"RDM Inzicht", juni 1990, 7e jaargang, nummer 3.

Ontvangen van Rob Lampen, Rotterdam.

INZICHT

PERSONEELSBLAD
VAN DE ROTTERDAMSCHE
DROOGDOK MAATSCHAPPIJ B.V.

ZEVENDE JAARGANG NUMMER 3

REDACTIEADRES:
AFDELING PERSONEELSZAKEN RDM
POSTBUS 913, 3000 AX ROTTERDAM
TELEFOON 010 - 4 87 26 33

RDM TECHNOLOGY

ALGEMENE GANG VAN ZAKEN EN VOORUITZICHTEN

ALGEMEEN

Het jaar 1989 stond in het teken van opvallende ontwikkelingen in de internationale verhoudingen. Democratiseringsprocessen in de Oostbloklanden en verdergaande ontspanning tussen de grootmachten zullen invloed hebben op militaire strategieën in de toekomst. Bij RDM wordt een groot deel van de omzet bepaald door produktie voor de defensiesector. De invloed van voornoemde processen op de toekomstige vraag is afhankelijk van de uitkomst van verdere ontwapeningsbesprekingen alsmede de vertolking daarvan in nieuwe militaire inzichten en budgetten.

In het vorige jaarverslag maakten wij reeds melding van het overleg met de Nederlandse overheid op grond van de gewijzigde beleidsvoornemens betreffende toekomstige onderzeebootaanschaffingen. Dit overleg werd in het verslagjaar intensief voortgezet en resulteerde in de zomer van 1989 in een principe-overeenkomst voor de financiering van een studieopdracht van de MORAY-type onderzeeboot, in samenhang met een herstructurering en capaciteitsaanpassing van de industriegroep Marinebouw waarbinnen de produktie van het WALRUS-programma plaatsvindt. Deze principe-overeenkomst werd op 31 oktober aan de Tweede Kamer voorgelegd en accoord bevonden.

In dit kader tekent ook het reeds eerder gesignaleerde belang van internationale samenwerking zich steeds duidelijker af. Geruggesteund door de Nederlandse overheid vond dan ook in 1989 een aantal gesprekken plaats. Gezien de gecompliceerdheid van deze materie mag echter niet op korte termijn gerekend worden op concrete resultaten uit de voortzetting van deze gesprekken.

Naast de onderzeebootmarkt spelen natuurlijk ook de overige defensie materieelaanschaffingen een belangrijke rol. De samenwerking met de bedrijven DAF Special Products en Hollandse Signaal Apparaten, gericht op vergroting van het Nederlandse aandeel in toekomstige programma's tot verbetering van bestaande tanks of aanschaf van nieuwe tanks, werd vorm gegeven door deelname in Leon Industrial Systems B.V.

In dit verband, maar ook daarbuiten, wordt met veel belangstelling uitgekeken naar het in oktober 1989 door het nieuw aangetreden kabinet aangekondigde herziene meerjarenplan voor defensie.

In scenario's voor de toekomst van RDM kan op civiel gebied de energie-sector een belangrijke rol innemen. De traditionele positie als bouwer van grote stoomturbines werd bevestigd door het verkrijgen van de opdracht voor de 650 MWE turbine voor de Hemweg Centrale. De toepassing van kolenvergassing en de groeiende markt voor warmte/kracht eenheden kunnen een aanmerkelijke groei van onze aktiviteiten in deze sector teweegbrengen. Ook een stijgende vraag in de markt voor petrochemische apparaten kan daarbij een rol spelen.

Werd in het directieverslag over 1988 een terugblik geworpen op de verstreken vijf jaren, nu kan geconstateerd worden, dat 1989 een overgang markeert naar een nieuwe fase. Een fase die naar alle waarschijnlijkheid minder gedomineerd zal worden door onderzeebootbouw.

Echter, eind 1989 had RDM vijf onderzeeboten op het bedrijf onderhanden, te weten vier onderzeeboten van de WALRUS-klasse in verschillende nieuwbouw-stadia en Hr.Ms. ZWAARDVIS voor een ingrijpende meerjarige onderhoudsbeurt. De overgang van deze situatie naar een volgende fase stelt grote eisen aan het aanpassingsvermogen van alle daarbij betrokkenen, zeker indien de toekomstige situatie nog niet duidelijk vastligt. In dit licht gezien stemt het bereikte financiële resultaat over 1989 niet tot ontevredenheid en past vooral waardering voor al die personeelsleden die, ondanks de onzekerheden, zich toch ten volle ingezet hebben.

RESEARCH EN ONTWIKKELING

Vooruitlopend op de besluitvorming in het overleg met de overheid, werd, teneinde de eigen aktiviteiten niet nodeloos te vertragen, in april 1989 door RDM opgericht de Projektorganisatie Onderzeeboot Systemen (POS). Dit is een projektmanagementorganisatie ten behoeve van de ontwikkeling van nieuwe onderzeeboten, zowel voor de exportmarkt als voor eventuele Nederlandse bouw. Deze organisatie zal als kenniscentrum de bijdragen van Nederlandse bedrijven en research-instituten op het gebied van onderzeebootbouw en de kennis van de Koninklijke Marine bundelen.

Doelstelling is aldus de eindverantwoordelijkheid voor het ontwerp en de levering van een totaal onderzeebootsysteem te kunnen nemen. De voorontwerpen m.b.t. de MORAY-klasse onderzeeboten werden in deze projekt-organisatie ingebracht. Zoals reeds vermeld, werd in 1989 overeenstemming bereikt over de financiering van een projektdefinitiestudie (PDS) voor de MORAY-1800, welke als uitkomst in 1991 een bestekklaar bouwontwerp moet opleveren. Voor deze PDS is een bedrag van f 46 mln begroot waarvan een aanmerkelijk deel door de overheid gefinancierd zal worden.

