraining;
e. introductie.

De hoofdlijnen veiligheid, kantinebeleid en samenwerking RDM/WF worden niet meer afzonderlijk genoemd.
Dat wil niet zeggen, dat hiermee de activiteiten ten aanzien van deze hoofdlijnen gestopt werden. Integendeel zelfs. Andere organen hebben deze activiteiten overgenomen en er is op een aantal gebieden vooruitgang geboekt.

2.2 De uitwerking van de hoofdlijnen voor de komende jaren

— Het overleg binnen de RDM
(werkoverleg en afdelingscommissieoverleg)

Door deze overlegvormen kan aan de ene kant worden ingespeeld op de behoeften en capaciteiten van iedere medewerker. Welke deze capaciteiten/behoeften zijn, kan niet precies worden aangegeven, maar treedt door dit overleg naar voren.
Er valt te denken aan een grotere zelfstandigheid in het werk, afwisseling in werkzaamheden, meer informatie over de voortgang van het werk en het zichzelf verder ontwikkelen.
Daarnaast kan door deze overlegvormen iedere medewerker een bijdrage leveren aan de continuïteit van de onderneming en het effectief en efficiënt functioneren daarvan.

In de diverse rapporten, waaronder het beleidsplan Reparatie de nota het toepassen van bedrijfsregelingen, het derde voortgangsrapport werkoverleg, worden een aantal belangrijke zaken genoemd.
Deze zaken zullen in deze overlegvormen aan de orde komen. Daarbij valt onder meer te noemen:
— informatieverstrekking aan het personeel over het beleid van de RSV/RDM, het beleid van de afdeling en de voortgang van het werk;
— het duidelijk vaststellen van bevoegdheden en verantwoordelijkheden en hier inzicht in verschaffen;
— het delegeren van bevoegdheden;
— het zich houden aan regels en regelingen naar beide kanten toe, dus zowel door leiding als door uitvoerende medewerkers;
— inspelen op behoeften/capaciteiten van medewerkers;
— het effectief en efficiënt functioneren van de afdeling en van het eigen werk.

In hoofdstuk 3 wordt nader ingegaan op de twee genoemde overlegvormen.

Volgens de uitgangspunten sociaal beleid is het gewenst, dat in RSV een zo effectief mogelijke democratisering van de besluitvorming tot stand wordt gebracht. Door gebruik te maken van de mogelijkheden tot delegatie van bevoegdheden is er ruimte voor het werkoverleg en voor de taak van de overlegorganen.
Daarbij zal de vorm van de organisatie zodanig dienen te zijn, dat de eigen inbreng en verantwoordelijkheid van de daarin werkzame personen zoveel mogelijk tot hun recht komen.

— Loopbaanplanning en functieontwikkeling

Dit punt leeft sterk onder de medewerkers, er is nogal wat onvrede over de huidige situatie. Daarnaast is het voor de RDM van belang om nu en in de toekomst over vakbekwame medewerkers te kunnen beschikken. Bovendien speelt hierbij de relatie leiding/medewerker een duidelijke rol. Op deze hoofdlijn wordt verder ingegaan in hoofdstuk 6.

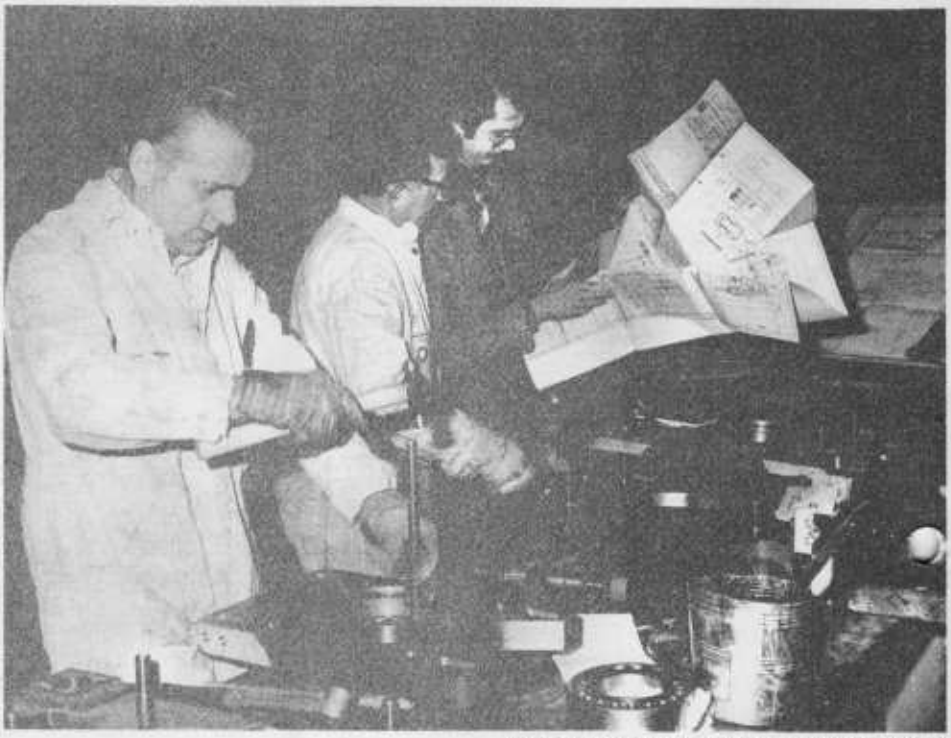
— Scholing en kadertraining

Mede voortvloeiend uit het vorige punt volgt de noodzaak om meer aandacht te besteden aan scholing en kadertraining.
Kadertraining in verband met de taakverbreding en de taakverzwaring van de leiding. Zo krijgen naast werkaspecten, de so-

ciaalgerichte aspecten een sterkere nadruk.

Mede met het oog op het voeren van overleg is in 1978 een voortzetting gegeven aan de kadertraining (zie hoofdstuk 6).
Voor de komende jaren zal moeten worden vastgesteld op welke wijze meer aandacht aan scholing kan worden gegeven.
Zowel de loopbaanplanning als de opleiding vormen belangrijke uitgangspunten van het sociaal beleid RSV.

Door de loopbaanplanning richt men zich systematisch op het streven om de aanwezige capaciteiten van de medewerkers tot hun recht te laten komen.
Daarnaast dient volgens RSV aandacht besteed te worden aan de opleiding van leiding en medewerkers, zowel vakgericht als door training in groepssamenwerking en sociale vaardigheid.



Niet alle werkzaamheden worden machinaal verricht

— De oudere werknemers en de werknemers met een verminderde validiteit

Mede door de herstructureringen is het moeilijk om voor de categorie oudere werknemers een gerichte activiteit te voeren.

De medische begeleiding van alle werknemers tussen 60 en 65 jaar is in 1978 voortgezet.

Aan andere activiteiten, met name bijvoorbeeld aanpassing werksituatie oudere werknemer, is in 1978 maar zeer beperkt aandacht besteed.

Ten aanzien van de **werknemers met een verminderde validiteit** geldt hetzelfde wat vorig jaar is gesteld, namelijk dat de herplaatsing van deze werknemers steeds moeilijker wordt.
Toch zal zoveel mogelijk worden geprobeerd de werknemers te plaatsen in functies die zij kunnen vervullen. Daarbij is medewerking van alle leidinggevenden een eerste voorwaarde.

Actiepunten ten aanzien van oudere werknemers en werknemers met een verminderde validiteit:

- **intensieve medische begeleiding,** vaak gericht op e duidelijke signalering en preventie van (toekomstige) problemen. Bijvoorbeeld, welk werk brengt een bijzondere psychische of lichamelijke belasting met zich mee?
- **financieel;** het stimuleren van bepaalde aanpassingen in de werksituatie, die mogelijk via de WAO kunnen worden betaald.
- **personeelsbezetting:** voorkomen moet worden, dat afdelingen met een meer dan gemiddeld aantal gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, onevenredig zwaar worden belast met betrekking tot hun toegestane personeelsbezetting.
  Hiermede kan worden bereikt, dat sprake kan blijven van een optimale bereidheid werknemers met een gedeeltelijke WAO-uitkering in een aangepaste functie werkzaam te laten zijn. Aan

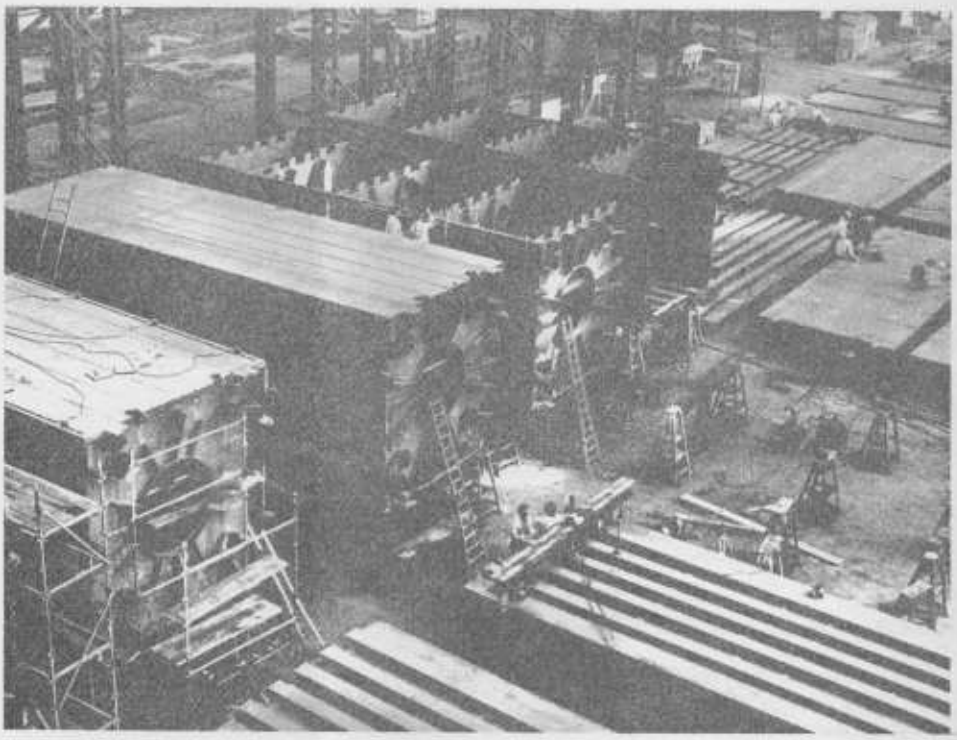
de afdelingen dient daartoe in die gevallen slechts een gedeeltelijke formatieplaats te worden toegerekend.
- — **aanpassing van het werk** aan de mogelijkheden van de oudere of minder valide werknemer.
- — **actief herplaatsingsbeleid,** binnen de eigen sector of daarbuiten.
- — **verdeling van de arbeidsplaatsen** binnen het bedrijf en de afdeling gericht op het bestemmen van functies, welke specifiek voor oudere en minder valide werknemers geschikt zijn.

— **Introductie**

Introductie is van belang, opdat de nieuwe medewerker zich snel thuis kan voelen, wat voor hemzelf en het bedrijf positief werkt.
Wie eens binnenstapt in een voor hem vreemd gezelschap weet hoe de nieuweling zich voelt!

Daarom is in 1977 een syllabus introductie uitgereikt, welke een aantal spelregels voor een goede introductie bevatte.

Met deze aan de leiding en afdelingscommissies uitgereikte syllabus is weinig gedaan. Dit komt uiteraard voor een deel door het feit, dat door de omstandigheden slechts een gering aantal nieuwe medewerkers is aangetrokken.



Daarom is een deel van de syllabus, namelijk dat deel, dat betrekking heeft op het introduceren en begeleiden van medewerkers betrokken bij herplaatsingen, eruit gelicht en opnieuw aan de leiding verstrekt.

Er is getracht actief aandacht te besteden aan de begeleiding van medewerkers, betrokken bij herstructureringen.
Voor 1979 zal een verdere begeleiding van alle bij de herplaatsing betrokken medewerkers een hoofdlijn vormen.
Daarnaast is een aandachtspunt de introductie van de leerlingen van de bedrijfsschool in de praktijk.

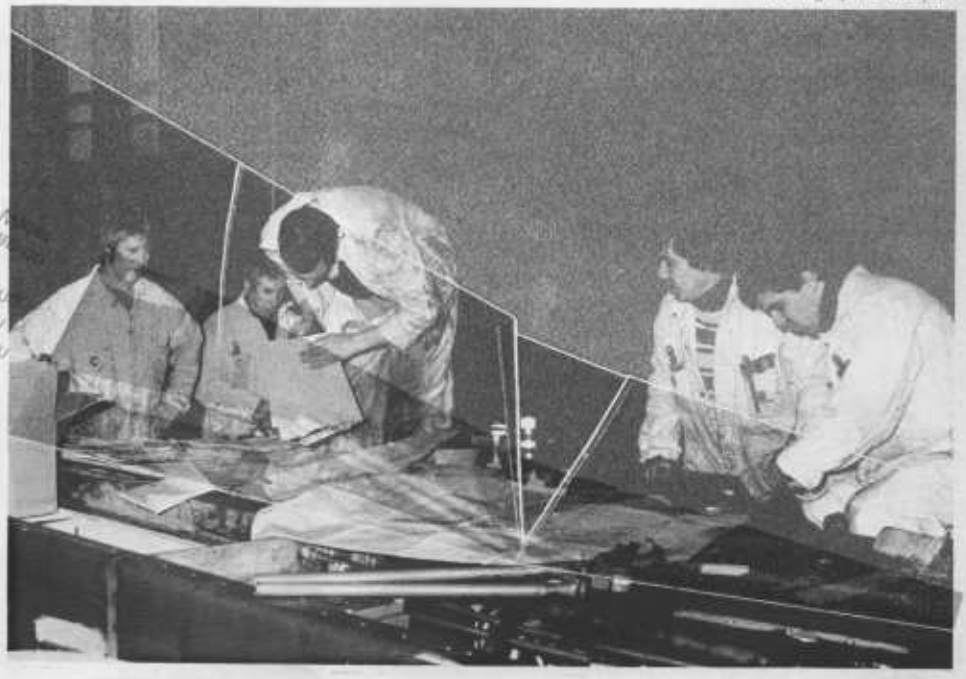
3 Overleg

3.1 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft in het verslagjaar 20 maal vergaderd. De gekozen leden zijn 50 maal in vergadering bijeen geweest ter voorbereiding van hun mening en ter coördinatie van het commissiewerk.
De belangrijkste onderwerpen, die in de ondernemingsraad zijn behandeld, zijn:

a. op basis van de ICP 1978 (Integrale Capaciteitsplanning) de personeelsafslanking binnen de Reparatie RDM/NW, met als gevolg de sluiting van de "Nieuwe Waterweg";
b. de verandering van de organisatie en het opstellen van de beleidsuitgangspunten voor de Reparatie-afdeling RDM;
c. de herstructurering van de sleepbootpool RSV Waterweggebied;

Overleg op de werkplek



d. de aanpassing van de organisatie in de Scheepsnieuwbouw & Offshore RDM in verband met de marine-opdracht;
e. het woningbezit van de RDM en de verkoop ervan;
f. het onderzoek naar het functioneren van het vertegenwoordigend overleg in de afdelingen, met als uitgangspunt de afdelingscommissies;
g. de organisatie van het "Veiligheidsoverleg";
h. de investeringen voor 1979 en de bespreking en het overleg hierover in de respectieve afdelingen;
i. de efficiëncy;
j. het financieel jaarverslag RDM/NW en RSV;
k. het sociaal jaarverslag RDM/NW en RSV.

3.2 Kort verslag OR 1978

In het verslagjaar heeft de OR het overleg over de herstructurering van de machinefabrieken WF & RDM Algemene Werktuigbouw en de ICP 1977 afgesloten.
De problemen ten aanzien van het vervallen van arbeidsplaatsen waren hiermee voor de OR niet voorbij. De ICP 1978, waarin opgenomen de sluiting van de "Nieuwe Waterweg" en de afslanking van het gezamenlijke personeelsbestand van de Reparatie RDM en NW, heeft heel wat te doen gegeven.

Na uitvoerig overleg in de OR is vastgesteld, dat alleen afslanken niet tot verbetering zal leiden, maar dat bovendien de organisatie van de afdeling Reparatie herzien moet worden, evenals de inhoud van het leidinggeven.
Dit heeft geleid tot het zogenaamde beleidsplan voor de afdeling Reparatie.
Uitvoerig werd in de OR aandacht besteed aan het project, dat moet leiden tot verbetering van de efficiëncy (zie hoofdstuk 1, 1.2).

De ondernemingsraad heeft een onderzoek laten verrichten naar het functioneren van het overleg binnen de afdelingen. Uit de enquête is gebleken, dat zowel de afdelingscommissies als de hoofden van dienst in vele gevallen nog niet de weg kunnen vinden naar het goed functioneren van het "Vertegenwoordigend overleg in de Afdelingen". Eveneens is geconstateerd dat de samenwerking tussen de afdelingscommissies en de OR nog niet goed functioneert.

De commissie IX (vreemde werknemers) en de commissie overwerk onderzoeken bij de gesprekken over het inlenen van mensen en het uitbesteden van werk, maar eveneens bij de aanvragen voor overwerk, of de organisatie wel optimaal functioneert en of de planning wel goed - in overleg met betrokkenen - is opgezet.
Een en ander om er mede voor te zorgen, dat het bedrijf zo goed mogelijk kan functioneren.

Voorts is in de OR over de veiligheid en gezondheid van de werknemers gesproken. Ten eerste is er een overlegprocedure vastgesteld tussen de Bedrijfsveiligheidscommissie, die verantwoordelijk is naar de directie, en de OR-commissie veiligheid, welke voorbereidende werkzaamheden verricht voor de OR. De veiligheid en gezondheid van de werknemers is bovendien aan de orde geweest tijdens het gesprek over de aanpassingen, welke nodig zijn voor het uitvoeren van de marine-opdracht.

Meerdere malen is in de OR-vergadering de verkoop van de woningen aan de orde geweest, waarbij de belangen en het welzijn van de bewoners centraal hebben gestaan.

De gesprekken over de gezamenlijke sleepbootpool zijn voorlopig stopgezet.

Voor de samenstelling OR en mutaties: zie bijlage 2.
Voor commissies: zie bijlage 3.

3.3 Bedrijvenwerk

Bij de RDM functioneren bedrijfsledengroepen van NVV, NKV en CNV. Bij de NW tot 1-12-1978 naast een bedrijfsledengroep van het CNV, een gecombineerde bedrijfsledengroep NVV en NKV.

3.4 Afdelingscommissies

Rond april 1977 functioneerden de afdelingscommissies nieuwe stijl twee jaar. De meningen over het functioneren waren uiteenlopend. Er bestonden twijfels omtrent het doelmatig functioneren van de afdelingscommissies, zowel bij de bedrijfsleiding, de OR, als de afdelingscommissieleden zelf.

In oktober 1977 is namens de OR een onderzoek gestart om zo goed mogelijk te weten te komen hoe de bovengenoemde groepen en de werknemers uit het bedrijf dachten over het huidige functioneren. Daarnaast ook om inzicht te krijgen in de factoren, welke het functioneren van de afdelingscommissies - in belangrijke mate - beïnvloeden.

De resultaten van het onderzoek zijn al gedeeltelijk bekend gemaakt en worden verder afzonderlijk gepubliceerd, onder andere in het Nieuws van de RDM.
Daarom wordt nu volstaan met het kort weergeven van de verdere voortgang van het onderzoek.
— oktober/november 1977: voorbereiding onderzoek
— december 1977, januari, februari 1978: enquête onder alle afdelingscommissieleden, hoofden van dienst c.q. afdelingschefs, OR en 310 medewerkers
— juli 1978 t/m januari 1979: terugrapportage van de resultaten in de afdelingscommissies, OR en staf/directie.
Per afdelingscommissie is een halve dag besteed aan het bespreken van de resultaten van het onderzoek.

— tweede helft 1978, vervolg 1979: per afdelingscommissie wordt nogmaals een halve dag besteed aan het opstellen van verbeteringen ten aanzien van het functioneren. Dit is bij het merendeel van de afdelingscommissies afgerond. Vervolgens is een bespreking gehouden met de afdelingscommissie en het betrokken hoofd van dienst of afdelingschef, waarbij verdere afspraken zijn gemaakt.

Daarnaast is een aantal malen in de gekozen ledenvergadering van de OR gesproken over de relatie OR/afdelingscommissie. Ook deze relatie moet verder worden uitgebouwd.

Voor feitelijkheden afdelingscommissies: zie bijlage 4.