Het ontwerp voor deze nieuwe klasse van onderzeeboten gaat uit van een modulaire bouw waarbij rekening wordt gehouden met de mogelijkheid tot inbouw van een buitenluchtonafhankelijke voortstuwing. De ontwikkeling bij RDM op dit terrein is gericht op toepassing in onderzeeboten die op grote afstand van de thuisbasis moeten kunnen opereren. Onder de benaming 'SPECTRE', een samentrekking van 'Submarine Power for Extended Contact Trailing and Range Enhancement', wordt in dit project gewerkt aan een 'closed cycle' diesel systeem, voorzien van een speciaal 'water management system' voor de behandeling van de afvoergassen. De inspanningen in het verslagjaar om het opgewekte geluidsniveau binnen de gestelde limieten te brengen, waren succesvol.

In de maanden september en oktober werd door een gezamenlijk RDM/Nevesbu/Signaal team en een groep experts van de Spaanse werf Bazan en de Spaanse marine een 'prefeasibility study' voor een nieuwe Spaanse onderzeeboot uitgevoerd. Deze studie in Nederland maakt onderdeel uit van een door Bazan opgezet programma, hetwelk soortgelijke studies in Engeland, Duitsland en Frankrijk omvatte.

Naast de genoemde aktiviteiten op onderzeebootgebied en de ontwikkelingsinspanningen gerelateerd aan de lopende produktie, verdient nog een tweetal projecten vermelding. Het Vrije Zuiger Motorproject bereikte in 1989 het stadium van beproevingen aan een prototype. De aandacht is nu vooral gericht op optimalisering van de verschillende componenten. Het prototype van de Agri-Jobber, waarover RDM beschikt op grond van de overeenkomst met het Zweedse bedrijf Biocomb, werd na een aantal aanpassingen intensief beproefd tijdens het oogstseizoen 1989. De testresultaten waren bemoedigend, zodat besloten is tot verdere ontwikkeling van dit multi-functionele landbouwwerktuig.

RDM TECHNOLOGY

PERSONEELS-JAARVERSLAG 1989

PERSONEELSBLAD VAN DE
ROTTERDAMSCHE DROOGDOK
MAATSCHAPPIJ B.V.

JUNI 1990,
7e JAARGANG NUMMER 3

REDACTIE: G.C. HEINS, E. VAN DER SCHEE, M. VAN DER MEER – FOTOGRAFIE: J. BOEKHOLT – VORMGEVING EN DRUK: STUDIO QUATTRO 010 - 4195819 – REDACTIEADRES: AFDELING PERSONEELSZAKEN RDM, POSTBUS 913, 3000 AX ROTTERDAM, HEIJPLAATSTRAAT 21, 3089 JB ROTTERDAM, TELEFOON 010-4 87 28 63

MARINEBOUW

■ *de scheepslift in aanbouw*

Begin 1989 maakte de toenmalige Staatssecretaris van Defensie een korte vaartocht met de onderzeeboot ZEELEEUW, de eerste boot van de WALRUS-klasse die haar beproevingen voor de officiële indienststelling onderging. Zijn commentaar: 'een leeuw van een schip', benadrukte de enorme prestatie die door alle betrokkenen bij de bouw geleverd is. De beproevingen zijn in 1989 voorspoedig verlopen en afgerond, zodat de boot, na de laatste afbouwperiode, in het voorjaar 1990 aan de Koninklijke Marine zal worden overgedragen. De bouw aan de andere drie boten van de WALRUS-klasse vordert gestaag. Tegelijkertijd met de overdracht van de ZEELEEUW zal de derde boot DOLFIJN te water worden gelaten. De WALRUS zal in het najaar 1990 haar proefvaart beginnen.

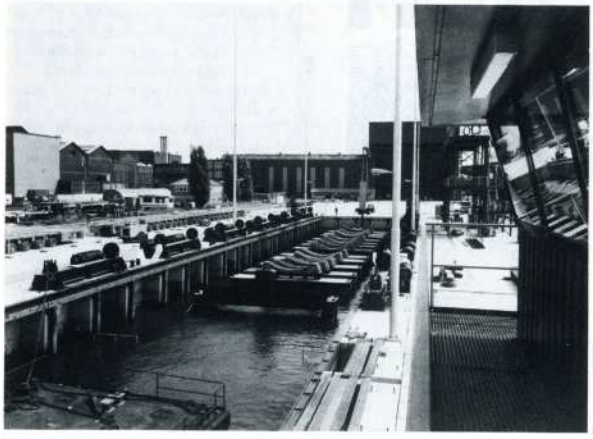
1989 was een druk jaar voor de industriegroep Marinebouw. Naast het werk aan de WALRUS-klasse is in het najaar het levensverlengend onderhoud gestart aan Hr.Ms. ZWAARDVIS. Een delicaat onderdeel van het werk was het opensnijden van het achterschip waardoor de hoofd-electromotor eruit gehaald en gereviseerd kan worden.

In september werd de nieuwe scheepslift van RDM door burgemeester Peper van Rotterdam officieel in bedrijf gesteld. Als eerste werd bij deze gelegenheid de WALRUS in het water gezet. De scheepslift was de belangrijkste investering in de recente geschiedenis van de Marinebouw. In goede samenwerking met alle betrokkenen werd de bouw van dit object geheel volgens tijdschema en binnen het budget van circa f 21 miljoen gerealiseerd. Voor het rijdend verplaatsen van onderzeeboten werd een meerjarig contract gesloten met een bedrijf gespecialiseerd in dit transport met behulp van hydraulische wagenstellen. In combinatie met de scheepslift maakt deze wijze van transport het mogelijk voortaan zowel de nieuwbouw als onderhouds- en reparatiebeurten van onderzeeboten horizontaal in een loods te doen plaatsvinden. Hiermede is een aanmerkelijke verbetering bereikt, zowel van de arbeidsomstandigheden als van de kwaliteit en efficiency tijdens het bouwproces. Het gereedkomen van de scheepslift luidde ook het vertrek in van de laatste twee drijvende droogdokken, die inmiddels verkocht zijn.