Werkoverleg van de Timmerlieden Reparatie

3.5 Werkoverleg

Inleiding

Nu het sociaal jaarverslag aan iedere medewerker door middel van het Nieuws van de RDM wordt aangeboden, zal eerst een korte terugblik worden gegeven.

In 1974 is het project Werkoverleg (WO) op initiatief van de OR aangevangen. De directie heeft het project nadrukkelijk ondersteund en duidelijk in haar beleid opgenomen.
Om het werkoverleg in te voeren, uit te bouwen en verder te stimuleren is de stuurgroep WO ingesteld. Deze stuurgroep is gestart met een tweeledige studie:
— wat moet het werkoverleg bij de RDM inhouden?
— hoe moet het werkoverleg in/uitgevoerd worden?

In 1975 is een aanvang gemaakt met de in/uitvoering van het WO in de praktijk. Daarbij viel het accent op voorlichting en training inzake WO.
In 1976 is wat meer concreet gestalte gegeven aan het WO in de praktijk. Eind 1976 zijn in alle afdelingen voortgangsgesprekken gehouden met het doel te komen tot een overzicht van het gestructureerde (werk)overleg. Deze gesprekken vonden plaats tussen de bedrijfsleiding en leden uit de stuurgroep Werkoverleg.

In 1977 heeft het project Werkoverleg begrijpelijkerwijs onder druk gestaan van de ontwikkelingen in de nationale scheepsbouw en scheepsreparatie en in het bijzonder de RSV integrale capaciteitsplanning (ICP). Mede door deze situatie heeft het WO gedurende 1977 grotendeels pas op de plaats gemaakt voor wat betreft het uitbreiden met nieuwe groepen.
Daarnaast was zelfs een achteruitgang te signaleren in de regelmaat van de overlegvergaderingen.
Eind 1977 is de draad van het project Werkoverleg weer opgepakt door middel van het tweede voortgangsrapport werkoverleg.

De situatie in 1978

De situatie in 1978 heeft op het gebied van het werkoverleg niet datgene gegeven wat met name de stuurgroep Werkoverleg zich daarvan had voorgesteld. Voor een groot deel was dit te wijten aan wederom de situatie in de nationale scheepsbouw. In 1978 vond de herstructurering van de Reparatie plaats en in de sector Scheepsbouw/Offshore bleef het aantrekken van werk een eerste zorg. In de algemene werktuigbouw bevond de integratie Machinefabrieken WF & RDM zich in een eindstadium.

In de eerste helft van 1978 zijn net als in 1976 voortgangsgesprekken in de afdelingen gehouden, welke geleid hebben tot concrete plannen. De situatie zoals boven geschetst heeft deze plannen voor een deel vertraagd, maar niet doen afvoeren.
In diverse afdelingen zijn concrete plannen tot het uitvoeren van WO opgesteld en in de tweede helft van 1978 met de leiding besproken. Deze gesprekken zullen in 1979 worden voortgezet.

In de afdeling Reparatie is een hernieuwde start van het WO gemaakt, tijdelijk afgezwakt door de herstructurering, maar in het Beleidsplan van 3 november 1978 weer als belangrijk aandachtspunt genoemd.
Eind 1978 is ten aanzien van de Algemene Werktuigbouw een opzet voor werkoverleg gemaakt en zal het werkoverleg in 1979 verder worden ingevoerd.

Andere afdelingen, waarbij verder over concrete invoering wordt gepraat of deze invoering reeds heeft plaatsgevonden zijn:
— Scheepsbouw/Offshore (verdere invoering naar de uitvoerenden)
— Technische Dienst
— Stoomturbines
— Kwaliteit & Onderzoek
— Sociale Zaken

De stuurgroep Werkoverleg heeft eind 1978 het derde voortgangsrapport Werkoverleg uitgebracht. Dit rapport wordt in 1979 besproken in de OR, staf/directie, afdelingscommissies en verder met de leiding. In dit rapport worden een drietal accentverschuivingen in het kader van het project Werkoverleg gesignaleerd en wel:

1. een verschuiving van veelal nog wat theoretisch naar praktisch bezig zijn. Juist in deze tijd lijkt het noodzakelijk dat de medewerkers in de organisatie een bijdrage kunnen en moeten leveren aan een optimaal functioneren van het bedrijf in technisch, organisatorisch, sociaal en economisch opzicht.
2. van een aandacht gericht op het opzetten van het WO naar een aandacht gericht op het bespreken van onderwerpen en het behalen van resultaten. Daarnaast blijkt een minder vrijblijvende opstelling om al of niet aan WO te doen gewenst. Leidinggeven is nauw verbonden met het overleg van de medewerkers over de werksituatie.
3. gericht op het aanpakken van zaken, die een duidelijke relatie hebben met de directe werksituatie, meer dan op het praten over algemene onderwerpen.

3.6 Commissies van overleg

Het ligt in de bedoeling, dat de bestaande commissies van overleg komen te vervallen op het moment, dat er gestart zal worden met werkoverleggroepen.

Aan het eind van het verslagjaar functioneerden nog de volgende commissies van overleg, t.w.:
— Bouwmaatschappij Heijplaat
— Koperslagerij

4 Arbeidsvoorwaarden

4.1 CAO-wijzigingen Metaalindustrie

Gedurende 1978 werden de volgende CAO-wijzigingen gerealiseerd, te weten:

a. op basis van de CAO werd per 1 januari 1978 een prijsindexverhoging toegepast van 1,94%.
b. per 1 juli 1978 werd een prijsindex-verhoging van 1,12% toegekend en in een in de CAO overeengekomen verhoging van 0,5%.
   Het totaal van beide verhogingen per 1 juli 1978 bedroeg 1,63%.
c. in de CAO voor de Metaalindustrie 1978 is het aantal vakantiedagen voor degenen, die recht hadden op 20 dagen, verhoogd tot 21 dagen.

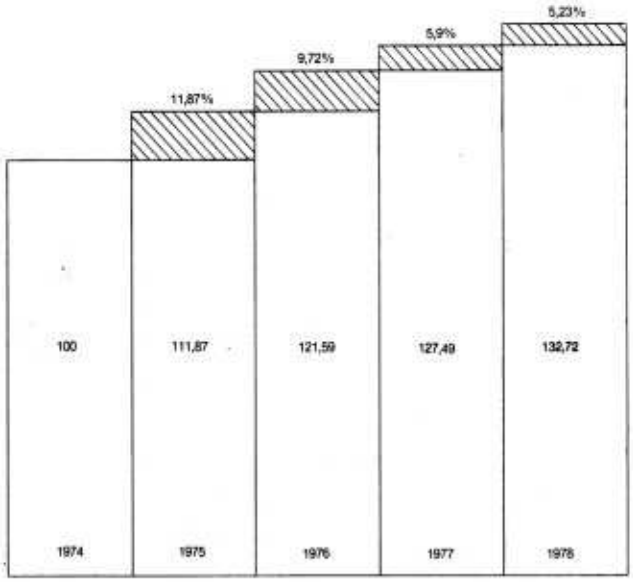
4.2 Vergoedingen

Een belangrijke verbetering kon in 1978 worden bewerkstelligd ten aanzien van de vergoedingen, die zijn vastgesteld in een aantal personeelsregelingen.
De vergoedingen zijn thans vastgelegd in percentages van het salaris in plaats van bedragen, welke van tijd tot tijd werden gewijzigd. Hierdoor worden de vergoedingen bij algemene loonwijzigingen automatisch aangepast.

De betreffende regelingen zijn:
— gereedschapgeld voor timmerlieden, scheepmakers en modelmakers;
— voorliedentoeslag;
— EHBO-toeslag voor portiers;
— gutstoeslag;
— kledingvergoeding gieterijpersoneel;
— vergoeding las- en brandwerk;
— karweiwerkregelingen 7.2, 7.3 en 7.4.

In de personeelsregelingen Verstrekking Kleding en Veiligheidsartikelen werd de eigen bijdrage bij aankoop van veiligheidsartikelen verhoogd. Eveneens werd de eigen bijdrage in vervoerskosten verhoogd.

Figuur 1 geeft een beeld van de loonkostenstijging in de „Groot-Metaalindustrie (landelijk) over de afgelopen jaren, waarbij 1974 op 100% is gesteld.
In de cijfers zijn de totale loonkostenstijgingen verwerkt, zoals ondermeer de prijscompensaties en reële loonsverhogingen, het werkgeversaandeel in de sociale voorzieningen, etc. De cijfers zijn afkomstig van de FME (Vereniging voor de Metaal- en Elektronische Industrie).



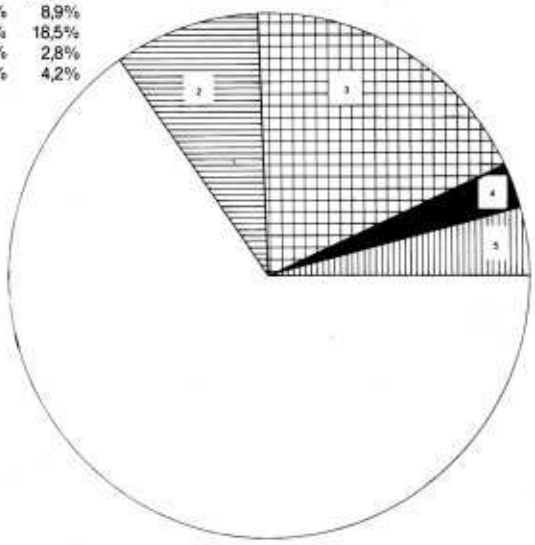
4.3 Arbeidskosten

De arbeidskosten voor het in dit sociaal jaarverslag genoemde personeelsbestand waren:

	1977	1978
1. Salarissen (incl. feest- en vakantiedagen)	f 100.463.154,00	f 98.376.508,00
2. Vakantietoeslag + bonus	f 13.472.243,00	f 13.291.992,00
3. Sociale lasten (werkgeversaandeel)	f 28.072.750,00	f 27.674.045,00
4. Pensioenpremie (werkgeversaandeel)	f 4.502.330,00	f 4.255.388,00
5. Diverse sociale voorzieningen en kosten	f 6.710.254,00	f 6.334.871,00
Totaal	f 153.220.731.00	f 149.932.804,00

Figuur 2

	1977	1978
1 =	65,6%	65,6%
2 =	8,8%	8,9%
3 =	18,3%	18,5%
4 =	2,9%	2,8%
5 =	4,4%	4,2%



4.4 Indeling in salarisgroepen

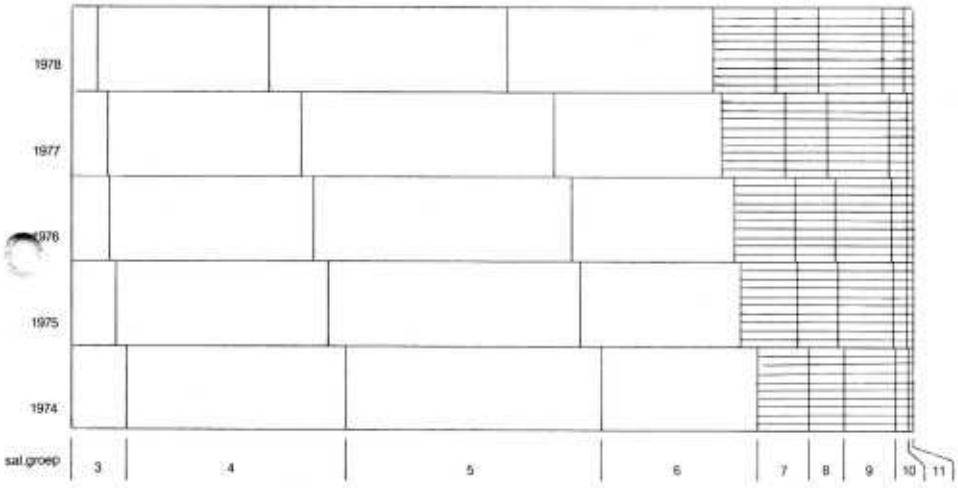
In 1978 was globaal 66 procent van de medewerkers ingedeeld in de salarisgroepen 3 t/m 6, 21 procent in de salarisgroepen 7 t/m 11, 8 procent in de jeugdschalen en 5% boven de CAO. In onderstaande tabel zijn deze gegevens verder gedetailleerd, waarbij de situatie in 1978 tevens is vergeleken met die in 1974.
Omdat de totale personeelsbezetting in de afgelopen jaren niet onaanzienlijk is afgenomen zijn voor een juiste vergelijking zowel de absolute aantallen als de procentuele verdelingen opgenomen.

salarisgroep	aantal medewerkers		procentuele verdeling	
	1974	1978	1974	1978
jeugdgroep	541	268	12,6%	8,0%
3	232	89	5,4%	2,6%
4	928	595	21,7%	17,6%
5	1074	830	25,1%	24,6%
6	662	714	15,5%	21,1%
7	215	215	5,0%	6,4%
8	148	149	3,4%	4,4%
9	217	226	5,1%	6,7%
10	52	72	1,2%	2,1%
11	22	32	0,5%	1,0%
boven CAO	194	185	4,5%	5,5%
totaal	4285	3375	100,0%	100,0%

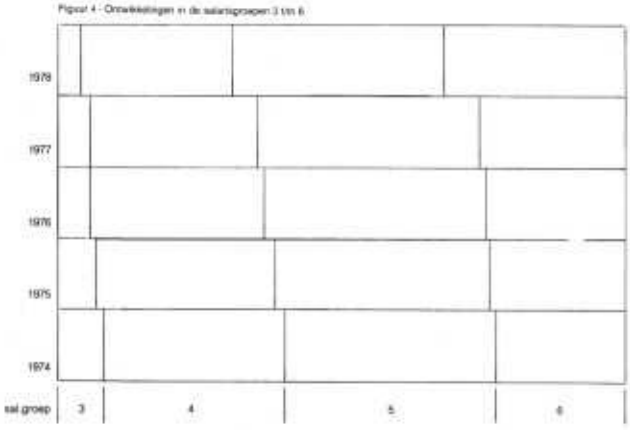
Uit deze tabel blijkt, dat in de afgelopen jaren de jeugdigen verhoudingsgewijs sterk zijn teruggelopen. Zij vormden in 1974 nog 12,6 procent van het personeelsbestand tegenover 8 procent in 1978.
Als gevolg daarvan is het personeel ingedeeld in de salarisgroepen 3 t/m 11 toegenomen van 82,9 procent in 1974 tot 86,5 procent in 1978. Het boven-CAO personeel vertoont een kleine stijging; van 4,5 procent in 1974 tot 5,5 procent in 1978.
De duidelijke teruggang bij de jeugdigen moet worden verklaard door een afnemende werving van leerlingen voor de bedrijfsschool en overige jeugdigen.

het aantal werknemers dat nog niet in een salarisgroep is ingedeeld wordt gemakshalve buiten beschouwing gelaten. Dit aantal neemt bovendien sterk af (van 0,23% in 1974 to 0,09% in 1978).

Figuur 3 - Ontwikkelingen in de salarisgroepen 3 t/11



Figuur 4 - Ontwikkelingen in de salarisgroepen 3 t/m 6



Figuur 3 geeft aan welke verschuivingen hebben plaatsgevonden in de salarisgroepen 3 t/m 11. Terwille van een juiste vergelijking is het totaal aantal ingedeelden in die salarisgroepen elk jaar steeds op 100% gesteld.

Opvallend in figuur 3 is de afname van het aantal ingedeelden in de salarisgroepen 3 t/m 6 ten opzichte van de ingedeelden in de salarisgroepen 7 t/m 11.
De verklaring voor dit verschijnsel moet vooral worden gezocht in het feit, dat door het teruglopen van de jeugdigen tevens minder jongeren vanuit de jeugdschaal zijn ingedeeld in de volwassen schalen. Daarnaast is het sterkere verloop in de salarisgroepen 3 t/m 6 niet volledig opgevangen door het aantrekken van nieuw personeel.

Tenslotte is in figuur 4 een beeld gegeven van de verschuivingen in de salarisgroepen 3 t/m 6. Ook hier is terwille van de vergelijkbaarheid het aantal ingedeelden in deze groepen elk jaar steeds op 100% gesteld.

Ook hier hebben niet geringe verschuivingen plaatsgevonden. Het meest opvallend is het gestadig teruglopen van salarisgroep 3 naast een veel geringere afname van salarisgroep 4. Salarisgroep 5 blijft vrijwel constant, terwijl in salarisgroep 6 sprake is van een duidelijke groei.
Het teruglopen van een aantal ingedeelden in de salarisgroepen 3 en 4 is een gevolg van een verminderde instroming van jeugdigen en van nieuw personeel, dat over het algemeen wordt ingedeeld in groeifuncties in de salarisgroepen 3 en 4. Als gevolg daarvan nemen de salarisgroepen 5 en 6 verhoudingsgewijs toe. De sterkere

toename in salarisgroep 6 kan tevens worden verklaard door de verhoogde indeling van een aantal vakgroepen, zoals scheepsbeschieters en lassers in salarisgroep 6.

4.5 Functieclassificatie

De coördinatiecommissie functieclassificatie heeft in 1978 de volgende onderwerpen behandeld:

1 Het waarderen van nieuwe voorbeeldfuncties
2 Het behandelen van beroepszaken
3 Het toetsen van functie-indelingen bij promotievoorstellen.

1 **Het waarderen van nieuwe voorbeeldfuncties**
In totaal werden 6 nieuwe voorbeeldfuncties omschreven door de commissie ingedeeld.

2 **Het behandelen van beroepszaken**
Er zijn in totaal 6 bezwaarschriften ontvangen.
3 beroepszaken werden in behandeling genomen door de betrokken indelingscommissie.
In 1 geval werd de directie geadviseerd tot herziening van de indeling.
In 1 geval werd geadviseerd tot afwijzing van het beroep.
1 beroepszaak is nog in behandeling.
In 3 gevallen is het vooronderzoek nog niet afgerond.

3 **Het toetsen van functie-indelingen bij promotievoorstellen**
In dit verband werden 80 promotievoorstellen aan de indelingscommissie voorgelegd.
In 77 gevallen ging de betrokken commissie akkoord met de voorgestelde hogere indeling, 1 voorstel werd niet akkoord bevonden en 2 voorstellen werden aangehouden voor nader onderzoek.

Algemeen

De samenstelling van de indelingscommissie is als volgt:

OR-leden:
A. Dekker, W.A. Erkamp, J. Kegel en P. van Vianen

Vakdeskundigen:
A.J. Bergwerff, P. Weidema en C.W. Warnaar

Personeelschefs:
C.J. Barendrecht, A. van der Steen, E. van der Schee en H. Staas

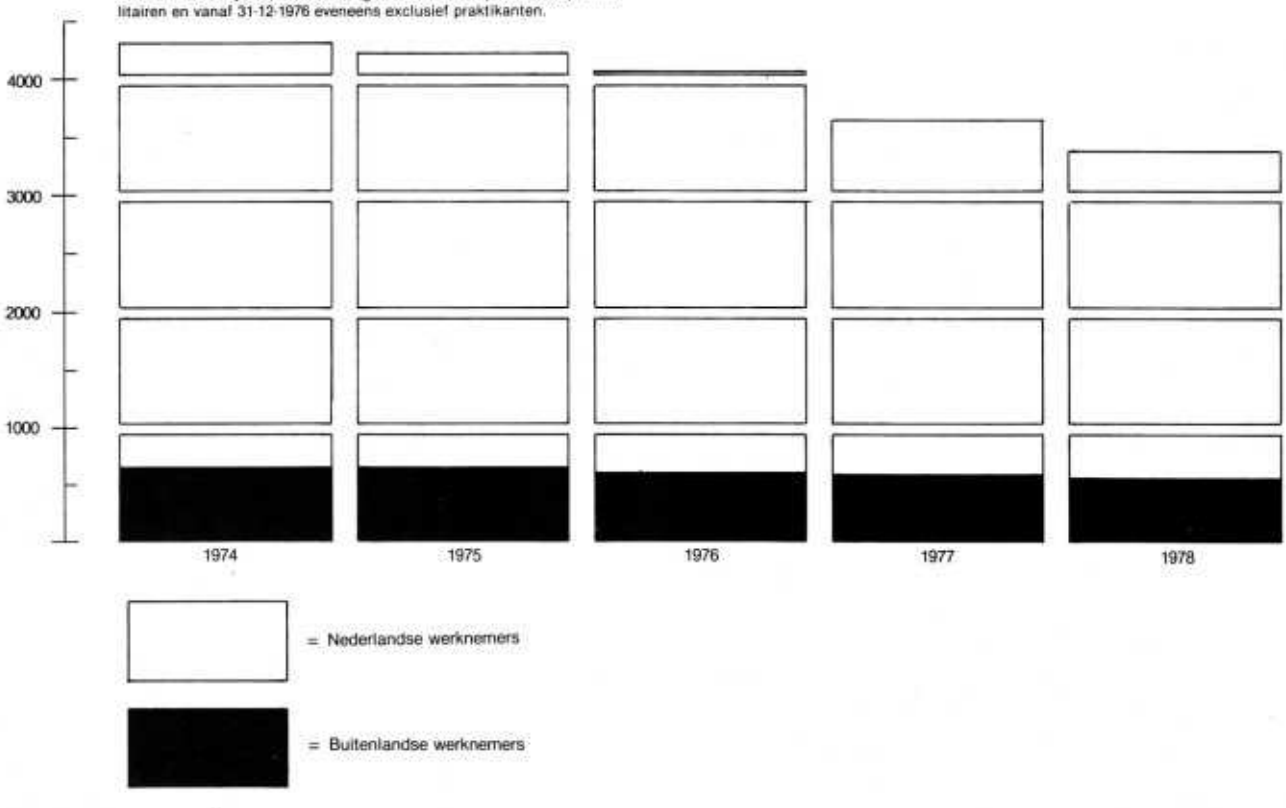
Classificatiedeskundige:
H. Fennema.

5 Ontwikkeling personeelsbestand

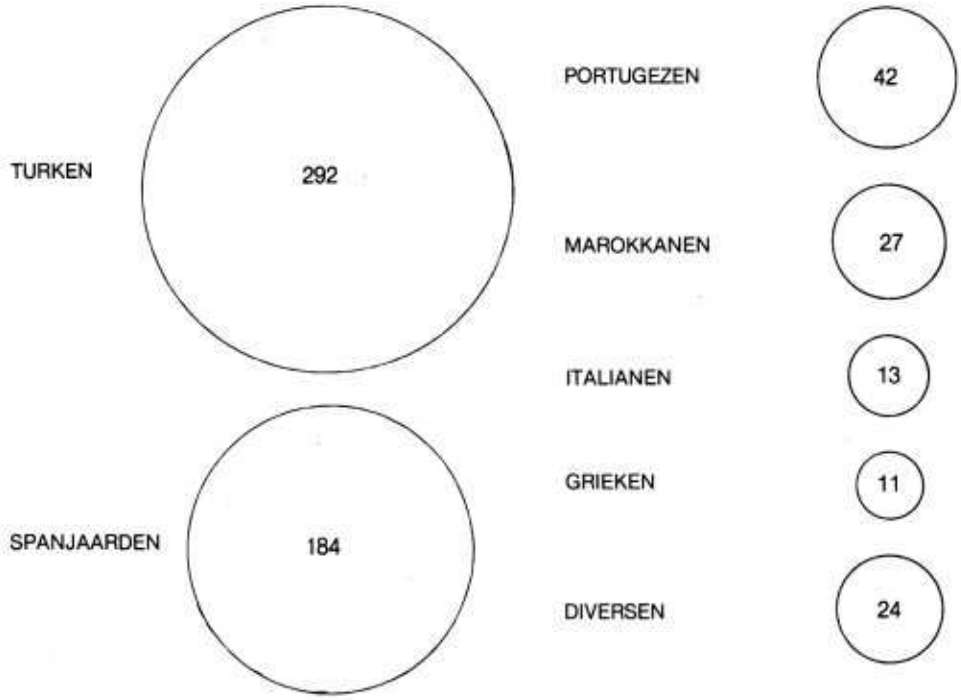
5.1 Personeelsbestand

Gedurende de laatste vijf jaren is het personeelsbestand met ruim 900 medewerkers teruggelopen. (zie figuur 5)
In de jaren 1974, 1975 en 1976 was deze vermindering nog niet zo spectaculair en voornamelijk alleen een gevolg van het niet volledig vervangen van het personeelsverloop naast een gedeeltelijke verplaatsing van de gieterij-activiteiten naar Middelburg.
Vanaf 1977 liep het personeelsbestand sterker terug als gevolg van de uitgevoerde integrale capaciteitsplanning 1977.
Verwacht mag worden, dat ook in 1979 het personeelsbestand verder zal afnemen als gevolg van de in 1978 uitgevoerde herstructureringen van de Reparatie-afdelingen, waarbij de activiteiten op de locatie Nieuwe Waterweg zijn beëindigd.

Figuur 5 - Overzicht van de totale personeelsbezetting per 31 december van de vermelde jaren, exclusief uitgetrokken zieken (100% WAO) en militairen en vanaf 31-12-1976 eveneens exclusief praktikanten.



Figuur 6 - Overzicht van de buitenlandse werknemers naar nationaliteit in 1978.



Zie voorts voor bezetting en mutaties bijlagen 5 t/m 9.

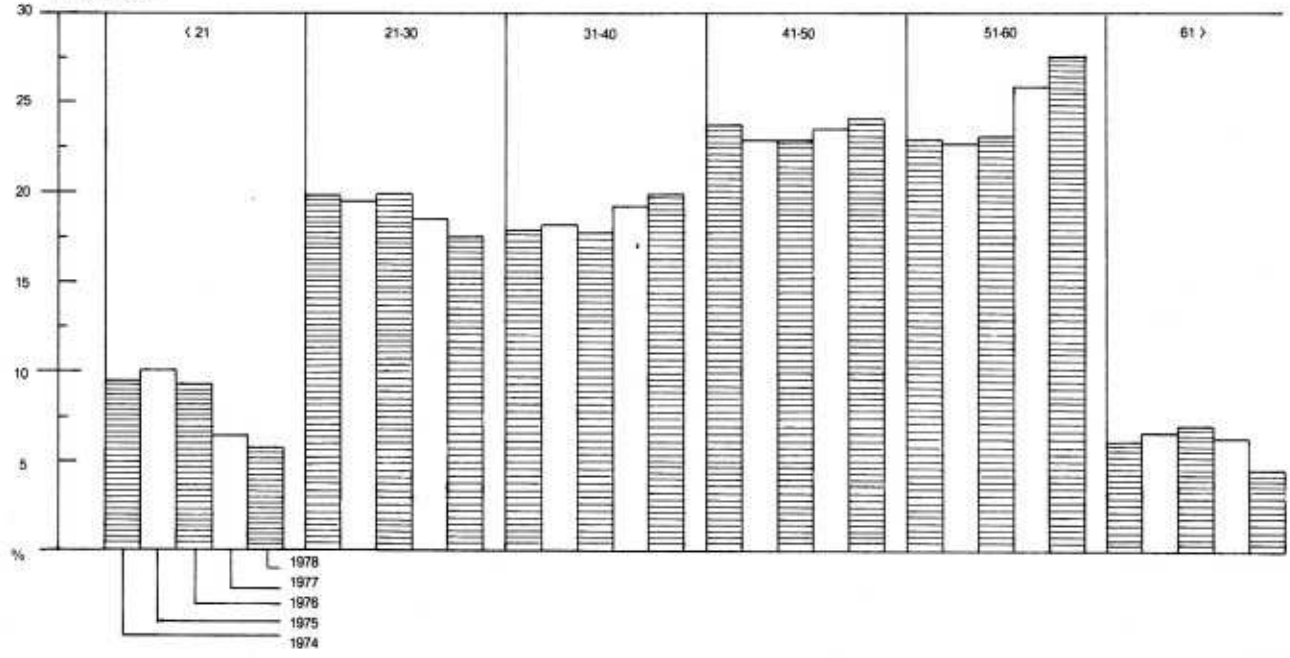
5.2 Leeftijdsopbouw

Uit fig. 7 blijkt, dat de personeelsbezetting in de afgelopen vijf jaar voor de groep t/m 30 jaar procentueel is afgenomen. Daar tegenover staat een stijging voor de groep 31 t/m 60 jaar. Het percentage voor de groep 61 jaar en ouder is in 1977 en 1978 afgenomen als gevolg van:

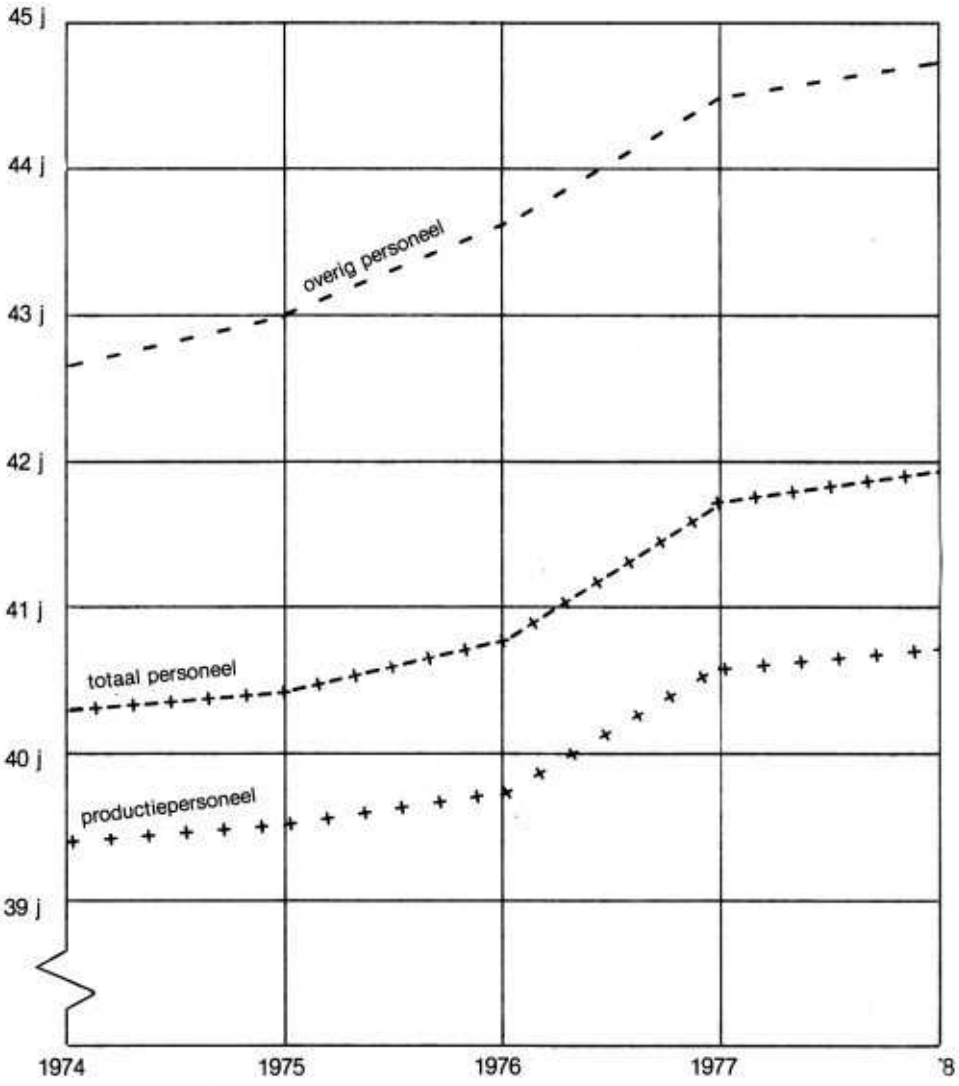
— de ICP (integrale capaciteitsplanning) en herstructurering, waardoor oudere werknemers eerder zijn afgevloeid;
— de SUM-regeling (Stichting Uittreden Metaalindustrie), die het mogelijk maakte dat 63- en 64-jarigen vervroegd uittraden.

Het is dan duidelijk, dat de gemiddelde leeftijd van het personeel toeneemt, zoals blijkt uit figuur 8.
Daarbij ligt de gemiddelde leeftijd van het productiepersoneel lager dan van het overige personeel, waarvan de gemiddelde leeftijd ook sterker is toegenomen.

Figuur 7 - geeft in procenten de leeftijdsopbouw van het totale personeelsbestand per 31 december van de vermelde jaren voor de diverse leeftijdsgroepen.



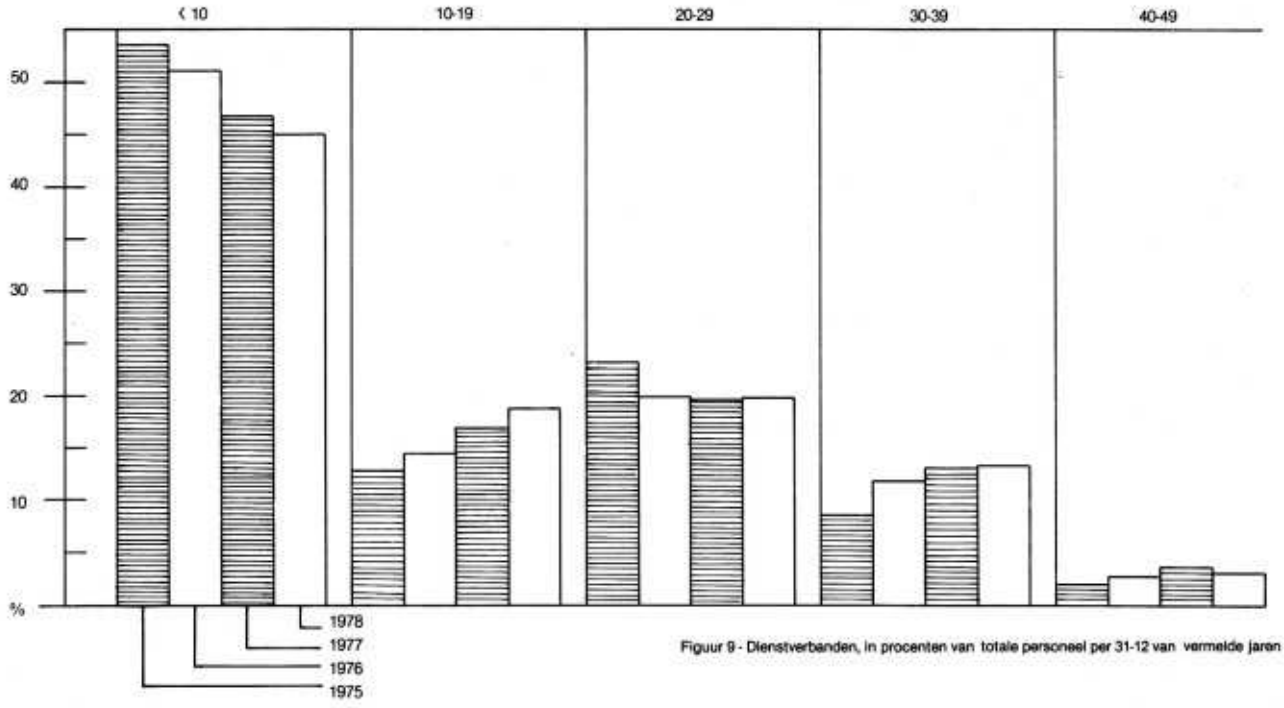
Figuur 8 - In deze grafiek is een stijging te zien van de gemiddelde leeftijd van ons personeel in de afgelopen vijf jaar.



Zie voorts:
bijlage 10 - leeftijdsopbouw productiepersoneel en overig personeel
bijlage 11 - gemiddelde leeftijd 1974 t/m 1978 per 31 december
bijlage 12 - leeftijdsopbouw mutaties 1978 (excl. interne mutaties).

Onderstaand een overzicht van de lengte van dienstverbanden in jaren van onze medewerkers. Dit overzicht loopt voor een belangrijk deel gelijk met de leeftijdsopbouw van het personeel.

In dit overzicht ontbreken de gegevens van 1974, die niet bekend zijn. Voorts is de groep met een dienstverband van 50 jaar of langer niet weergegeven, aangezien deze groep zeer klein is en slechts in honderdsten procenten is uit te drukken (0,02% in 1977 en 0,07% in 1978).



Figuur 9 - Dienstverbanden, in procenten van totale personeel per 31-12 van vermelde jaren

5.3 Werknemers in ploegendienst

Per 31 december 1978 waren er op ons bedrijf 346 medewerkers werkzaam in de ploegendienst, t.w.:

Afdeling	3-ploegen	4-ploegen	Totaal
Machinefabriek WF & RDM	228	—	228
Machinefabriek Reparatie	34	—	34
Bedrijfsdienst TD Elec.	21	8	29
Portiersdienst/bewaking	—	30	30
Bedrijfsbrandweer	9	—	9
Diversen	16	—	16
Totaal	308	38	346

5.4 Personeelsvoorziening

In dienst getreden in 1978	Nederlanders	Buitenlanders	Totaal	Waarvan vertrokken in 1978
Productiepersoneel	136	16	152	18
Overig CAO-personeel	47	—	47	6
Personen boven CAO	13	—	13	—
[illegible]ial	196	16	212*	24

* Dit aantal is als volgt samengesteld:

Van WF (herstructurering)	110	Over van andere RSV-bedr.	3
Div. RSV bedrijven (herstr.)	3	sub totaal	116
		Leerlingen bedrijfsschool	54
		Overige indiensttredingen	42
		totaal	212

5.5 Personeelsverloop

Bekijken we het personeelsverloop gedurende de laatste vijf jaar bij de RDM (zie figuur 10), dan valt op dat dit vooral in de laatste jaren flink is toegenomen.
Een analyse van de cijfers toont aan, dat de oorzaak hiervan vooral ligt aan de sterke stijging van het natuurlijk verloop en het overige verloop.

Onder natuurlijk verloop wordt verstaan:
- verloop op medische indicatie (WAO)
- pensionering, inclusief degenen die vervroegd uittreden (SUM)
- overlijden

Onder overig verloop wordt verstaan:
- verloop door reorganisatie
- overplaatsing binnen RSV
- einde contract

Het ontslag op eigen initiatief neemt enigszins toe. De toestand in de landelijke scheepsbouw en scheepsreparatie is hier niet vreemd aan.

Ontslagredenen
Als belangrijkste ontslagredenen zijn te noemen:

Op verzoek bedrijf:
ongemotiveerd verzuim

Op eigen verzoek:
afstand huis-werk bezwarend
positieverbetering
verandering van beroep
terugkeer naar geboorteland
situatie in nationale scheepsbouw

5.6 Vervroegd uittreden

In 1978 hebben 81 medewerkers van 57½ jaar en ouder vervroegd het bedrijf verlaten.
Deze mogelijkheid is aanwezig door de redelijke financiële aanvullingen voor onze werknemers, neergelegd in de afvloeiingsregeling van de OSBH.
Een aantal van 20 oudere werknemers vanaf 63 jaar heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid vervroegd uit te treden via de SUM-regeling (Stichting vervroegd Uittreden Metaalindustrie).

5.7 Niet eigen personeel

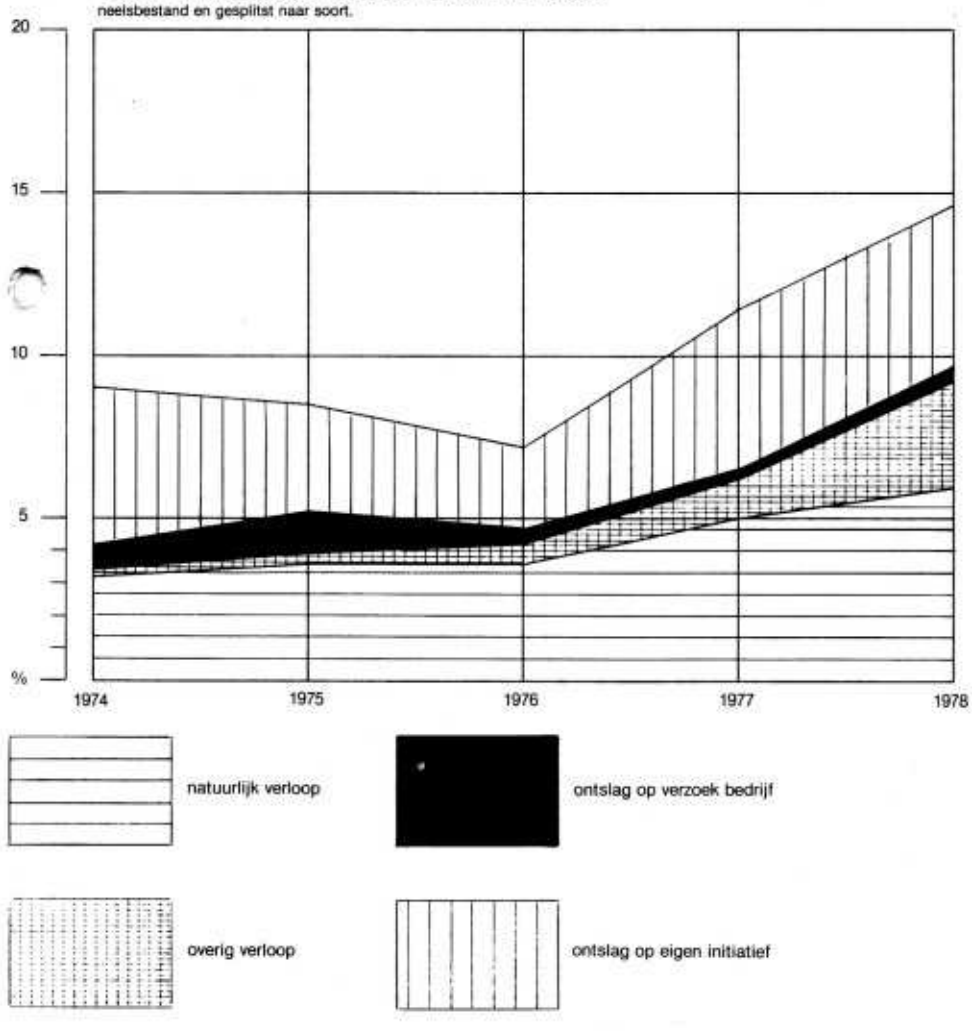
De gemiddelde bezetting niet eigen personeel was in 1978 in percentages van het eigen personeel:

	aantal	procent
Joegoslaven	13	0,4
Derden	62	1,7
Totaal gem.	75	2,1

Per 31 december 1978 hadden wij geen Joegoslaven meer op collectief contract in dienst.