Een andere belangrijke vernieuwing kreeg zijn beslag in mei 1989 met de ingebruikneming van een nieuw geïntegreerd informatieverwerkingssysteem voor produktiebesturing. Dit in 4e generatie software geschreven systeem, tot stand gekomen na een gedegen periode van voorbereiding, vervangt een groot aantal inmiddels verouderde, afzonderlijke computerprogramma's.

Realisatie van bovengenoemde activiteiten vergde in 1989 een personeelsinzet die het noodzakelijk maakte op vrij grote schaal tijdelijk personeel in te lenen. Doordat dit samenviel met onduidelijkheid t.a.v. de werkgelegenheid op lange termijn wegens de in het begin van dit verslag genoemde ontwikkelingen, ontstond een spanningsveld tussen heden en toekomst waarbinnen het functioneren, zowel voor het personeel als de bedrijfsleiding, niet eenvoudig was.

■ *de scheepslift voltooid, klaar voor gebruik*



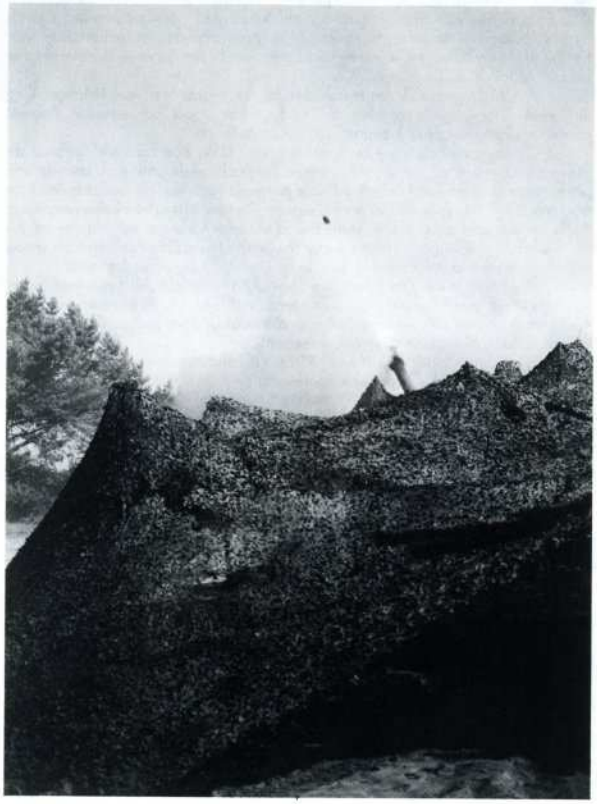
ALGEMENE WERKTUIGBOUW

Voor de industriegroep Algemene Werktuigbouw blijven opdrachten voor defensiematerieel belangrijk. Het is duidelijk gebleken dat de bij RDM ontwikkelde modificatie- en revisieprogramma's voor bestaand geschut en landmachtvoertuigen toekomst hebben, zowel bij de Nederlandse Landmacht als in het buitenland. De uitvoering van het M114/39 houwitserproject voor de Deense, Noorse en Nederlandse legers nam in het verslagjaar een belangrijk deel van de capaciteit in beslag. Op 19 september vond een succesvolle demonstratie plaats van een aantal van deze getrokken houwitsers voor verzamelde Europese journalisten. Vorderingen zijn gemaakt met de proefrevisie van 4 M109 'selfpropelled howitzers' van het Nederlandse leger. Op basis van dit onderzoek zal een beslissing worden genomen over het toekomstige onderhoud en 5e echelonsrevisie van het bestand. Ook heeft RDM in samenwerking met de Zweedse onderneming Bofors een onderzoek uitgevoerd naar de verbetering van de Amerikaanse versie van dit geschut en de mogelijkheden daarvoor op de exportmarkt. In opdracht van de Canadese Landmacht wordt een modificatiepakket ontwikkeld voor de kleine 105 mm getrokken houwitser M101. De modificatie is onder andere gericht op verhoging van vuurkracht en bereik. Bij de opdracht hoort de oplevering van twee stuks verbeterde M101.

Aanvullende opdrachten werden verkregen voor de produktie van onderdelen t.b.v. het Ariane program, welke aan zeer strenge tolerantie eisen moeten voldoen.

RDM heeft een minderheidsbelang genomen in een joint venture met het management van de Amerikaanse vennootschap Metec. Dit bedrijf heeft de exploitatie van de kolengravers in de VS overgenomn van RSV, welke tot nu toe nog steeds

■ *een batterij M114/39 veldhowitsers, in gebruik bij de Koninklijke Landmacht, tijdens schietoefeningen*



eigenaar was. Het belang van RDM is gelegen in een mogelijke verdere ontwikkeling van de machine en de levering van onderdelen. In dit verband werden van RSV de patenten overgenomen.

Gedurende 1989 heeft de Algemene Werktuigbouw veel voorbereidend werk uitgevoerd ten behoeve van de komende produktie van onder meer turbinehuizen voor de nieuw te bouwen kolengestookte eenheden van de Amer- en Hemweg-elektriciteitscentrales. Voor de benodigde produktiecapaciteit werd besloten de grote kotter- en carrouseldraaibank te renoveren en te voorzien van nieuwe CNC-besturing. Beide machines zijn eind 1989 gereedgekomen en bij het produktieproces ingeschakeld.