Zie voorts:
bijlage 13 - specificatie wervingsresultaat in de groep productiepersoneel
bijlage 14 - personeelsverloop 1978
bijlage 15 - vertrek medewerkers na doorlopen bedrijfsschool.

Figuur 10 - Het totale verloop of vertrekcijfer in procenten van het personeelsbestand en gesplitst naar soort.



6 Mens en werk

6.1 Promotie, loopbaanplanning en functie-ontwikkeling

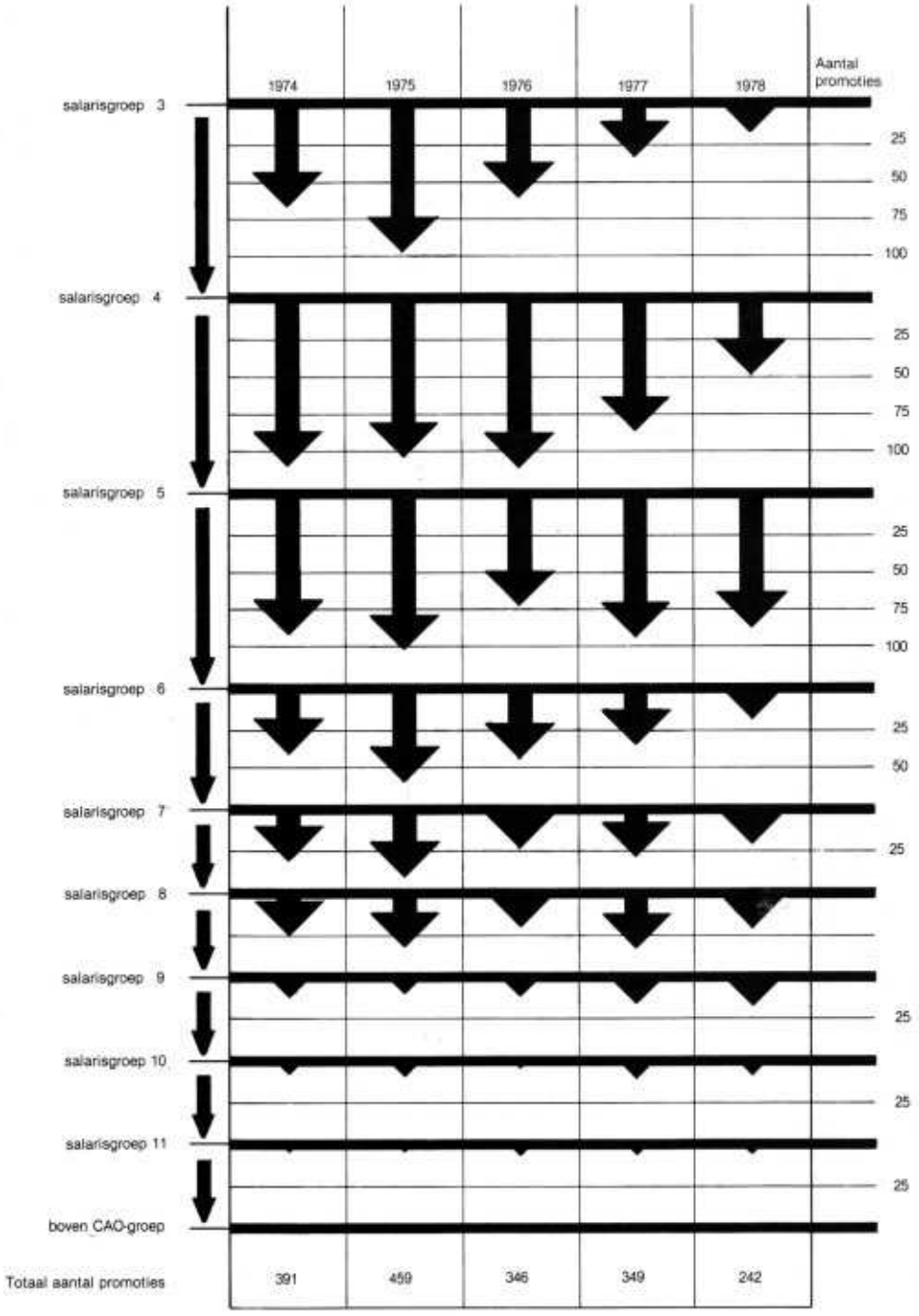
6.1.1 Promotie

In figuur 11 is een overzicht gegeven van de promoties in de afgelopen vijf jaar. De lengte van de pijlen toont het aantal promoties van de ene salarisgroep naar de naast hogere.
Uit het schema blijkt, dat de promoties van salarisgroep 3 naar 4, van 4 naar 5 en van 6 naar 7 aanzienlijk afnemen. Dit komt onder andere door het feit, dat er weinig nieuwe medewerkers in een aanloopgroep worden aangetrokken en de overige medewerkers voor een groot deel hun eindfunctie hebben bereikt.

Niet weergegeven zijn de gevallen, waarbij meer dan 1 salarisgroep promotie is gemaakt.

Dit waren in 1974 30 gevallen,
1975 21 gevallen,
1976 9 gevallen,
1977 8 gevallen,
en was in 1978 1 geval.

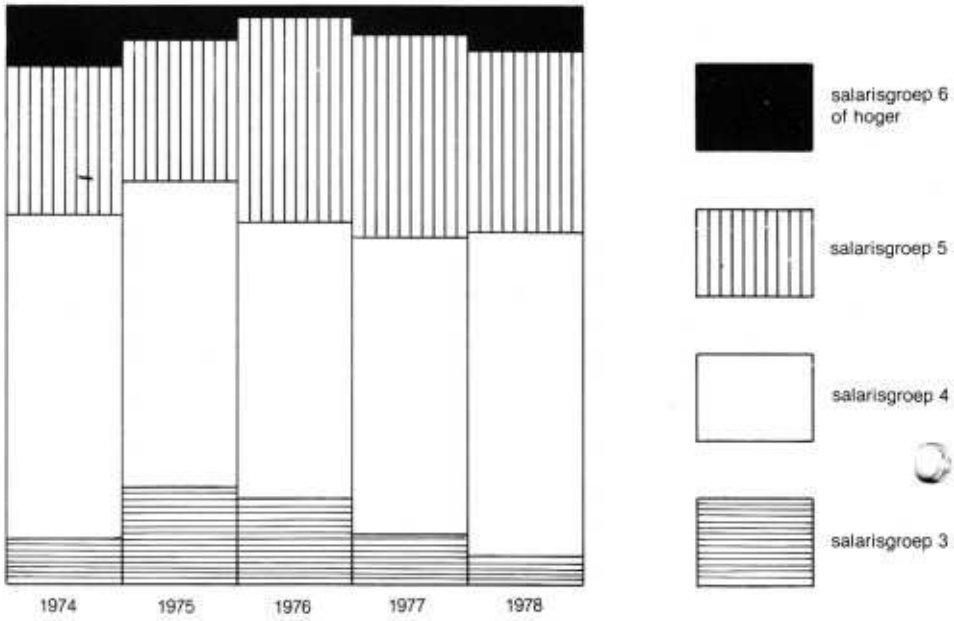
Figuur 11 - Promotie-overzicht.



Materiaalonderzoek
op ons laboratorium

In figuur 12 wordt een beeld gegeven van de indeling in salarisgroepen vanuit de jeugdtabel. De jongeren worden relatief meer in salarisgroep 4 en minder in salarisgroep 3 geplaatst.

Figuur 12 - In welke salarisgroep werden onze jongere medewerkers vanuit het jeugdsalaris ingedeeld?
Een overzicht van de afgelopen vijf jaar.



6.1.2 Loopbaanplanning en functie-ontwikkeling

Dit punt vormt in samenhang met promotie, een belangrijke hoofdlijn voor de toekomst. In 1978 is aan deze hoofdlijn op twee manieren aandacht besteed.

1. Beleidsplan Reparatie

In het Beleidsplan Reparatie vormt de loopbaanplanning een belangrijk onderdeel van het sociaal beleid. Bij de loopbaanplanning zijn twee doelstellingen aangegeven:

a. **Ontwikkeling en ontplooiing in eigen functie.** Een werknemer zal zich beter op zijn plaats voelen wanneer hij op volwaardige wijze in de gelegenheid wordt gesteld zijn functie uit te oefenen. Om dit te bereiken dient aandacht te worden besteed aan taakwisseling (werknemers niet altijd dezelfde taak), begeleiding, beoordeling van functie-uitoefening, opleidingsbehoeften en bijscholing. Werkmeesters dienen voor de uitvoering van deze taken door middel van vorming en training te worden voorbereid.
b. **Ontwikkeling naar een andere c.q. hogere functie.** Hiervoor dient te worden vastgesteld welke functie-eisen aan de andere en/of hogere functie worden gesteld. Met aspecten als noodzakelijke ervaring, scholing en training dienen loopbaanplanningsprogramma's te worden gemaakt.

2. Functie-ontwikkelingsgesprekken

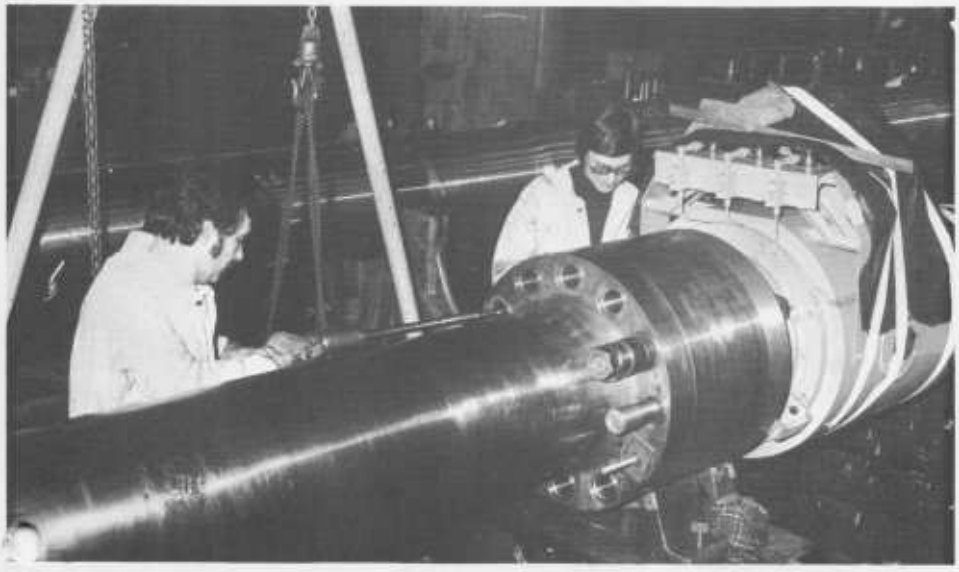
In 1978 is op experimentele wijze een aanvang gemaakt met het houden van beoordelingsgesprekken, die op een geheel nieuwe leest zijn geschoeid; de zogenaamde functie-ontwikkelingsgesprekken (zie bijlage 16). In eerste instantie heeft dit in de afdeling tekenkamers/provo (productievoorbereiding) Scheepsnieuwbouw & Offshore plaatsgevonden.

Overzicht van een modern opgezette tekenkamer

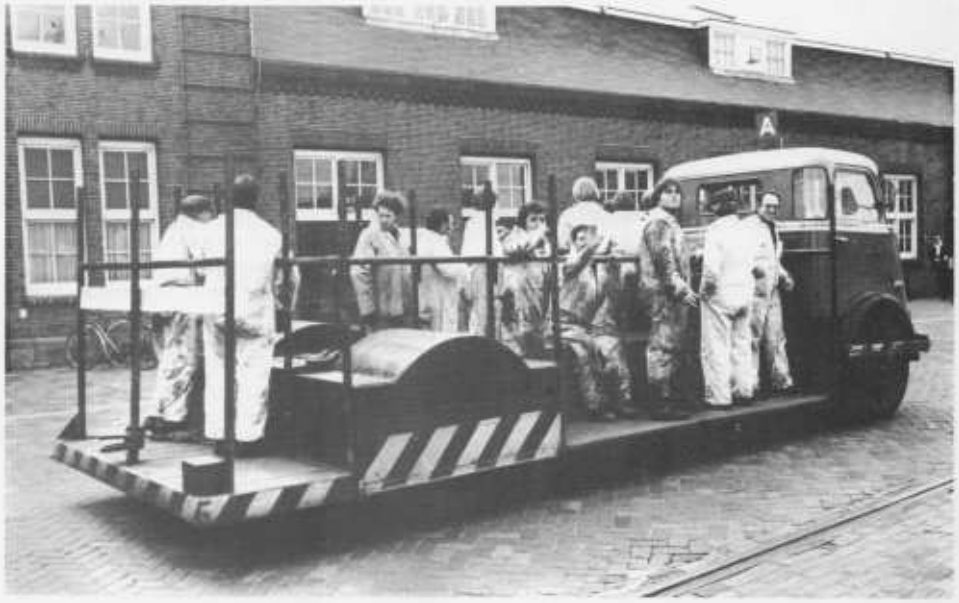
In deze gesprekken komt enerzijds de relatie tussen de leiding en de individuele werknemer naar voren, anderzijds tracht men hierbij in te spelen op de behoeften/wensen van de individuele werknemer en het bedrijf.

De beoordelingsgesprekken werden reeds op een wat andere manier gehouden. De aanpassingen, die nu plaatsvinden, houden ondermeer in:

— de gesprekken worden in principe ieder jaar met elke werknemer gehouden;
— in deze gesprekken komt een gezamenlijk terugkijken naar het verleden aan de orde en een duidelijke blik op de toekomst met betrekking tot het werk en de werksituatie;
— daarbij staat de onderlinge relatie centraal en bestaat er een gelijkwaardigheid



Gemotiveerd werken
in teamverband



Doelmatig vervoer over
het werfterrein

Een kijkje op één der
administratieve afdelingen

tussen de gesprekspartners;
- de chef zit niet zozeer als beoordelaar maar als gesprekspartner, die ondermeer stimulerend meedenkt ten aanzien van het oplossen van bepaalde problemen;
- het gaat om de onderlinge relatie, dus geen eenrichtingsverkeer chef-medewerker, maar tweerichtingsverkeer, waarbij de medewerker ook zaken bespreekbaar maakt in relatie tot de chef.

In totaal zijn zo'n 60 gesprekken gevoerd.
De ervaringen zijn positief. Natuurlijk is het niet zo, dat deze gesprekken zo lopen dat gelijk het ideale bereikt wordt. Het is een van beide kanten aanpassen en wennen. Wel is het zo, dat nog niet met iedere werknemer is gepraat. Het blijkt echter duidelijk positief te werken ten opzichte van de relatie chef/medewerker.

Vooruitzichten

De bedoeling is dat beide elementen, functie-ontwikkeling en promotie, worden gestimuleerd, dus:
- **functie-ontwikkelingsgesprekken,** waarbij de werkuitvoering en werksituatie ter sprake komt, met inbegrip van inzicht in de mogelijkheden tot verdere opleiding, taakaanpassing en dergelijke;
- het systematisch ontwikkelen naar een hogere functie, waarbij **algemene loopbaanplanningsprogramma's** dienen te worden opgezet.

In 1979 zal in de afdeling Reparatie op systematische wijze een begin worden gemaakt met het bovenstaande.
Daarnaast zullen in andere afdelingen beginstappen kunnen worden gemaakt. Hiervoor is nog geen concreet plan aanwezig, maar dit zal in eerste instantie afhangen van de initiatieven vanuit de afdeling zelf.

6.2 Opleiding en Vorming

6.2.1 Algemeen

De activiteiten op het gebied van opleiding en vorming kunnen globaal in vier soorten van activiteiten worden onderscheiden, namelijk:

1 Cursusactiviteiten, onder te verdelen in:
- **a. Interne cursussen;** dit betreft theoriecursussen die in het algemeen op het bedrijf zelf door eigen docenten worden gegeven. Aan deze cursussen kunnen in principe alle werknemers deelnemen.
- **b. Externe opleidingen en cursussen,** waarbij op grond van de personeelsregelingen studiekostenvergoedingen en studieverlof worden gegeven.

2 Omscholingscentrum voor volwassenen,
waar werknemers of nieuwe medewerkers een hoofdzakelijk praktische opleiding ontvangen, variërend van 3 tot circa 16 weken.

3 Kadervorming en training,
die specifiek gericht zijn op het leidinggeven en samenwerken. Daarbij komt ondermeer aan de orde: vergadertechniek, gesprekstechniek en werkoverleg.

4 Bedrijfsschool,
waar jeugdige schoolverlaters van de LTS of de Mavo een tweejarige opleiding ontvangen in het kader van het leerlingwezen.

Tenslotte behoort ook de begeleiding van praktikanten tot de activiteiten van opleiding en vorming.

6.2.2 Cursusactiviteiten

1 Interne cursussen

Onderstaand overzicht geeft aan welke cursussen hebben plaatsgevonden in het verslagjaar, met vermelding van het aantal deelnemers. Deze cursussen werden, uitgezonderd technisch Engels gegeven door eigen medewerkers

Cursus	aantal deelnemers	examen geen examen	examen kandidaten	examen geslaagd
Techn. Engels beginners	24	24		
Techn. Engels gevorderden	50	8	42	42
Pijplassen	7		7	7
Grondbestuurde loopkranen	16		16	14
Brandwacht 2de klas	14		14	14
Dragen van persluchtmask.	17		15	15
Brandwacht 1ste klas	2		2	2
Totaal	130	32	100	98

2 Externe cursussen

Met betrekking tot de externe opleidingen en cursussen wordt een scheiding gemaakt tussen mondeling en schriftelijk onderwijs.
De deelnemers aan de mondelinge opleidingen variëren nogal sterk. Het aantal deelnemers in het verslagjaar was (105), duidelijk minder dan in de voorafgaande jaren; 204 deelnemers in 1977 en 150 deelnemers in 1976.
Nog sterker is de vermindering bij de deelname aan de schriftelijke cursussen. In 1978 namen 16 werknemers deel tegenover 47 in 1977 en 54 in 1976.
Bij de avondopleidingen onderscheiden zich de avond-MTS met 12 deelnemers en de lasopleidingen met 17 deelnemers als meest bezochte opleidingen.
Bij de schriftelijke cursussen de middelbaar technische basiscursus en de wiskundecursus, beide van PBNA.
(zie voorts bijlage 17 en 18).

3 Studiebegeleiding

Bijdrage studiekosten

Van de studiekostenregeling maakten in het verslagjaar 78 medewerkers gebruik. Uitgekeerd werd een bedrag van f 20.800,—. Dit betekent een gemiddelde van f 267,— per deelnemer.

Studieverletregeling

Van deze regeling, die voorziet in het geven van vrijaf met behoud van salaris ingeval van avondstudie, maakten in 1978 40 deelnemers gebruik.
Volgens deze regeling werden ca. 5000 uren doorbetaald; dit betekent gemiddeld 125 uur per deelnemer per jaar.

Studie-adviezen

In 1978 werd aan ca. 400 medewerkers advies gegeven met betrekking tot hun studierichting.

6.2.3 Omscholingscentrum volwassenen

In 1978 werd in het omscholingscentrum voor volwassenen bij de Nieuwe Waterweg tot 1 december wederom een aantal om- en bijscholingscursussen gegeven.
Na 1 december 1978 zijn deze activiteiten tijdelijk ondergebracht in de bedrijfsschool Scheepsbouwwerkplaats.

Voor de cursussen zijn 3 leermeesters beschikbaar.

vakrichting	capaciteit in personen per jaar	aantal deelnemers
Booglassen	40	26
CO_2 lassen	40	30
Branden	20	14
Gutsen	50	30
Hakken	20	2
Ketelmaken	24	—
Verspanende vakken	4	1
Pijpbewerken	24	—
Autogeenlassen + hardsolderen	12	9
Plaatverwerkende vakken	6	4
Totaal	240	116

Activiteiten op de bedrijfsschool

6.2.4 Kadervorming

In het verslagjaar is de kadervorming o.a. gericht geweest op het project werkoverleg. Bij dit werkoverleg, waaraan in principe alle medewerkers deelnemen, zijn overleggroepen samengesteld uit functionele groepen van medewerkers en hun directe chefs. Omdat daardoor alle leidinggevenden bij het werkoverleg zijn betrokken, is gekozen voor trainingen gericht op het ontwikkelen van sociale vaardigheden.
In 1978 zijn 6 trainingen van 4 of 5 dagen met in totaal 84 deelnemers gehouden, waarbij het leiden van groepsgesprekken, het voeren van tweegesprekken en het hanteren van conflicten in en tussen groepen centraal stond.
De 84 deelnemers zijn als volgt samengesteld:
70 personen uit het hoger, midden en lager kader en
14 afdelingscommissieleden.

6.2.5 Bedrijfsschool

1 Nieuwe leerlingen

Voor het schooljaar 1978/1979 werden 53 nieuwe leerlingen geplaatst, als volgt verdeeld over de diverse vakgroepen:

Metaalbewerken in de Scheepsbouw	13
Pijpbewerken	7
Bankwerken	16
Verspanen	7
Lassen	10

(zie bijlage 19 - herkomst nieuwe leerlingen).

2 Verloop van nieuwe leerlingen

Van de 53 nieuwe leerlingen hebben gedurende de eerste twee maanden van de opleiding er 3 de Bedrijfsschool verlaten (6%).

3 Totaal leerlingenbestand per 31-12-1978

vakrichting	aantal	cap.in leerl. pjaar	Afsluitende examens: aantal leerm.	kandidaten	geslaagd aantal	geslaagd %
Metaalbewerken SB	24	30	3	28	19	68%
Pijpbewerken	7	16	1	9	8	89%
Bankwerken	16	40	2	20	17	85%
Verspanen	13	17	2	13	13	100%
Lassen	20	15	3	19	16	84%
Electrotechniek	0	7	—	3	3	100%
Theorieschool	(80)	(125)	2	—	—	—
Totaal	80	125	13	92	76	83%

4 Diverse activiteiten

Excursies

In het verslagjaar werden 29 excursies gehouden voor LTS-leerlingen t.b.v. de werving voor de Bedrijfsschool. Het aantal deelnemers bedroeg 1025.

Vormingsweken

Er werden in het verslagjaar 6 externe vormingsweken gehouden voor leerlingen van de Bedrijfsschool met een totaal aantal van 91 deelnemers.

Ouderdagen

In 1978 werden twee ouderdagen gehouden. Eén voor de ouders van nieuwe leerlingen en één voor de ouders van de examenkandidaten.
Deze ouderdagen werden door circa 230 ouders bezocht.

Sport

Zoals gebruikelijk werd het schooljaar afgesloten met twee sportdagen, waaraan alle leerlingen deelnamen. In de loop van het jaar werd door een aantal leerlingen deelgenomen aan de examens zwemmen van de KNZB.

5 Diploma-uitreiking

Voor de diploma-uitreiking werden, naast de geslaagde leerlingen van de Bedrijfsschool, tevens uitgenodigd de volwassen werknemers, die in de loop van 1978 waren geslaagd voor één van de interne bedrijfscursussen.

6.2.6 Opleiding NDO

Dit betreft een opleidingsonderdeel, dat nog niet eerder in het sociaal jaarverslag is vermeld,

Opleiding Niet Destructief Onderzoek (NDO)

maar dat daarin zeker een plaats verdient. Het betekent wel, dat wij iets verder terug moeten kijken dan uitsluitend 1978.

Ongeveer twaalf jaar geleden werd op de afdeling NDO (Niet Destructief Onderzoek), die valt onder de afdeling K & O, gestart met de opleiding van haar eigen personeel volgens Amerikaanse voorschriften. Dit in verband met de noodzakelijk hoog-gekwalificeerde onderzoekers, die nodig waren voor het ND-onderzoek op de kernreactorvaten in aanbouw.

Deze activiteiten bleven in de loop der jaren niet onopgemerkt voor de buitenwereld, zodat in eerste instantie in 1971 al verschillende fusiepartners ook hun NDO personeel bij de RDM lieten opleiden. In de jaren daarna werd dit voorbeeld zelfs opgevolgd door vele bedrijven en instellingen buiten RSV.

In 1975 heeft de Bond van Materialenkennis een gedeelte van haar avondopleiding voor NDO - in verband met een te gering aantal cursisten daarvoor - overgedragen aan de RDM, die daarmee, naast de reeds verworven goede naam op dat gebied, tevens landelijk erkend werd.
Thans kon ook een goede koppeling bereikt worden tussen theorie- en praktijklessen door middel van dagopleidingen in blokken van twee à drie weken, zoals deze tot op heden nog worden gegeven.

Hoofdzakelijk worden de cursussen gegeven voor magnetisch, penetrant en ultrasoon onderzoek voor de niveaus I en II volgens aanbevelingen van de ASNT (American Society for Nondestructive Testing). In totaal kent men 3 niveaus, welke zich onderling duidelijk onderscheiden door de vrij nauwkeurige beschrijving van het niveau van bekwaamheid van de onderzoekers.
Aan de cursussen zijn examens verbonden, die eveneens door de afdeling NDO worden afgenomen. Voor zover men een getuigschrift van de Bond van Materialenkennis (BvM) wenst, worden de betreffende cursisten geëxamineerd onder auspiciën van de BvM en S.A.L. (Stichting Assisterend Laboratoriumpersoneel).

Door de afdeling NDO werden in 1978 zeven cursussen georganiseerd.
Het aantal deelnemers, onderzoekmethoden en niveaus zijn in onderstaande tabel weergegeven:

Laboratoriumonderzoek op de Medische Dienst

Ultrasoon onderzoek	aantal deelnemers Niveau I	Niveau II
RDM	3	—
RSV-bedrijven	1	4
niet RSV-bedrijven	8	18

Magnetisch en Penetrant onderzoek	aantal deelnemers Niveau I	Niveau II
RDM	3	—
RSV-bedrijven	—	—
niet RSV-bedrijven	4	9

6.2.7 Praktikanten (Stagiaires)

In 1978 liepen in totaal 16 personen stage op ons bedrijf, waarvan er 3 afkomstig waren van de TH, 3 van de HTS en 10 van de MTS.

6.3 Gezondheidszorg/ ziekteverzuim

6.3.1. Ziekteverzuim algemeen

Allereerst volgt nu voor het hele bedrijf een overzicht van:
— de gemiddelde ziekteverzuimfrequentie, weergegeven in figuur 13; dit is het aantal keren, dat een medewerker zich gemiddeld per jaar ziek meldt);

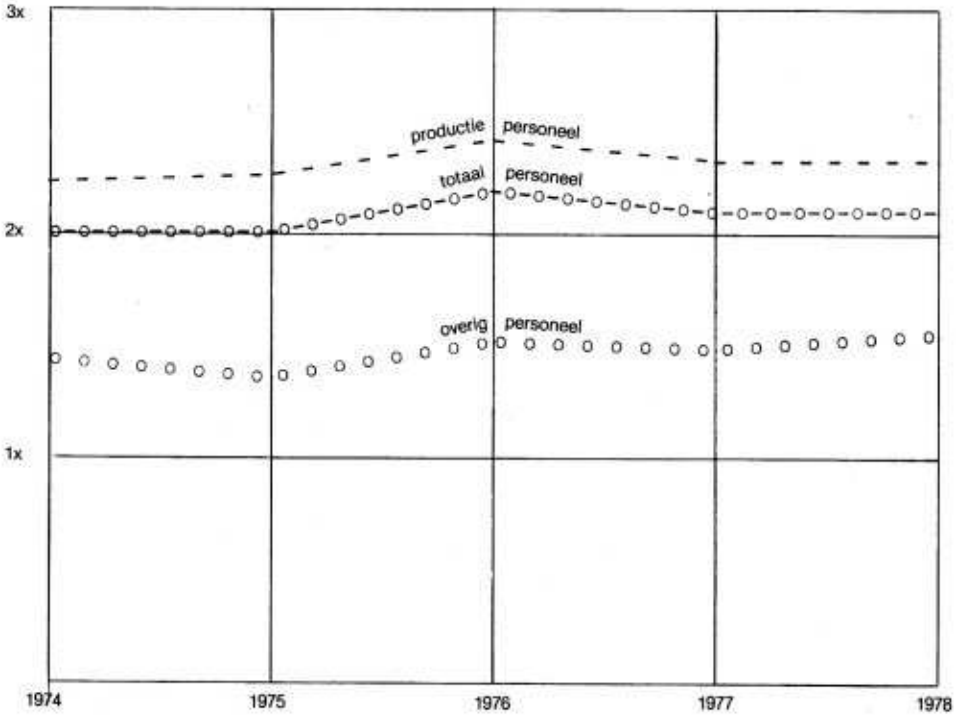
— de gemiddelde verzuimduur per ziektegeval in dagen, weergegeven in figuur 14;
— het ziekteverzuim in procenten, zie figuur 15. Dit is het totaal aantal wegens ziekte verzuimde werkdagen, uitgedrukt in procenten.
Dit percentage wordt als volgt berekend:

$$\frac{\text{totaal aantal wegens ziekte verzuimde werkdagen}}{\text{totaal aantal werkdagen van gemiddeld personeelsbestand}} \times 100$$

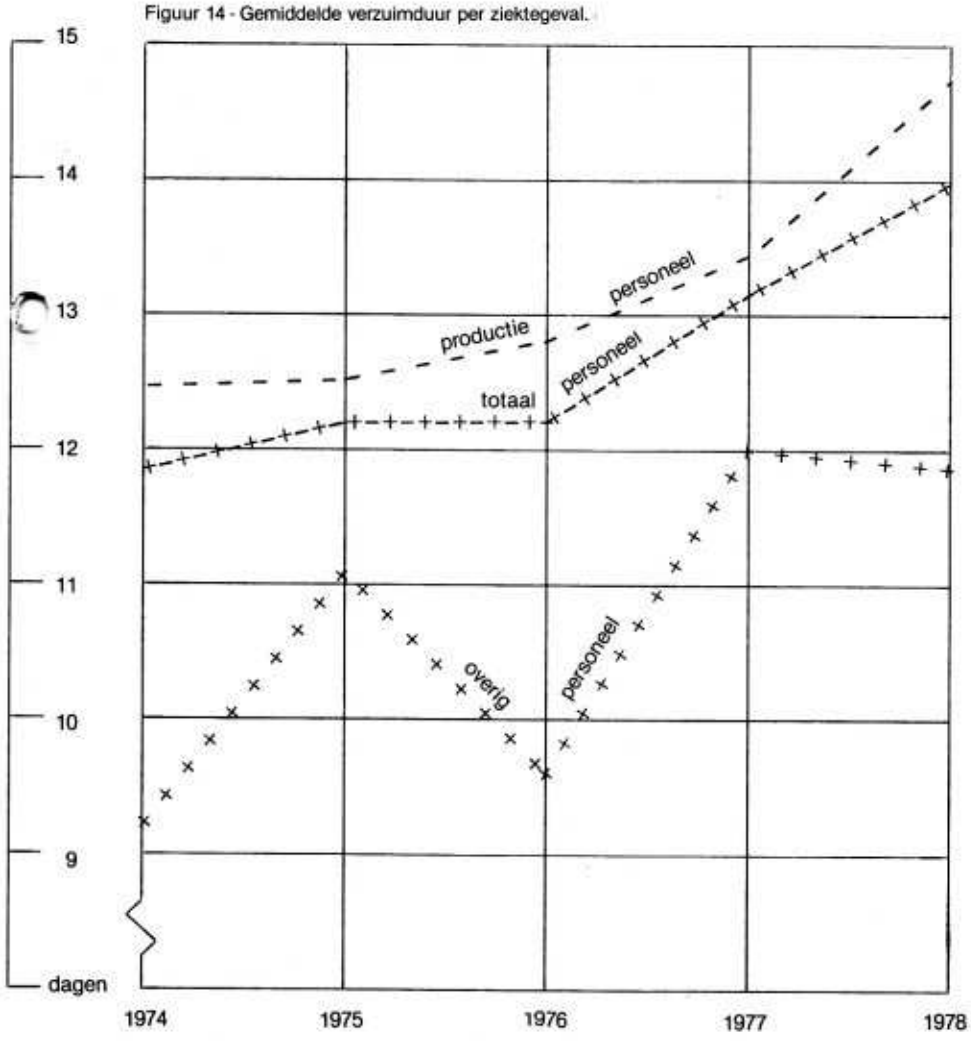
Het aldus verkregen cijfer geeft onder andere weer wat ziekte kost en is tevens het getal met behulp waarvan de premie voor de ziekenkas wordt berekend. De[illegible]e premie wordt door het bedrijf in de ziekenkas gestort.

De bovenstaande gegevens zijn gesplitst in productiepersoneel, overig personeel en gezamenlijk (totaal) personeel.

Figuur 13 - Gemiddelde ziekteverzuimfrequentie.



Figuur 14 - Gemiddelde verzuimduur per ziektegeval.



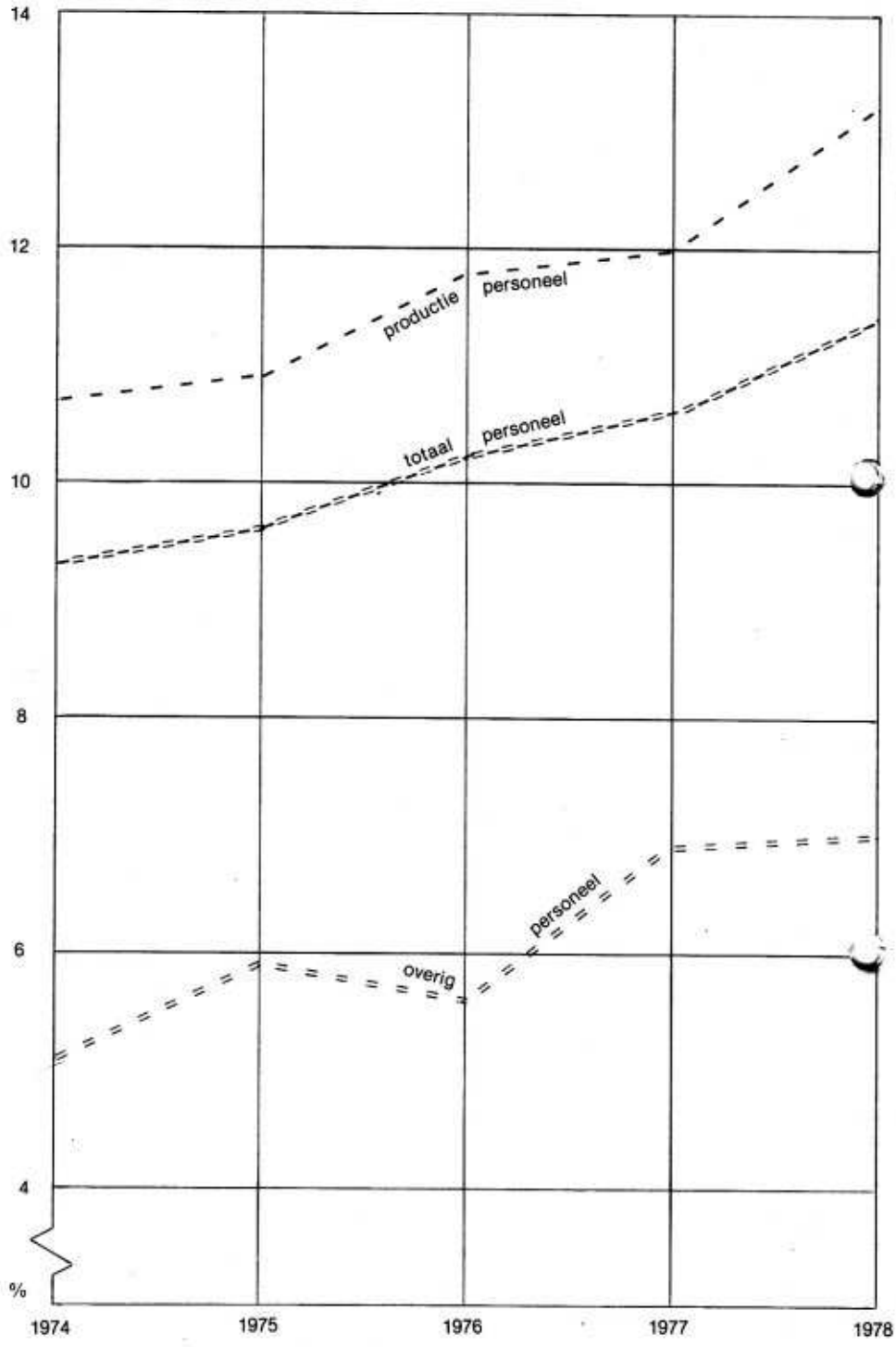
Uit de overzichten van de afgelopen vijf jaar (figuur 13, 14 en 15) blijkt dat:

— de gemiddelde ziekteverzuimfrequentie van het productiepersoneel vrijwel gelijk blijft; die van het overig personeel neemt enigszins toe;

— de gemiddelde verzuimduur per ziektegeval bij het productiepersoneel vrij sterk toeneemt, terwijl de verzuimduur per ziektegeval van het overig personeel een zeer wisselend beeld toont, maar de laatste jaren toch aanzienlijk is toegenomen;

— het ziekteverzuim in procenten de laatste jaren eveneens toeneemt.

Figuur 15 - Ziekteverzuim in procenten



In figuur 16 zijn de drie gegevens van het totale personeel nog eens samengevoegd in één grafiek.

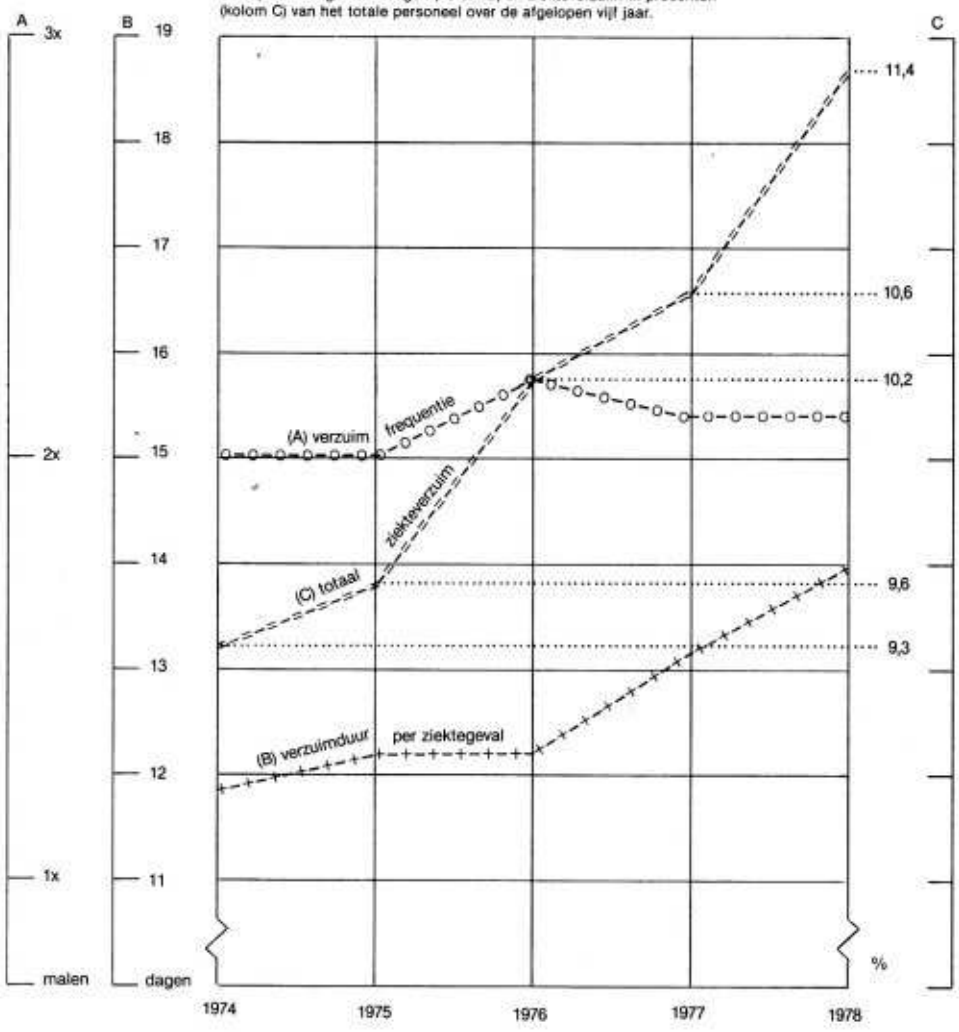
Uit deze grafiek blijkt dat het ziekteverzuim gestaag toeneemt. Dit wordt aan de ene kant veroorzaakt door het toenemen van de ziekteverzuimfrequentie (gemiddeld aantal keren, dat men zich per jaar ziekmeldt). In 1976 is de ziekteverzuimfrequentie gestegen en in de volgende jaren op een hoger niveau gebleven. Daarnaast neemt ook de gemiddelde verzuimduur per ziektegeval toe. Dus een ziektegeval duurt gemiddeld een aantal dagen langer. (van circa 11 dagen in 1974 tot circa 14 dagen in 1978).
Meer deze beide elementen toenemen zal het ziekteverzuim (het gemiddelde verzuim per werknemer per jaar) extra sterk toenemen.