ENERGIESYSTEMEN

Op 25 oktober 1989 werd de opdracht verkregen voor de levering van een 650 MW turbogenerator installatie met toebehoren aan het Energieproduktie-bedrijf UNA. De installatie is bedoeld voor de nieuwe eenheid 8 van de elektriciteitscentrale Hemweg in Amsterdam. RDM zal, als Nederlandse licentienemer van Asea Brown Boveri, de stationaire turbinedelen alsmede pijpleidingsystemen fabriceren en voorts de werkplaats- en bouwplaatsmontage van de complete stoomturbine-installatie verzorgen. Het zwaartepunt van deze werkzaamheden waarmee inmiddels is aangevangen, zal liggen in de jaren 1991 tot en met 1993. De contractuele opleveringsdatum van de eenheid is vastgesteld op 1 juni 1994. Met dit werk bevestigt RDM haar positie op de binnenlandse markt voor materieel voor energiecentrales.

Het werk voor de eerder in 1988 verkregen opdracht voor een soortgelijke installatie voor de Geertruidenbergse Amer 9 centrale vordert gestaag. Tevens werd een grote reparatieopdracht uitgevoerd voor een hogedruk turbine van de Maasvlaktecentrale.

Naast deze activiteiten werd in 1989 een aantal zware apparaten, opslagtanks en componenten geleverd voor de chemische en petrochemische industrie. Onder meer werden twee moleculaire afscheiders in opdracht verkregen voor gebruik op het Noordzeeplat en produktieseparatoren voor de winning van aardgas. De separatoren zijn bestemd voor een offshoreplatform dat zal worden geplaatst op het noordwest plat van Australië. De goede reputatie die de RDM op dit terrein in het buitenland heeft is van grote waarde gebleken bij het verkrijgen van deze opdracht. Er bestaan goede kansen op het verkrijgen van vervolgopdrachten voor het genoemde project. Voor een nieuwe fabriek voor de produktie van vloeibaar CO_2 op Rozenburg in het Rijnmondgebied heeft Energiesystemen een tweetal opslagvaten gebouwd.

Voor de U.S. Navy nadert een bijzonder dikwandig vat zijn voltooiing. Een belangrijke mijlpaal in het produktieproces van dit in totaal meer dan 400 ton zware vat was het inlassen van een grote toegangs 'nozzle' met een diameter van 2 meter en een gewicht van circa 50 ton in het cilindrische gedeelte van het vat. De grootste lasdiepte bedroeg 45 cm. Voor een goede uitvoering van het lasproces moest het vat zelf continu gekanteld worden. Een speciaal ontworpen computerprogramma coördineerde daarbij driedimensionaal zowel de bewegingen van het vat als die van de laselektroden.

De markt voor grote vaten en apparaten trekt sinds enige tijd aan. Dat nu in internationale concurrentie ook opdrachten vanuit andere wereld-delen verkregen kunnen worden stemt tot tevredenheid. Voor de hand liggend is dat de organisatie een forse inspanning moet plegen om te voldoen aan alle technische en economische voorwaarden.

■ *twee opslagvaten voor AGA*

FINANCIEEL OVERZICHT

VERKORTE WINST- EN VERLIESREKENING

(bedragen in miljoenen guldens)

		1989		1988
Waarde van de produktie (inclusief overige bedrijfsopbrengsten)		255,0		267,7
Bedrijfslasten:				
grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk en andere externe kosten	167,0		169,2	
salarissen, incl. sociale lasten	86,9		86,6	
afschrijving op productiemiddelen	6,8		9,0	
overige kosten	2,1		0,6	
Totaal van de bedrijfslasten		- 262,8		- 265,4
Rentebaten		11,4		7,9
Resultaat uit gewone bedrijfs-**uitoefening vóór belastingen**		3,6		10,2
Belastingen over dit resultaat		- 0,9		- 2,4
Resultaat uit gewone bedrijfs-uitoefening na belastingen		2,7		7,8
Buitengewone lasten en baten		–		- 10,0
Belastingen hierover		–		3,5
Resultaat na belastingen		2,7		1,3

Toelichting op verkorte winst- en verliesrekening

In 1989 werd een winst van *f* 2,7 miljoen behaald, meer dan een verdubbeling ten opzichte van 1988. Ondanks het lagere gemiddeld aantal personeelsleden (6,3%) bleven de totale salariskosten vrijwel gelijk, dit doordat in 1988 een bedrag van *f* 3,2 miljoen 'negatieve' kosten in verband met veranderde SUM-regelingen was opgenomen. In de salariskosten is in 1989 een bedrag van *f* 1,5 miljoen winstdeling en de daarbij behorende sociale lasten opgenomen. Door een lager niveau van investeren werden minder afschrijvingskosten gemaakt. Mede hierdoor daalden de bedrijfskosten ten opzichte van het voorgaande jaar met 1% (*f* 2,6 miljoen). Rentebaten kwamen in 1989 vooral vanwege een hogere marktrente aanmerkelijk beter uit dan in het jaar daarvoor.