Overigens blijkt zowel de verzuimfrequentie als de verzuimduur en daarmee het ziektepercentage bij het productiepersoneel duidelijk hoger te liggen dan bij het overig personeel.

Factoren die dit hogere verzuim onder andere beïnvloeden zijn:
- voornamelijk lichamelijk werk met een grotere kans op lichamelijke ziekten;
- voor een deel buitenwerk met een grotere kans op verkoudheidsziekten;
- grotere kans op ongevallen tijdens het werk;
- de aard van het werk maakt minder snel hervatting ervan mogelijk.

Zie voorts bijlage 20, waarin alle gegevens nog eens cijfermatig zijn ondergebracht.

Figuur 16 - Totaalbeeld van ziekteverzuimfrequentie (kolom A), verzuimduur per ziektegeval in dagen (kolom B) en ziekteverzuim in procenten (kolom C) van het totale personeel over de afgelopen vijf jaar.

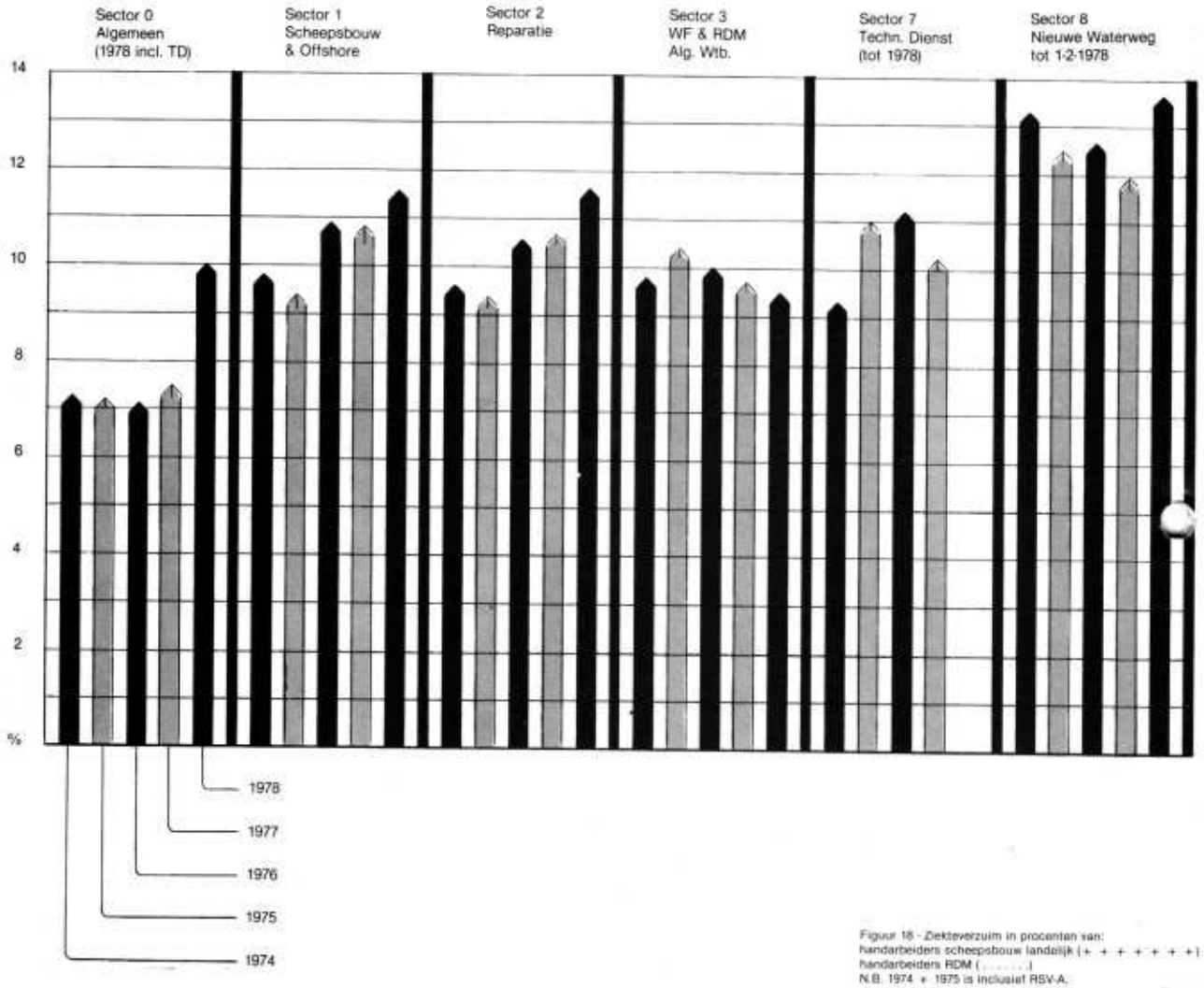


6.3.2 Ziekteverzuim per sector

Vervolgens een vergelijking van het ziekteverzuim per sector in figuur 17.

Sector O (Algemeen) vertoont in 1978 een stijging door het erin opnemen van de Technische Dienst (voorheen sector 7).
Zowel de afdeling Scheepsbouw & Offshore (sector 1) als de afdeling Reparatie (sector 2) vertonen een stijgend ziekteverzuim. De afdeling WF & RDM Algemene Werktuigbouw (sector 3) daarentegen laat een afnemend ziekteverzuim zien.
De Nieuwe Waterweg (sector 8) vertoont een extra hoog ziektepercentage. Voor een deel hangt dit samen met de hogere gemiddelde leeftijd van het personeel en voor wat betreft 1978 ongetwijfeld eveneens met de problematiek van de sluiting.

De omvang van de overige niet vermelde sectoren was te gering om hierover een statistisch verantwoorde uitspraak te doen.

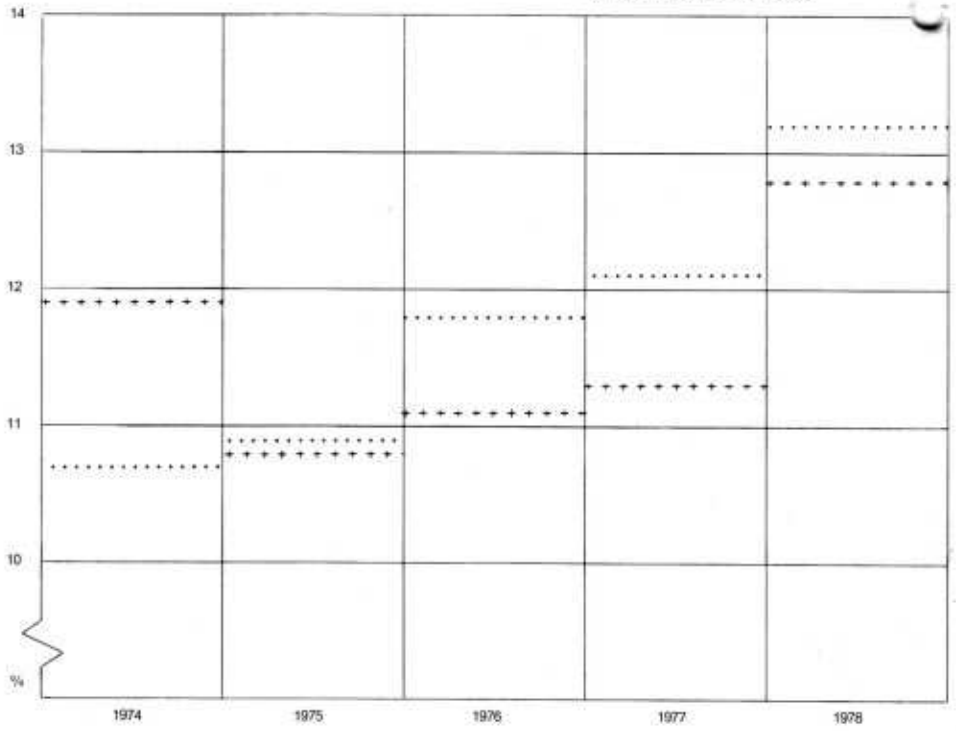


6.3.3. Overzicht ziekteverzuim t.o.v. scheepsbouw landelijk

Uit een gegevensvergelijking in figuur 18 van het ziekteverzuim van de handarbeiders in de scheepsbouw landelijk en de handarbeiders RDM blijkt, dat de RDM sinds 1975 boven het landelijk gemiddelde ligt.

In bijlage 21 wordt het ziekteverzuim van de handarbeiders RDM en de beambten RDM weergegeven.

Figuur 18 - Ziekteverzuim in procenten van:
handarbeiders scheepsbouw landelijk (+ + + + + + + +)
handarbeiders RDM (. . . . . .)
N.B. 1974 + 1975 is inclusief RSV-A.



6.3.4. Bedrijfsongevallen

Algemeen

In figuur 19 is een overzicht gegeven over de afgelopen vijf jaar van het plaatsvinden van ongevallen in procenten en de verzuimduur per ongeval in dagen. Hierbij is uitsluitend uitgegaan

van cijfers betreffende het productiepersoneel.

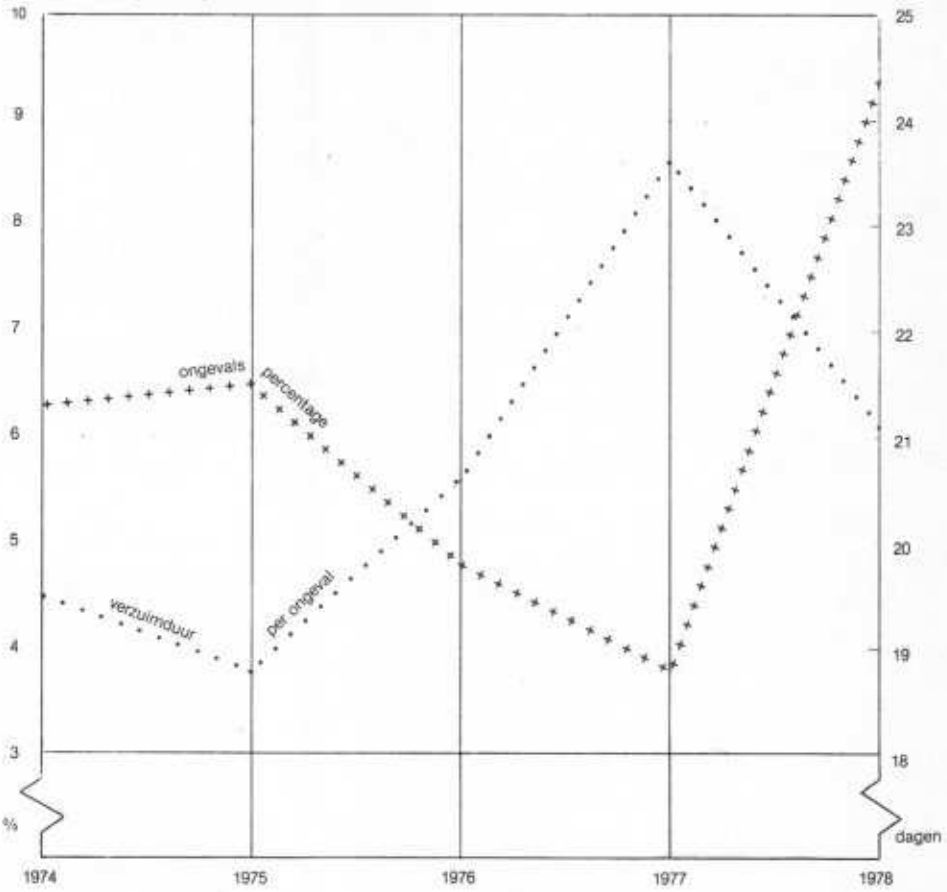
De kleinere ongevallen, die niet tot verzuim leidden, zijn niet in deze cijfers opgenomen.
De sterke stijging van het aantal ongevallen in 1978 ten opzichte van 1977 is ontstaan door een meer doeltreffende registratie. Met name van die gevallen, waarbij het werk niet direct na het ongeval werd gestaakt of waar bleek, dat een ziekte achteraf gezien een gevolg was van een ongeval.
Daarmee werd wel de gemiddelde verzuimduur per ongeval korter.

De cijfers voor uitsluitend 1978 zijn als volgt:

aantal ongevallen	222
aantal verzuimdagen	4692
gemiddeld aantal verzuimdagen per ongeval	21,13

In 1978 vond één ongeval plaats met dodelijke afloop (1977 geen).

Figuur 19 - Overzicht van het voorkomen van ongevallen in procenten en de gemiddelde verzuimduur per ongeval in dagen; beide cijfers uitsluitend van het productiepersoneel.



Ongevalsfrequentie (I.F.R.*)

De ongevalsfrequentie in 1978 bedroeg per 1000 man: 62.
Ter vergelijking de ongevalsfrequentie van het Centraal Bureau van de Statistiek van de gehele metaalnijverheid in 1976: getroffen personen per 1000 man: 57,5.

De internationale frequentie index* per afdeling is als volgt:

Sector 0	
algemeen (incl. TD)	22
Sector 1	
Scheepsbouw & Offshore	29
Sector 2	
Reparatie	46
Sector 3	
WF & RDM Alg. Werktuigb.	33
Sector 8	
Nieuwe Waterweg tot dec. '78)	16
Totaal RDM + NW	30

Inenten tegen griep

* internationale frequentie index (I.F.R.):

$$I.F.R. = \frac{\text{aantal ongevallen x } 1.000.000}{\text{aantal manuren}}$$ per periode (bijv. 1 jaar)

6.3.5 Diversen

Keuringen

In 1978 werden 196 sollicitanten medisch gekeurd, waarvan er 179 werden goedgekeurd.
Daarnaast werden 86 personen voor andere RSV-bedrijven medisch gekeurd.

Periodiek onderzoek

Circa 500 werknemers ondergingen een uitgebreid medisch onderzoek. Waar nodig werd advies gegeven omtrent de aanpassing van het werk of maatregelen betreffende de gezondheid.

Jaarlijkse doorlichting

3044 werknemers namen deel aan het jaarlijks röntgenologisch borstonderzoek. Hiervan werden er 23 nader onderzocht. Verscheidene werknemers van onderaannemers namen eveneens deel aan het onderzoek.

Vaccinatie tegen griep

865 personen werden tegen griep ingeënt. Aangezien de inenting tegelijk kon plaatsvinden met de doorlichting is dit een teleurstellende opkomst. In 1977 bedroeg het aantal vaccinaties tegen griep nog 1665.

Bezoek verbandkamer voor behandeling

De verbandkamer werd in de loop van 1978 circa 9000 maal bezocht door RDM werknemers. Hierbij zijn niet inbegrepen het spreekuur van de bedrijfsarts, ziektewetspreekuur en het bezoek van personeelsleden van onderaannemers en naburige bedrijven.

Overleg met afdeling Personeelszaken en Maatschappelijk Werk

Wekelijks vond overleg plaats over werknemers; bijvoorbeeld wanneer om medische redenen aanpassing of verandering van werk nodig was.

EHBO-cursus

In het verslagjaar werd wederom een nieuwe EHBO-cursus gegeven aan 13 personen, die allen het diploma behaalden. Aan 80 personen werd de jaarlijkse herhalingscursus gegeven. Op de RDM zijn 58 personen werkzaam met een geldig EHBO-diploma.

6.3.6 Premie Ziektewet

De vaststelling van het premiepercentage voor de Ziektewet vindt onder andere plaats op basis van de nog in de Afdelingskas aanwezige reserve en het ziekteverzuim in het afgelopen jaar.
In onderstaande tabel zijn weergegeven het ziekteverzuim in procenten over de afgelopen vijf jaar en het voor de respectieve jaren vastgestelde premiepercentage.

	1974	1975	1976	1977	1978	1979
ziekteverzuim in procenten	9,3	9,6	10,2	10,6	11,4	—
premiepercentage voor dat jaar	11,1	8,36	8,36	10,1	9,6	11,78

De voor sommige jaren vrij hoge premiepercentages gaven een flinke reserve in de Afdelingskas, zodat in het daarop volgende jaar of jaren het premiepercentage op verantwoorde wijze lager kon worden gesteld.
De vrij sterke stijging van het ziekteverzuim in 1978 (0,8%) ten opzichte van 1977 noodzaakte het premiepercentage voor 1979 aan te passen en vast te stellen op 11,78%.
Dit betekent dat door de RDM inclusief RSV-A voor 1979 een geraamd bedrag van rond de 15 miljoen gulden wegens ziekteverzuim moet worden uitgetrokken.

6.3.7 Afdelingskas RDM/NW/RSV-A

Het bestuur van de gezamenlijke Afdelingskas bestond in 1978 uit de volgende leden:
W. Bos (voorzitter), S. Hooimeijer, D. Westerhoud, A. Woerlee, G. H. Gispen (allen werkgeversbestuursleden RDM/NW), J. F. Hiele (werkgeversbestuurslid RSV-A), A. Westerink (secretaris), C. J. Barendrecht, W. C. Visser, E. de Vos, J. Kruithof (allen werknemersbestuursleden RDM/NW) en H. C. Vonk (werknemersbestuurslid RSV-A).
In de wekelijkse vergaderingen van werknemersbestuursleden zijn in 1978, 155 gevallen behandeld, waarin niet volgens de voorschriften was gehandeld en welke voor nader onderzoek in aanmerking kwamen.
Evenals in de voorgaande jaren waren de meest voorkomende gevallen:

- niet op tijd ziekmelden
- niet thuis bij eerste controle
- het niet op de juiste plaats ziekmelden
- het werk na ziekte niet tijdig hervatten.

6.4 Milieu en veiligheid

Milieu

Ten aanzien van de milieuactiviteiten heeft de bedrijfsdienst van de RDM zich in 1978 bezig gehouden met de volgende zaken:

- het afronden van het T.N.O.-onderzoek inzake de emissieregistratie luchtverontreiniging, in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid en Milieuhygiëne;
- het invoeren van een nieuwe wijze van inzamelen van industriële afvalstoffen op het bedrijf;
- het verzorgen van ontheffingen tot het mogen afvoeren van industriële en chemische afvalstoffen.

Aangezien de procedure tot het verkrijgen van de lozingsvergunning nog niet ten einde is, werd in 1978 - in afwachting van de vergunningsvoorwaarden - de nodige voorzichtigheid betracht bij het uitvoeren van milieuinvesteringen.

Veiligheid

In maart 1978 is door de directie de bedrijfscommissie veiligheid ingesteld. Samen met de door de ondernemingsraad ingestelde OR-commissie veiligheid vormen zij het overlegorgaan veiligheid.
Tijdens de installatie heeft de directie als haar uitdrukkelijke wens te kennen gegeven, dat het veiligheidsbeleid in het bedrijf gestalte krijgt als een onverbrekelijk onderdeel van het totale bedrijfsbeleid.
De overleggroep veiligheid heeft het veiligheidsbeleid voor 1979 vastgelegd in een veiligheidsplan. Dit plan is afgeleid van het ontwerp van de Arbeidsomstandighedenwet.
Daarbij is het de bedoeling, dat alle medewerkers bij de uitvoering daarvan worden betrokken.
De overleggroep zal het veiligheidsplan 1979 aanbieden aan directie en ondernemingsraad.