BELANGRIJKE KENGETALLEN

(bedragen in miljoenen guldens)

		1989		1988
Gefaktureerde omzet		103,9		107,5
Orderportefeuille		1.653,2		1.613,2
waarde onderhanden werk op 31 december	1.267,7		1.124,6	
nog te verwerken na 1 januari	385,5		488,6	
Liquide middelen		113,1		160,0
Eigen vermogen		63,8		61,1
Investeringen in productie-middelen		8,7		31,1
Waarde van de productiemiddelen (gebouwen, machines, enz.)		61,5		59,8

Toelichting op kengetallen

In 1989 werden (evenals in 1988) geen grote meerjarige opdrachten afgeleverd, met als gevolg dat de afgeleverde omzet lager was dan de aan het onderhanden werk toegevoegde waarde. De orderportefeuille nam met *f* 40 miljoen toe, maar deze toename was niet voldoende om de in het jaar uitgevoerde productie te compenseren. Het nog uit te voeren deel van de orderportefeuille daalde daardoor met *f* 103 miljoen.

De hoeveelheid liquide middelen nam in 1989 af doordat tegenover gedane uitgaven op onderhanden opdrachten minder termijnbetalingen door opdrachtgevers stonden.

Investeringen waren in 1989 lager dan in 1988 doordat in 1988 het merendeel van de aanschaf van de scheepslift werd gedaan. Toch werd in 1989 nog meer geinvesteerd dan afgeschreven, zodat de waarde van de productiemiddelen toenam met *f* 1,7 miljoen.

De reserves stegen met de winst van 1989 (*f* 2,7 miljoen) tot *f* 23,8 miljoen, zodat het eigen vermogen inclusief het aandelenpakket nu *f* 63,8 miljoen bedraagt.

SOCIAAL BELEID

In dit hoofdstuk werd in het personeelsjaarverslag over 1988 melding gemaakt van de in 1987 gestarte exit-interviews onder medewerkers die gebruik maakten van de regeling vervroegde uittreding of ontslag op eigen verzoek namen. Hoewel deze groepen niet volledig representatief behoeven te zijn voor het gehele personeelsbestand, is het interessant om kennis te nemen van hun opvattingen over verschillende aspecten van het sociaal beleid bij de RDM. Vooral aspecten die negatief worden beoordeeld vragen extra aandacht.

In 1989 hebben bijna 40 deelnemers aan de SUM-regeling en meer dan 60 medewerkers die ontslag namen aan de interviews meegewerkt. Er werden in totaal ruim 30 vragen gesteld waarvan er in dit kader uiteraard slechts een beperkt aantal aan de orde kan komen.

Interessant is te zien dat bijna 40% van de SUM-deelnemers gebruik maakt van de regeling uit behoefte aan meer vrije tijd, gevolgd door ruim 20% die zegt hiermee de werkgelegenheid voor jongeren te willen bevorderen. Incidenteel worden genoemd het te zwaar worden van het werk, de sfeer of de onzekerheid over de toekomst van de RDM. De redenen van vertrek bij degenen die naar een andere werkkring gaan, zijn uiteraard geheel anders. Bij vrijwel de helft heeft dit te maken met de verwachtingen voor de toekomst van de RDM of de eigen toekomstmogelijkheden. Minder dan 20% van hen geeft het salaris als vertrekreden aan.

Vragen die te maken hebben met het promotie- en loopbaanbeleid bij de RDM zijn als aandachtpunten voor sociaal beleid belangwekkend. De SUM-ers kijken in meerderheid met tevredenheid terug op hun loopbaan. Een kleine 30% zegt minder te hebben bereikt dan verwacht. Hoewel 60% van de overige vertrekkers zegt bij de RDM de functie te hebben bereikt die men verwachtte, denkt 75% bij hun nieuwe werkgever meer promotiekansen te zullen krijgen. Op de vraag of elke RDM-er redelijke kansen heeft om hogerop te komen houden de ja- en de nee-zeggers elkaar redelijk in evenwicht.

In tegenstelling tot de SUM-ers die daar minder negatief over denken, is rond de 40% van degenen die in 1989 met ontslag op eigen verzoek gingen van mening dat de werkzaamheden bij de RDM meer dan normale risico's voor veiligheid en gezondheid met zich brengen. Zonder al te snel conclusies te trekken is dit een voldoende signaal om het arbeidsomstandighedenbeleid zorgvuldig uit te voeren.

Met de beantwoording van één vraag zijn zowel SUM-ers als andere vertrekkers zeer eensgezind. Vrijwel unaniem zijn ze van mening dat een regelmatig gesprek tussen leidinggevende en medewerker waarbij ook over loopbaanmogelijkheden wordt gesproken, zoal niet noodzakelijk dan toch in elk geval een goede zaak zou zijn. Het antwoord op de vraag of de chef regelmatig zijn mening over het functioneren en over de werkresultaten heeft gegeven is verrassend. Meer dan 50% zegt dat de chef dat nooit of nauwelijks heeft gedaan. Dit aspect van het leidinggeven vraagt derhalve aandacht.

De RDM-ers blijken in meerderheid niet ontevreden te zijn over hun salaris en de overige arbeidsvoorwaarden. In verhouding scoort wel de vergoeding voor het woon-werkverkeer negatief.

Zoals in het begin van dit hoofdstuk al gezegd, zijn er mede door de resultaten van de exit-interviews voldoende aanknopingspunten om in praktische zin verder vorm te geven aan het sociaal beleid bij de RDM. Elders in dit jaarverslag wordt ruim aandacht gegeven aan de activiteiten die in 1989 in het kader van het sociaal beleid hebben plaatsgevonden, zoals arbeidsvoorwaarden, opleiding en personeelsontwikkeling, overleg en communicatie en tenslotte veiligheid, gezondheid en welzijn.

PERSONEEL IN CIJFERS

PERSONEELSBESTAND NAAR HOOFDAFDELING

	31-12-1989	31-12-1988
Directie	4	4
Directiesecretariaat	6	7
Financiën & Administratie	31	33
Informatiesystemen & Automatisering	12	11
Sociale & Algemene Zaken	87	94
Commerciële Zaken	8	11
POS (voorheen Marketing & Innovatie)	10	5
Marinebouw	649	734
Algemene Werktuigbouw	413	449
Energiesystemen	109	82
Totaal	1329	1430

Personeelsbewegingen

Vertrokken in 1989

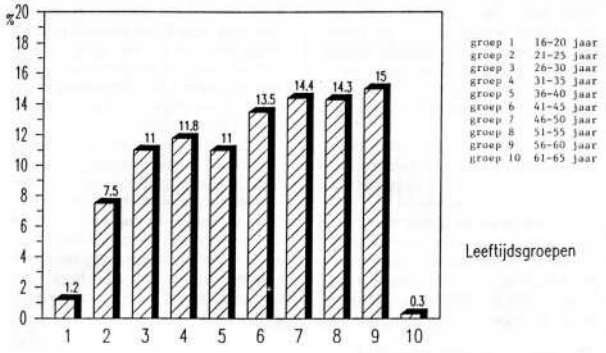
● naar militaire dienst	6
● langer dan 1 jaar	
● arbeidsongeschikt	22
● pensioen/SUM	44
● overleden	4
● ontslag op eigen verzoek	63
● ontslag op initiatief bedrijf	10

Het verlooppercentage kwam daarmee op 11,3% ten opzichte van 9,2% in 1988.

Gekomen in 1989

● uit militaire dienst	10
● weer arbeidsgeschikt	6
● van bedrijfsschool	9
● nieuwe dienstverbanden	
● onbepaalde tijd	22
● nieuwe dienstverbanden	
● bepaalde tijd	11
● vakantiewerk	1

LEEFTIJDSOPBOUW EN GEMIDDELDE LEEFTIJD, PER 31-12-89



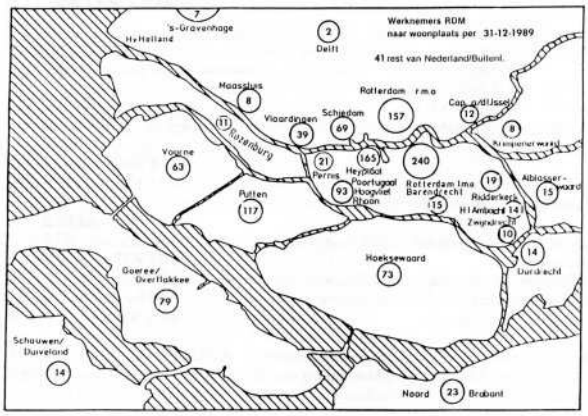
■ *de Zeeleeuw in kouder oorden*

Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd op 31-12-1989 was 41,6 jaar. Op 31-12-1988 was de gemiddelde leeftijd 41,8 jaar.

Spreiding woonplaatsen

Spreiding woonplaatsen in beeld.

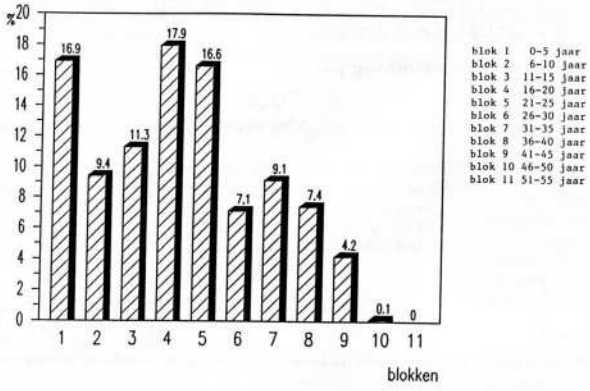


Van onze werknemers, uitgezonderd de tijdelijk afgevoerden en militairen, waren er 676 woonachtig in Rotterdam (inclusief Hoogvliet en Pernis) en 653 woonachtig buiten Rotterdam. In het onderstaande overzicht is de spreiding van de woonplaatsen in beeld gebracht.

Dienstjarenopbouw

Een nieuw gegeven in het jaarverslag is de dienstjarenopbouw. De lengte van het dienstverband is gemiddeld 19,59 jaar, waarbij dient te worden aangetekend dat het hierbij gaat om een 'ongeveer-gegeven' omdat bij de berekening van de percentages steeds is uitgegaan van het midden van een categorie van 5 jaar.

DIENSTJARENOPBOUW



Elk blok gaat over 5 jaar.

IN MEMORIAM

In 1989 zijn ons de volgende medewerkers door de dood ontvallen.

H.B. Nieuwenhuizen, afdeling Marine
J. Siep, afdeling Marine
R.J.J. de Waal, afdeling Algemene Werktuigbouw
H.G. Haak, afdeling Marine

Ieder van hen heeft op zijn eigen plaats in de organisatie veel voor de onderneming gedaan. Met waardering vermelden wij hen op deze plaats.

ARBEIDSVOORWAARDEN

CAO-ONDERHANDELINGEN

In 1988 is een CAO afgesloten met een looptijd tot 1 januari 1990. Hoewel de onderhandelingen tussen vakverenigingen en de werkgeversorganisatie FME aan het einde van het verslagjaar zijn opgestart, is er in bedoeld jaar geen akkoord terzake van een nieuwe CAO gesloten.

ROOSTERVRIJE DAGEN (ADV)

In overleg met de Ondernemingsraad is besloten 7 van de beschikbare 13 dagen aan te wijzen als collectief roostervrij. Dit betekent dat de resterende 6 dagen zijn toegevoegd aan het individuele vakantietegoed.