6.5 Bedrijfsmaatschappelijk Werk

De afdeling Bedrijfsmaatschappelijk Werk stelt zich voornamelijk ten doel hulpverlening te bieden aan de individuele medewerker, die om wat voor reden dan ook is vastgelopen of dreigt vast te lopen in zijn functioneren in het bedrijf.
Deze hulpverlening zal, waar nodig, plaatsvinden in samenwerking met andere bij het probleem betrokken bedrijfsfunctionarissen.
Indien de oorzaken van de problemen in het functioneren ten de bedrijfssituatie zijn gelegen zal zoveel mogelijk worden getracht een en ander via externe instanties te laten behandelen. Het verloop van een dergelijke verwijzing wordt door de afdeling Bedrijfsmaatschappelijk Werk gevolgd en zo nodig begeleid.
Daarnaast levert de afdeling BMW een bijdrage aan het sociaal beleid met betrekking tot bepaalde groepen werknemers, die door hun situaties eerder en in verhoogde mate dreigen vast te lopen, zoals beperkt arbeidsgeschikten en de oudere werknemers. Ook vanuit de individuele en incidentele situaties wordt, door het signaleren van (mede) door het bedrijf ver- zaakte problemen, bijgedragen aan het sociaal beleid. Eveneens ten aanzien van aspecten rond veranderingen in het bedrijf heeft BMW haar inbreng.

Activiteiten 1978

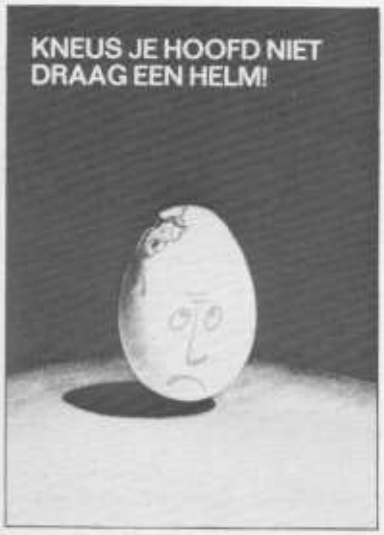
In 1978 kwamen bij de afdeling BMW in totaal 2955 verzoeken binnen voor hulpverlening.
In 1330 gevallen betrof dit niet-materiële zaken, d.w.z. problemen, die betrekking hebben op het gevoelsleven van de mens. Enerzijds brengt men de privéproblemen mee naar de werksituatie en anderzijds gaan de problemen vanuit de werksituatie mee naar huis. Dit laatste speelde in 1978 door de herstructurering een grotere rol dan in voorafgaande jaren.
Met de personeelschefs, bedrijfsartsen en medewerkers van de Bedrijfsgeneeskundige Dienst werd veelvuldig overleg gepleegd, teneinde naar aanvaardbare mogelijkheden voor betrokkenen te zoeken.

gevaren afschermen

KAWAAI
HELP HET VERMINDEREN

veel plezier, blijf gezond !

een ongelukje tikt snel aan


KNEUS JE HOOFD NIET
DRAAG EEN HELM!

brandende
vragen

WERK GEDAAN
STEKERS ERUIT!

In geval van problemen, die hun oorsprong in het privéleven vonden, werd in bepaalde gevallen contact gelegd met de instanties die daarvoor speciale deskundigheid bezitten.
De overige 1625 gevallen hadden betrekking op materiële zaken. Zoals in 129 gevallen waarbij gesprekken werden gevoerd, die de problemen rondom gezinsverzorging tot onderwerp hadden.
Verder was in 475 gevallen hulp bij het zoeken naar geschikte huisvesting aan de orde.

Bij de materiële hulpverlening kwam 208 maal de vraag om hulp bij het oplossen van financiële problemen. Het aangaan van grote leningen en afbetalingen, die een te zware belasting vormen op het gezinsinkomen, nam in 1978 sterk toe.

In totaal werden 507 huisbezoeken gebracht, waarvan 140 aan zieke werknemers.
In 77 gevallen betrof het bezoeken aan weduwen van overleden personeelsleden.
In de verletcommissie werden 331 gevallen besproken.

7 Diverse personeelsvoorzieningen

In dit hoofdstuk gaan wij in op een aantal voorzieningen op het gebied van de praktische personeelszorg; voorzover niet ter sprake gekomen in de voorgaande hoofdstukken.

7.1 Woningzaken

Aanbod en vraag

Per 31 december 1978 bedroeg het aantal bedrijfswoningen 771.
In het verslagjaar werd aan 52 personen een bedrijfswoning toegewezen, waarvan 45 op Heijplaat en 7 op Pendrecht.
De sterke daling in het aantal aanvragen vindt zijn oorzaak in de verkoop van de woningen in Pendrecht per 1 december 1978. Aanvragen voor deze woningen kwamen hierdoor te vervallen. (zie bijlage 22).

Spreiding woonplaatsen

Van onze werknemers, uitgezonderd de tijdelijk afgevoerden en militairen, waren er
2062 woonachtig in Rotterdam (incl. Hoogvliet en Pernis) en
1316 woonachtig buiten Rotterdam.
3378 personen totaal.
(zie bijlage 23).

7.2 Woon-werk verkeer

Gemiddeld 2400 werknemers maakten dagelijks gebruik van het personeelsvervoer, waarvan 500 werknemers van het bootvervoer vanaf Schiemond en het Schiedamse Hoofd.

7.3 Kantines

Het bedrijf heeft in het hoofdkantoor een kantine in eigen beheer.
Daarnaast beschikt het bedrijf over 7 kantines verspreid over het werfterrein. De exploitatie hiervan is opgedragen aan de Stichting Bedrijfsrestauratie Nederland (B.R.N.).

Voorts verzorgt deze Stichting een circa 70 koffie-automaten, die ten behoeve van het personeel over het gehele terrein en in de gebouwen zijn geplaatst.

7.4 Pensioenvoorzieningen

Onderstaand een overzicht van de deelnemers aan de diverse pensioenfondsen per 31 december 1978:

Pensioenvoorziening (per 31-12-1978)	Aantal deelnemers
BPF Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalindustrie	2891
RDM-pensioenfonds	1328*
WF-pensioenfonds	48
RSV-pensioenfonds	116

(* inclusief 108 werknemers van RSV-A).

7.5 Jubilea, afscheid e.d.

Jubilea

Het aantal jubilarissen met een 25-, 40- of 50-jarig dienstverband bedroeg in de afgelopen vijf jaar:

	1974	1975	1976	1977	1978
25 jaar	40	65	114	179	98
40 jaar	22	23	50	67	43
50 jaar	1	3	2	5	5
Totaal	63	91	166	251	146

Maandelijks was er een feestelijke bijeenkomst met de jubilarissen en hun echtgenotes of introducés. Behalve de directie waren daarbij aanwezig vertegenwoordigers van de afdelingen, van Sociale Zaken en van de ondernemingsraad.

Tijdens deze bijeenkomst ontvingen de jubilarissen de jubileumgratificatie, alsmede het bij hun dienstverband behorende zilveren (25 jaar) of gouden (40 jaar) insigne, of de gouden legpenning bij een 50-jarig dienstverband.
Acht jubilarissen ontvingen op hun verzoek een gouden horloge met inscriptie.
Na deze bijeenkomsten was er voor collega's gelegenheid tot feliciteren ter plaatse of in de afdelingen.

Koninklijke Onderscheidingen

Een aantal van 52 medewerkers met een 40- respectievelijk 50-jarig dienstverband in 1977, welke een voordracht voor een Koninklijke Onderscheiding op prijs stelden, ontvingen deze eremedaille in brons, zilver of goud behorende bij de Orde van Oranje Nassau op 28 april 1978 ter gelegenheid van de verjaardag van H.M. de Koningin.

Het eremetaal werd uitgereikt tijdens een plechtige bijeenkomst in het stadhuis of gemeentehuis van hun woonplaats.
Namens het bedrijf ontvingen zij uit handen van de directie enkele dagen later de bijbehorende draagmedaille.

Afscheid

In 1978 beëindigden in totaal 83* medewerkers van de RDM en NW hun dienstverband in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
Van de mogelijkheid tot vervroegd uittreden (SUM) maakten daarnaast 20 medewerkers gebruik.
(* inclusief degenen die door langdurige ziekte niet meer actief werkzaam waren).

7.6 Bedrijfsblad

Gedurende het verslagjaar is het Nieuws van de RDM 7x verschenen. Het gemiddelde aantal pagina's bedroeg 23. De oplage was gemiddeld 7300.
Het bedrijfsblad werd toegezonden aan alle medewerkers van de RDM, NW en RSV-A, alle gepensioneerden van genoemde bedrijven, alsmede een aantal relaties, waaronder plaatselijke, regionale en landelijke persmedia.
Rond oktober 1978 is op verzoek van RSV-A de toezending van het Nieuws van de RDM aan hun actieve personeelsbestand gestopt. De reden hiervoor is, dat zij vanaf die tijd voornemens zijn met een eigen personeelsorgaan te komen.

In de redactiecommissie vonden enkele mutaties plaats. De heer G. J. van Gaalen legde deze nevenfunctie neer i.v.m. zijn vertrek naar elders. De heer N. Poldermans vertrok i.v.m. langdurige ziekte en de heer P. Sannes i.v.m. het feit, dat hij op eigen verzoek zijn taak als OR-lid neerlegde.
In de vertegenwoordiging van de ondernemingsraad in de redactiecommissie werd voorzien door het invoeren van een roulatiesysteem van OR-zijde.

Jubileumbijeenkomst

Aan het eind van het verslagjaar bestond de redactiecommissie uit de volgende leden:
A. Woerlee (voorzitter), J. Boekholt, G. C. Heins, J. R. Koedam, J. van Sliedregt, H. Staus, C. J. Stok, L. Troost, P. J. C. Vermeeren, één OR-lid en S. Slis (eindredacteur).

7.7 Personeelsfondsen

De werknemers van RDM beschikken over verschillende personeelsfondsen, waarvan de inkomsten worden verkregen door de bijdragen van de deelnemers.

Deze bijdragen worden maandelijks op het salaris ingehouden.

Het Overlijdensfonds

In het boekjaar 1978 zijn door de commissieleden van het Overlijdensfonds 110 overlijdensgevallen behandeld.

Het Sociaal Fonds

Over het boekjaar 1978 is in totaal een bedrag van f 46.836,94 uitgekeerd volgens onderstaande specificatie:

Dieetkosten	f 9.000,—
Brillen/steunzolen	f 18.610,—
Prothesen/ mondregulaties	f 11.239,—
Reiskosten	f 6.580,—
Hoorapparaten	f 1.065,—
Diversen	f 342,94
Totaal	f 46.836,94

Afscheidsfonds

Over het boekjaar 1978 werd aan 111 personen het daarvoor gestelde bedrag namens de in het fonds deelnemende personeelsleden ter hand gesteld.

Bijlagen

Bijlage 1

Uitspraken van 310 medewerkers over een aantal zaken betreffende het werk en de werksituatie. **(mei 1978)**

In hoeverre bent u tevreden met onderstaande onderwerpen?	gemiddelde 1 zeer tevreden 2 tevreden 3 gaat wel 4 ontevreden 5 zeer ontevreden	procenten tevreden (1 + 2)	ontevreden (4 + 5)	gaat wel (3)
Het werk, de werkmethoden	2,9*	34%	25%	41%
De werkomstandigheden	2,9	35%	25%	40%
Het materiaal, de gereedschappen, de machines, hulpmiddelen, onderhoud en investeringen	3,1	30%	32%	38%
De veiligheid	2,7	47%	21%	32%
Het verdelen van werk, de personeelsbezetting w.o. het in- en uitlenen, overwerk en karweiwerk	3,2	26%	36%	38%
De productiviteit	2,9	33%	20%	47%
Het op de hoogte gehouden worden van allerlei belangrijke zaken van RDM en RSV	3,1	29%	32%	39%
Het op de hoogte gehouden worden van allerlei belangrijke algemene afdelingszaken	3,2	21%	36%	43%
Het op de hoogte gehouden worden omtrent de voortgang van het werk, de werkresultaten	3,3	22%	43%	35%
Huishoudelijke zaken, zoals pauzes, kantines, toiletten, kleedruimte, hygiëne	3,0	38%	34%	28%
De toepassing van het loon- en salarissysteem	3,2	26%	38%	36%
De scholing, opleiding, promotie en beoordeling	3,4	17%	44%	39%
De samenwerking in en tussen de afdelingen	3,3	22%	38%	40%
De sfeer in de afdelingen	2,7	42%	18%	40%
Het leidinggeven	2,9	35%	26%	39%

* voorbeeld: 2,9 houdt in: de gemiddelde tevredenheid van medewerkers die geantwoord hebben t.a.v. dit punt ligt dicht bij 3 (gaat wel).

Bijlage 2

Samenstelling OR per 31-12-1978

Naam	Functie	Vakbond
W. Bos	directie (voorzitter)	
Gekozen leden:		
W.M. Karreman	lasser (secretaris)	NVV
G. Bakker	chauffeur	NVV
M.W. de Bakker	technisch inkoper	CNV
A. Dekker	calculator MF	NVV
H. Dekker	chef verkoop adm. MF	VHP
M. Dorsman	bankwerker Rep.	NVV
K. Eleveld	chauffeur	NVV
W.A. Erkamp	medewerker Alg. Dienst	NKV
W. Gerretsen	taak/werkomschrijver Rep.	NVV
J.E. Jonker	plaatwerker	CNV
S. Kayali	kraanmachinist	NVV
J. Kegel	scheepmaker	NVV
A. Kutterink	constructeur	NVV
W.G. Nattekaas	tekenaar constructeur	CNV
C. van Oudheusden	ijzerwerker/samensteller	NVV
F. van Pelt	werkvoorbereider MF	CNV
L. Roos	ijzerwerker montage	vrije lijst
J. Schilt	bedrijfsleider Rep. W	VHP
J.A.J. Schra	draaier Rep.	NKV
W. Telleman	electrisch lasser	NVV
J. Terlouw	plaatwerker	NVV
P. van Vianen	werkmeester bankw. Rep.	NVV
W.C. Visser	electriciën	NVV
onbezet		NVV

Mutaties

In het verslagjaar heeft de heer P. Sannes op eigen verzoek het lidmaatschap van de OR beëindigd.

Bijlage 3

Commissies

De Ondernemingsraad en de vergadering van gekozen OR-leden hebben te maken met verschillende soorten van commissies, waarvan de samenstelling bepaald wordt door:
— de opdrachtgever;
— de uit te voeren taak.

De commissies hebben naast hun adviserende taak in een aantal gevallen een organiserende taak.
De onderscheiden commissies zijn:
a. OR-commissies, benoemd door de ondernemingsraad en waarin naast leden aangewezen door de gekozen leden van de OR, leden aangewezen door de directie zitting hebben;
b. Gekozen leden commissies; in deze commissies hebben uitsluitend leden zitting, die aangewezen zijn door en uit de gekozen leden van

de OR. Afhankelijk van de opdracht hebben deze commissies een permanent karakter of een tijdelijk karakter.

c. Bedrijfscommissies; dit zijn commissies die in opdracht van de directie worden geformeerd en waarin naast een aantal bedrijfsfunctionarissen, één of meer leden namens de OR zitting hebben.

De verschillende soorten commissies, waarin OR-leden werken, zijn:

— **OR-commissies:**
agendacommissie
bedrijfsregelingencommissie
commissie sociale begeleiding RDM
commissie artikel IX
commissie overwerk
commissie vervoer
kantinecommissie
redactiecommissie mededelingenbladen
stuurgroep WO (werkoverleg)
OR-commissie Veiligheid (geen lid namens de voorzitter)
verkiezingscommissie

— **Gekozen leden commissies:**
dagelijks bestuur
introductiecommissie

— **Gekozen leden commissies** (ad hoc opdracht):
contactcommissie efficiëncy
contactcommissie ICP 1978 (Reparatie en Koperslagerij)
enquêtecommissie (onderzoek vertegenwoordigend overleg in de afdelingen)

— **Bedrijfscommissies:**
redactiecommissie Nieuws van de RDM
commissie sociale begeleiding herstructurering
coördinatiecommissie functieclassificatie

Bijlage 4

Feitelijkheden afdelingscommissies

Onderstaand vindt u een overzicht van de afdelingscommissies, die in het verslagjaar werkzaam waren, met daarachter vermeld het aantal malen dat werd vergaderd alsmede het aantal leden waaruit de betreffende afdelingscommissie bestaat:

	aantal	
Afdelingscommissie	vergaderingen	leden
Nieuwbouw Montage (incl. schilders, timmerlieden, scheepmakers en conserveerders)	1	13
Scheepsbouwwerkplaats (incl. plaatwerkerij en sorteerafdeling)	7	11
Werktuigbouwbedrijven	17	17
Reparatie RDM	10	17
Reparatie NW	7	15
Tekenkamers	5	7
Technische Dienst	13	11
Stoomturbines	4	5
Kwaliteit & Onderzoek	8	5
Boekhouding, Salarisadministratie, Secretariaat en Mechanische Administratie	5	7
Algemene Dienst	4	7
Expeditie, Magazijnen, Inkoop	6	9
Dienst van Sociale Zaken	2	5
Opleidingen	12	9

Mutaties:

In totaal vonden in de afdelingscommissies 17 mutaties plaats. 14 daarvan door opvolging of lijstaanvulling, de overige 3 in verband met verkiezingen.
De afdelingscommissie Werktuigbouwbedrijven is na verkiezing van nieuwe leden in de Machinefabriek WF & RDM opnieuw samengesteld. Ook de afdelingscommissie Opleidingen is na het houden van verkiezingen opnieuw samengesteld.

Bijlage 5

Totale personeelsbezetting

Per 31 december	1974	1975	1976	1977	1978
totaal personeel	4295	4198	4012	3679	3378

Exclusief uitgetrokken zieken (100% WAO) en militairen en vanaf 31-12-1976 exclusief praktikanten.

Bijlage 6

Bezetting

	CAO personeel	personeel boven CAO	totaal
Stand per 31-12-1977	3477	202	3679
Bij, gedurende 1978	279	18	297
Af, gedurende 1978	563	35	598
Stand per 31-12-1978	3193	185	3378

Bijlage 7

Buitenlanders per 31-12-1978

	Individueel jaarcontract	Contract Nederlandse voorwaarden	Totaal
Spanjaarden	19	165	184
Turken	53	239	292
Italianen	2	11	13
Marokkanen	3	24	27
Portugezen	—	42	42
Grieken	—	11	11
Diversen	—	24	24
Totaal	77	516	593

Bijlage 8

Mutaties

		CAO personeel	personeel boven CAO	totaal
Bij:	interne mutaties	10	5	15
	van RSV-bedrijf	112	4	116
	overige indiensttredingen	157	9	166
	totaal	279	18	297
Af:	interne mutaties	5	10	15
	naar RSV-bedrijf	22	7	29
	overig vertrek	466	14	480
	pensioen	60	4	64
	overleden	10	—	10
	totaal	563	35	598

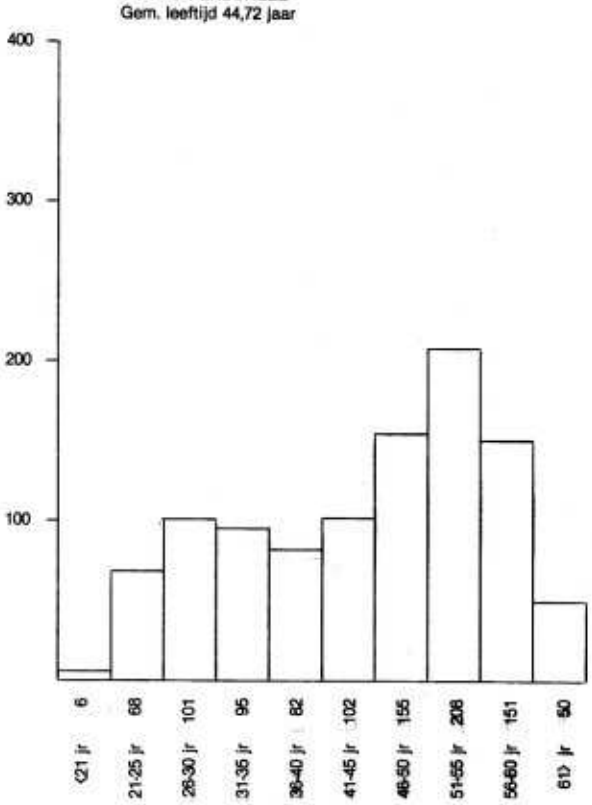
Bijlage 9

Bezetting en mutaties Nederlanders/buitenlanders

		Nederlanders	buitenlanders Nederlandse voorw.	buitenlanders indiv. jaarcontr.	totaal
Stand per 31-12-1977		3074	535	97	3679
Bij:	interne mutaties (zie*)	1*	12*	—	13
	van RSV-bedrijf	109	6	1	116
	overige indienst-tredingen	148	18	—	166
	totaal	258	36	1	295
Af:	interne mutaties (zie *)	—	1*	12*	13
	naar RSV-bedrijf	24	5	—	29
	overig vertrek	423	48	9	480
	pensioen	63	1	—	64
	overleden	10	—	—	10
	totaal	520	55	21	576
Stand per 31-12-1978		2785	516	77	3378

* van ind. contract overgegaan op dienstverband met Nederl. voorw. of naturalisatie.

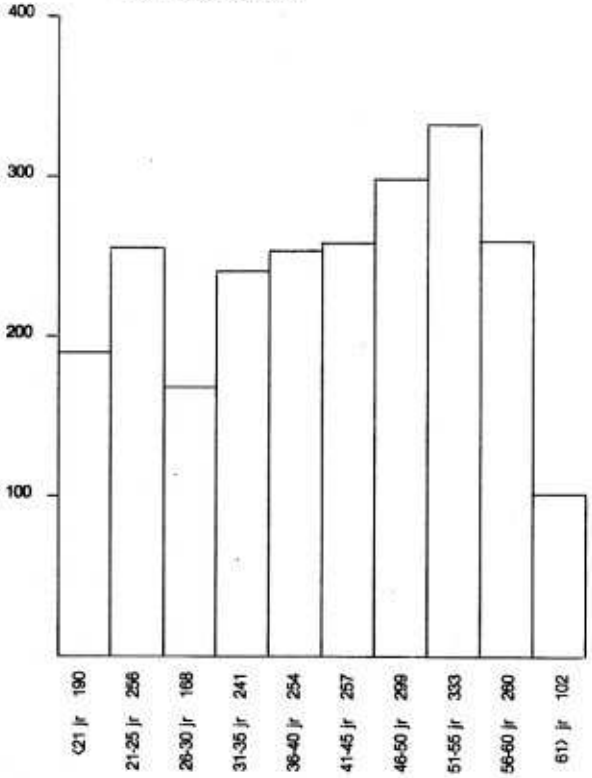
OVERIG PERSONEEL
Gem. leeftijd 44,72 jaar



Bijlage 10

Leeftijdsopbouw productiepersoneel en overig personeel per 31-12-1978.

PRODUCTIEPERSONEEL
Gem. leeftijd 40,71 jaar



Bijlage 11

Gemiddelde leeftijd personeel 1974 t/m 1978 per 31 december

	1974	1975	1976	1977	1978
Productiepersoneel	39,40	39,51	39,72	40,58	40,71
Overig personeel	42,66	43,00	43,60	44,49	44,72
Totale personeel	40,29	40,41	40,76	41,71	41,92

Bijlage 12

Leeftijdsopbouw mutaties 1978 (exclusief interne mutaties).

	< 21	21-30	31-40	41-50	51-60	61>	Gem.leeft.
In dienst	58	90	33	44	51	6	32,01
Uit dienst	81	139	55	61	105	142	42,44

Bijlage 13

Specificatie wervingsresultaat 1978 in de groep productiepersoneel

	Aangenomen	dienstverband beëindigd in 1978	resteert
bankwerkers	35	4	31
mach.bew. W	44	6	38
overige geschoolden	5	—	5
leerlingen	54	4	50
ongeschoolden	14	4	10
totaal	152	18	134

Bijlage 14

Personeelverloop 1978

Natuurlijk verloop	totaal	waarvan beneden 23 jaar
overlijden	10	—
pensionering	64	—
medische indicatie (incl. WAO)	134	—
totaal natuurlijk verloop	208	—

Overig verloop	totaal	waarvan beneden 23 jaar
reorganisatie	86	2
overplaatsing binnen RSV	29	1
einde contract	2	2
totaal overig verloop	117	5

Ontslag op verzoek bedrijf	totaal	waarvan beneden 23 jaar
a. binnen proeftijd	1	1
b. na proeftijd	15	3
totaal	16	4

Ontslag op eigen initiatief	totaal	waarvan beneden 23 jaar
a. binnen proeftijd	4	3
b. na proeftijd	171	46
totaal	175	49

Bijlage 15

Vertrek medewerkers na doorlopen van bedrijfsschool (oud-leerlingen)

Ontslag op eigen initiatief	totaal	waarvan beneden 23 jaar
a. ontslag op eigen initiatief na bedrijfsschool (binnen 1 jaar)	9	9
b. als a, doch na periode van verplichte terugkeer na militaire dienst (binnen 1 jaar)	10	10
totaal	19	19

Bijlage 16

Functie-ontwikkelingsgesprekken

Dit zijn gesprekken tussen de chef en de medewerker, waarbij de functieuitoefening van het afgelopen jaar bekeken wordt. Er wordt ook gekeken naar de toekomst.
Deze gesprekken zijn anders van opzet en achtergrond dan de vroegere beoordelingsgesprekken. Er staan in de functie-ontwikkelingsgesprekken een aantal nieuwe elementen centraal.
Daarom volgt nu een overzicht van de elementen, die in de "oude" beoordelingsgesprekken een hoofdrol speelden en daarnaast de nieuwe elementen die in het functie-ontwikkelingsgesprek een belangrijk bestanddeel vormen.

Oude elementen	**Nieuwe elementen**
— terugkijken naar het verleden	**— terugkijken naar het verleden en duidelijke blik op de toekomst**
— chef is gezaghebbend persoon, medewerker is afhankelijk	**— het gaat om de onderlinge relatie, een zekere gelijkwaardigheid, medewerker is in zekere zin onafhankelijk**
— chef beoordeelt het werk van de medewerker	**— algemeen planningsgesprek, medewerker vertelt zijn ervaringen en toekomstverwachtingen/wensen**
— chef geeft zijn oordeel daarover, deelt deze mede en geeft noodzakelijke verbeteringen aan	**— gezamenlijk wordt gezocht naar oplossingen omtrent eventuele problemen** **— Chef zit niet als de beoordelaar, maar als helper: stimuleert, denkt mee**
— belangrijkste activiteit en initiatief van de chef	**— belangrijkste activiteit van de medewerker. Chef is gespreksleider**
— chef is verantwoordelijk voor het gesprek en de beoordeling	**— een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het gesprek en het verdere gevolg**
— centraal staat het oordeel van de chef	**— de onderlinge relatie is bespreekbaar**

Problemen bij de "oude" beoordelingsgesprekken waren ondermeer:

— om **frustratie** en dergelijke te vermijden nam de chef vaak een middenpositie in. Hij spaarde de kool en de geit.
— **objectiviteit**, het gaat om een persoonlijk oordeel van de chef; en niet het zij zo!
— **defensief gedrag**, wordt opgeroepen. Men vindt het niet leuk negatieve zaken over zich te horen en gaat zich verdedigen.

Door de gesprekken met bovenstaande uitgangspunten te voeren, dus de nieuwe elementen, wordt vermeden:

— **frustratie.** De informatie gaat in eerste instantie van de medewerker zelf uit, niet van de chef.
— **objectiviteit.** Dit is minder problematisch. Er volgt geen directe beoordeling. Wel worden mogelijke probleempunten doorgesproken.
— **minder defensief gedrag.** Het is een open gesprek, niet be-/veroordelend, maar gericht op het signaleren van achterstand, wensen en dergelijke.

Uitgangspunt hierbij is dat:
— de medewerker in eerste instantie zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen ontwikkeling;
— het bedrijf mogelijkheden biedt en stimuleert (met name de chef).

Bijlage 17

Externe avondcursussen

Cursus	Opleidingsinstituut	aantal deelnemers	Bijdrage bedrijf*
avond HTS	HTS	1	BC
avond MTS	MTS	12	BC
Lerarenopleiding	Ned. Gennootschap	3	BC
Scheeps- en Landinstallaties	Bemetel	3	A BC
V.O. Scheepsbouw	Bemetel	3	BC
Kraanbesturen	Bemetel	8	ABC
Sterkstroommonteur	VEV	3	A BC
Middelbare Installatie techn.	VEV	1	BC
Bedrijfselectronica	VEV	1	BC
Bedrijfsvoering	VEV	1	BC
Hydrauliek	Bemetel	1	BC
Meettechnieken	Bemetel	1	BC
Materialenkennis	St. Curs. Mat.kennis	3	BC
Media in de school	Teleac	14	BC
Hydrauliek/Pneumatiek	ROVC	6	BC
Inkoop en Management	NIVE	1	BC
Industriële Veiligheid	PBNA	1	BC
Economie (propaedeutisch)	Erasmus universiteit	1	BC
Praktijkopleider	Ned. Genootschap	2	BC
Engels	Charlois Lyceum	4	BC
Frans	SBC	4	BC
Liftmonteur	NIL	1	BC
HBO Maatschappelijk Werk	SOSA Haarlem	1	BC
Personeels- Arbeidsm. beleid	SOSA Haarlem	2	BC
Spreekvaardigheid	Rhetorica	3	BC
Atheneum	Scholengemeenschap	1	BC
MEAO	Scholengemeenschap	1	BC
MAVO 4	Scholengemeenschap	2	BC
Praktijkdiploma Boekhouden	Pont	1	BC
Bedrijfsbewaking	Havenvakschool	2	BC
TIG lassen (aluminium)	AVAL	3	C
TIG lassen (G6)	AVAL	4	C
Gronddiploma MIG lassen	AVAL	2	C
Booglassen gevorderden	NIL	6	BC
Booglassen beginners	NIL	2	BC
Totaal aantal deelnemers		105	

* A = studiebegeleiding, B = vrije tijd, C = subsidie.

Bijlage 18

Externe schriftelijke cursussen

Cursus	Opleidings-instituut	aantal deel-nemers	Bijdrage* bedrijf
Middelb. Techn. basiscursus	PBNA	4	BC
Computertechnologie	PBNA	1	BC
Wiskunde	PBNA	5	BC
Mach. Constructeur	PBNA	1	BC
Ass. Bedrijfstechnicus	PBNA	1	BC
Nederlands	LOI	1	BC
Engels (gevorderden)	LOI	1	BC
Engels (beginners)	LOI	1	BC
Technisch Engels	LOI	1	BC
Totaal aantal deelnemers		16	

* A = studiebegeleiding, B = vrije tijd, C = subsidie.

Bijlage 19

Herkomst leerlingen bedrijfsschool 1978/79

Vooropleiding	aantal	waarvan met ontslag in proeftijd
LTS A-niveau	4	1
LTS B-niveau	33	1
LTS C-niveau	8	—
MAVO 4	4	—
HAVO	1	—
diversen	3	1
totaal	53	3

Bijlage 20

Ziekte en verzuim

Ziekmeldingen

	1974	1975	1976	1977	1978
aantal ziekmeldingen	8.639	8.661	9.043	8.087	7.521
gem. aantal verzekerden	4.232	4.238	4.134	3.856	3.576
aantal uitkeringsdagen	102.502	106.850	110.477	106.372	106.100

Gemiddelde verzuimfrequentie = aantal malen, dat men zich gemiddeld per jaar ziekmeldt

	1974	1975	1976	1977	1978
productiepersoneel	2,24	2,27	2,42	2,33	2,33
overig personeel	1,45	1,37	1,53	1,49	1,55
totaal personeel	2,04	2,04	2,19	2,10	2,10

Gemiddeld ziekteverzuim per werknemer in dagen

	1974	1975	1976	1977	1978
productiepersoneel	27,99	28,50	30,97	31,25	34,29
overig personeel	13,41	19,30	14,86	17,94	18,41
totaal personeel	24,22	24,80	26,75	27,58	29,67

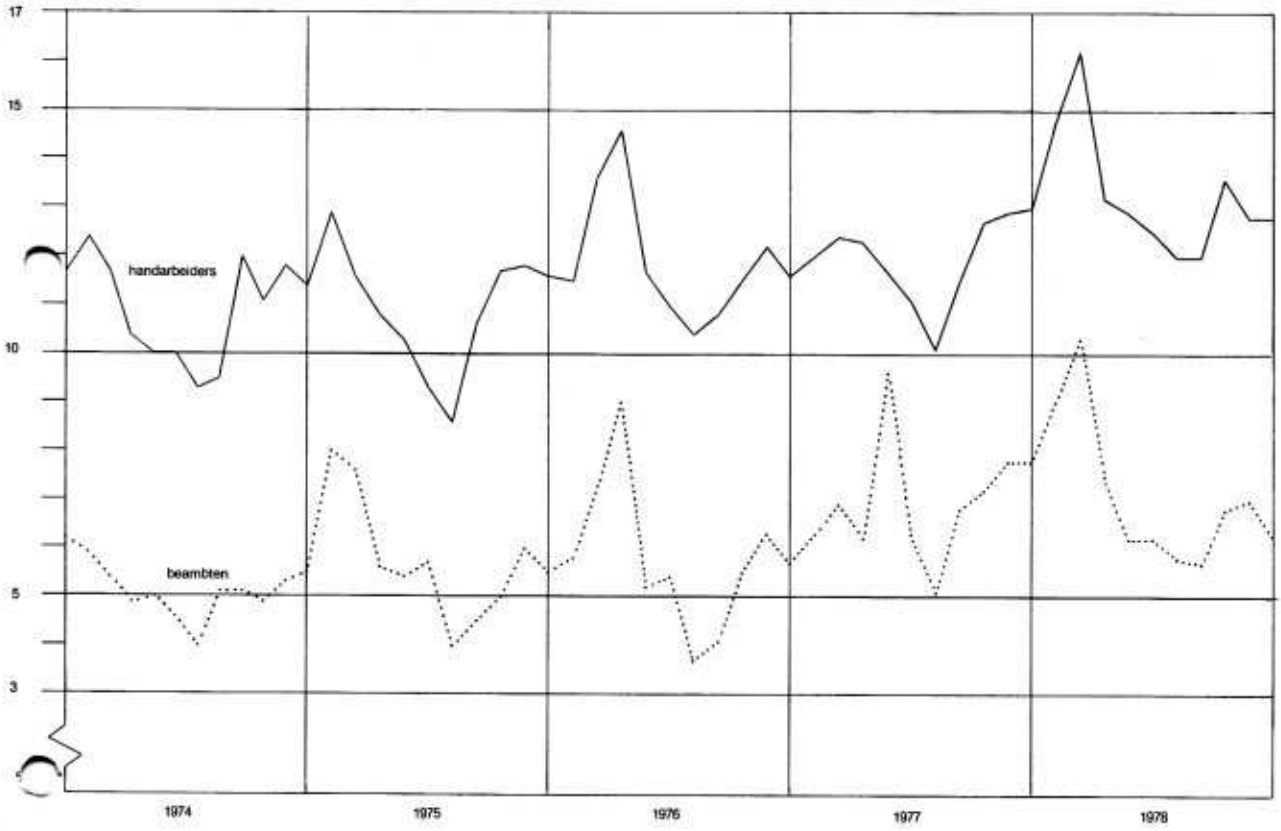
Gemiddelde verzuimduur per ziektegeval in dagen

	1974	1975	1976	1977	1978
productiepersoneel	12,48	12,52	12,81	13,44	14,72
overig personeel	9,24	11,10	9,60	12,00	11,87
totaal personeel	11,86	12,20	12,21	13,15	13,98

Ziektepercentage

	1974	1975	1976	1977	1978
productiepersoneel	10,7%	10,9%	11,8%	12,0%	13,2%
overig personeel	5,1%	5,9%	5,6%	6,9%	7,1%
totaal personeel	9,3%	9,6%	10,2%	10,6%	11,4%

Bijlage 21 - Overzicht ziekteverzuim handarbeiders en beambten RDM



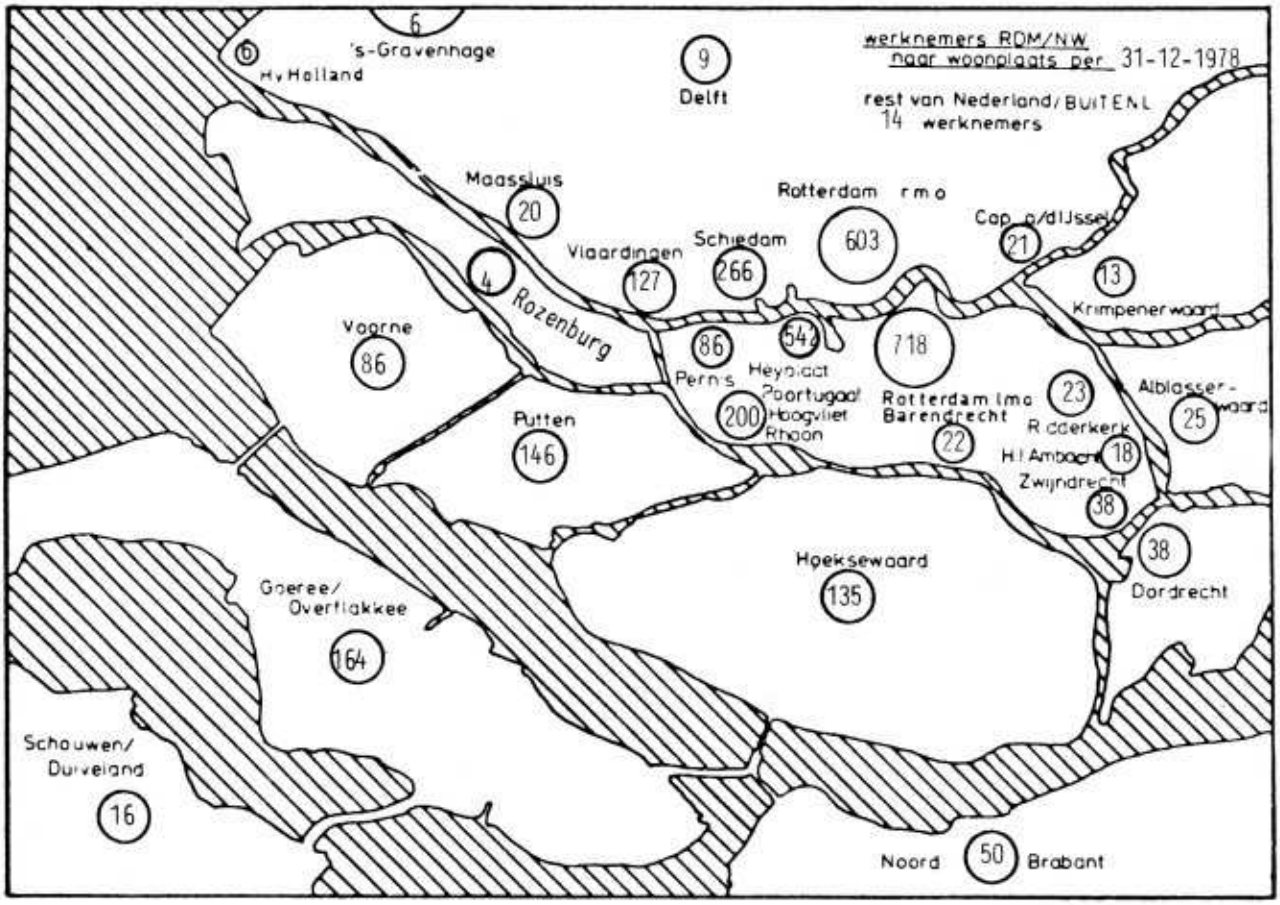
Bijlage 22

Vraag en aanbod bedrijfswoningen

AANBOD c.q. Toewijzing		**VRAAG**	
De toewijzing van een woning vond plaats op grond van de volgende motieven		Het aantal aanvragen om woonruimte daalde van 184 op 1-1-1978 tot 136 op 31-12-1978. Aanvraagredenen zijn:	
medisch advies	10	medisch advies	9
huwelijksplannen of inwonend	18	huwelijksplannen of inwonend	27
moderne/beter gesitueerde woning	8	moderne/beter gesitueerde woning	72
huidige woning te klein	9	huidige woning te klein	19
huidige woning te groot	2	huidige woning te groot	5
afstand werk-woonplaats bezwaarlijk	5	afstand werk-woonplaats bezwaarlijk	2
		willen Heijplaat verlaten	2
totaal	52	totaal	136

Bijlage 23

Spreiding woonplaatsen in beeld.



RDM