WINSTDELING

De resultaten over 1988 hebben geleid tot een totaalbedrag beschikbaar voor winstuitkering aan het personeel ter hoogte van *f* 93.000,–. Ongewijzigde toepassing van het winstdelingsreglement zou een winstuitkering van 0.14% betekend hebben. Gezien de geringe omvang van deze uitkering is in overleg met de Ondernemingsraad besloten het beschikbare bedrag uit te keren in de vorm van een belastingvrije feestdagenuitkering van *f* 80,– per medewerker.

Medewerkers die op basis van het reglement op een hogere uitkering dan *f* 100,– recht zouden hebben gehad, en daardoor via de spaarregeling dat bedrag ook netto hadden kunnen ontvangen, hebben desgevraagd ingestemd met de regeling. De feestdagenuitkering betekende voor het merendeel van het personeel een hogere netto-opbrengst dan in het geval het winstdelingsreglement op de traditionele wijze was toegepast.

FUNCTIEWAARDERING

In het verslagjaar is verdere voortgang geboekt met het beschrijven en graderen van functies. De resultaten zijn aan de betrokken personeelsleden medegedeeld. De nieuw beschreven functies zijn in het functieboek opgenomen, veelal als vervanging van inmiddels verouderde beschrijvingen. Door middel van deze renovatie wordt gestreefd naar een steeds completer functie-boek.

PERSONEELSBESTAND NAAR SALARISGROEPINDELING EN SAO-INDELING

Salarisgroep	aantal	% 1989	% 1988	SAO 1989 0	I	II
CC }	20	1,5	2,0	3	5	12
DD } Jeugdgroepen	35	2,6	2,1	5	11	19
EE }	4	0,3	0,3	4	0	0
FF }	0	0,0	0,0	0	0	0
B	8	0,6	0,6	0	4	4
C	47	3,5	3,4	1	35	11
D	192	14,4	15,4	14	87	91
E	321	24,2	24,1	30	117	174
F	208	15,7	15,0	44	89	75
G	115	8,7	8,8	76	36	3
H	103	7,8	8,0	83	20	0
J	95	7,1	7,1	85	10	0
K	35	2,6	2,7	35	0	0
Hoger ingedeeld	137	10,3	10,1	137	0	0
Niet ingedeeld	9	0,7	0,6	9	0	0
Totaal	1329	100,0	100,0	526	414	389

INDIVIDUELE WIJZIGINGEN SALARISGROEPINDELING

In 1989 promoveerden 168 medewerkers naar een hogere salarisgroep. Voor 2 medewerkers werd op grond van een functiewijziging een lagere salarisgroep vastgesteld. Hieronder volgt een overzicht van de wijzigingen.

van/naar	aantal
CC naar DD	25
DD naar EE	1
C naar D	19
D naar E	39
E naar F	22
F naar G	14
F naar H	1
G naar H	16
H naar J	15
J naar K	5
J naar CAO HP	1
K naar CAO HP	10
E naar C	1
E naar D	1

BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING ISF/SAO

Een vijftal werknemers heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid beroep aan te tekenen tegen zijn indeling in een bepaalde salarisklasse. De beroepscommissie

heeft de beroepen behandeld en heeft gesprekken gevoerd met de betrokkenen en hun chef. In alle vijf gevallen heeft de commissie de directie geadviseerd het beroep af te wijzen. De directie heeft de adviezen overgenomen.

PERSONEELSREGELINGEN

De voorbereiding van nieuwe en het aanpassen van bestaande personeelsregelingen is elk jaar aan de orde. Ook in het verslagjaar heeft de Paritaire Werkgroep Aanpassing Personeelsregelingen (ParWAP) aan de Overlegvergadering (ondernemingsraad en directie) adviezen uitgebracht.

Na een voorbereiding die reeds in 1988 was gestart, is door de directie de belangrijke personeelsregeling 2.2.2. vastgesteld. Het betreft een regeling inzake het overleg bij het instellen, wijzigen en beëindigen van ploegendiensten. In de tweede helft van het verslagjaar is gewerkt aan veranderingen in personeelsregelingen naar aanleiding van de herziening van het belasting- en premiestelsel per 1 januari 1990. In december 1989 is een extra editie van het bedrijfsblad Inzicht verschenen, waarin de veranderingen uit de doeken zijn gedaan.

ARBEIDSKOSTEN (in miljoenen guldens)

	1989	1988
Salarissen (exclusief winstdeling)	60,2	63,4
Vakantietoeslag	5,1	5,3
Winstdeling	1,6	0,1
Werkgeversaandeel in:		
● sociale lasten	16,4	17,4
● pensioenpremies	1,6	1,7
● SUM-premie	2,0	1,8
● vorming SUM-voorziening		- 3,2*
Personeelsvoorzieningen	4,9	5,4
	91,8	91,9

RDM TECHNOLOGY

De kosten van personeelsvoorzieningen kunnen als volgt (in guldens) worden gespecificeerd:

	1989	1988
wervingskosten	281.112	167.976
kosten personeelsvervoer	1.837.872	2.020.216
opleidingskosten (inclusief omscholing)	581.156	614.016
toeslagen	171.937	279.214
bedrijfskleding en veiligheidsartikelen	637.631	726.598
personeelskantines	883.067	1.084.049
diverse personeelskosten	470.507	506.844

● De verplichting tot ondernemingsbijdragen in SUM-uitkeringen is per 31 augustus 1988 vervallen. Het restant van de in 1987 gevormde voorziening is derhalve in 1988 vrijgevallen.

OPLEIDING EN PERSONEELSONTWIKKELING

PRIMAIRE VAKOPLEIDING JEUGDIGEN

Omdat het Scholingscentrum een trouwe leverancier van copy voor het bedrijfsblad Inzicht is, betekent een jaaroverzicht van de activiteiten grotendeels een herhaling van al eerder in Inzicht geplaatste berichten. Toch volgt hieronder een overzicht, waarin maand na maand de activiteiten in en van het Scholingscentrum nogmaals de revue passeren.

Januari en febuari werden vooral gekenmerkt door een agressief wervingsbeleid voor nieuwe leerlingen. Dit hield in het bezoeken van scholen voor het geven van voorlichting, het verzorgen van excursies binnen het Scholingscentrum en de produktie-afdelingen. Daarnaast werden vele open dagen van diverse scholen, banenmarkten en exposities bezocht. Dit alles resulteerde op zaterdag 4 maart in een druk bezochte Open Dag, welke door het verspreiden van folders en posters extra onder de aandacht van de schoolverlaters was gebracht.

In april en mei werd door 62 leerlingen aan het praktijk- en theorie-examen deelgenomen. 33 van hen behaalden het volledige diploma, 20 slaagden uitsluitend voor het praktijkgedeelte en 9 leerlingen werden voor beide onderdelen afgewezen.

Vakrichting	Kandi-ten	Geslaagd praktijk en theorie	Geslaagd praktijk	Af-gewezen
Booglassen	12	8	2	2
Edelgas	2	1	1	–
Plaat/constructie	7	2	3	2
Pijpenbewerken		17	7	8
Bankwerken	12	7	3	2
Frezen	3	3	–	–
Kotteren	1	1	–	–
Draaien	4	1	3	–
Scheepsbeschieten	4	3	–	1
Totaal	62	33	20	9

Volledig geslaagd 53% Praktisch geslaagd 85%

5 lassers en 4 machinale bewerkers traden na het behalen van het SOM-diploma in dienst van de RDM. De Stichting Rijndelta was de overige leerlingen behulpzaam bij het zoeken naar een passende werkkring.
Het totaalbeeld geeft aan dat van de 62 leerlingen die aan het examen deelnamen:
9 in dienst traden van de RDM, 43 bij een andere werkgever in dienst traden, 2 werden opgeroepen voor het vervullen van de militaire dienstplicht, 3 hun opleiding vervolgden.
Van 5 ex-leerlingen is niet bekend welke richting zij na het examen zijn ingeslagen.

In de vakantiemaanden juni en juli werd hard gewerkt aan het aanbrengen van vernieuwingen in het scholingscentrum. Zo werd in de afdeling Algemene Werktuigbouw de gehele verlichting aangepast aan de hedendaagse normen en moesten de oude werkbanken plaats maken voor moderne werktafels met ergonomische bankschroeven. Binnen de afdeling Scheepsbouw werden aanwinsten als de nieuwe kantbank en boormachines met gejuich ontvangen.

Met deze aanpassingen en de vakantieperiode achter de rug, kon in de maand augustus gestart worden met de voorbereidingen voor het cursusjaar 1989/1990, zoals het kontroleren en aanschaffen gereedschappen en materialen en het uitwerken van de lesstof. Op 1 september was het dan zover. Een groep van 90 nieuwe leerlingen voor de reguliere opleidingen, het meisjesproject of het allochtonenproject meldde zich die dag om 08.00 uur in de filmzaal.

Leerlingen naar vakrichting per 01/09/1989

	Voor-schakeljaar	1e-jaars	2e-jaars
Bankwerken onderhoud	–	15	10
Machinaal verspanen	–	14	15
Plaatwerken	–	14	4
Pijpenbewerken	–	7	6
Lassen	–	15	20
Meisjesproject	10	–	–
Allochtonenproject	15	–	–
MTS Pré-project	–	–	10
Totaal	25	65	65

■ *aandacht en concentratie bij de leerling Sen, deelnemer aan het Allochtonen-project*

Daarmee had het scholingscentrum 165 leerlingen in huis, wat zondermeer een prima bezetting te noemen valt.

Op vrijdag 29 september vond in de filmzaal de diploma-uitreiking aan de leerlingen van de primaire opleiding plaats. Onder grote belangstelling van familie, vrienden en vertegenwoordigers van de streekschool, SMO-R. en RDM, werden de diploma's door G.C. Heins, Hoofd Sociale en Algemene Zaken, uitgereikt.

De activiteiten volgden elkaar snel op binnen het scholingscentrum. Op 25 november werd de traditionele ouderdag voor de eerste-jaars leerlingen georganiseerd waarbij evenals voorgaande jaren sprake was van een grote belangstelling van de kant van de ouders voor de verrichtingen van hun zoon of dochter. De eerste-jaars leerlingen bezochten het vormingscentrum 'Wormdael' te Sittard. Zeker geen vakantieweek, maar een week waarin naast het samen uitwerken van opdrachten ook verschillende maatschappelijke onderwerpen aan de orde kwamen.

■ *precisie vereist van Ronald de Held bij het examen frezen*

OVERIGE OPLEIDINGEN EN CURSUSSEN

Naast de opleidingen voor jeugdigen is het scholingscentrum ook een belangrijke spil in het verzorgen van cursussen voor RDM-medewerkers. Op 21 september kon Drs. A.N. de Bruin, lid van de directie, onder grote belangstelling van vertegenwoordigers uit de produktie-afdelingen aan 35 RDM-ers het aan deze cursussen verbonden diploma en/of getuigschrift uitreiken. Tevens heeft een groot aantal bedrijven uit de regio gebruik gemaakt van de kennis en outillage, welke binnen het scholingscentrum aanwezig is. Gekozen kon daarbij worden tussen standaardcursussen of geheel op de wensen van de klant afgestemde cursussen.

Cursussen 1989	Deelnemers RDM	Andere bedrijven
Uitslaan plaatwerken	6	
Toegepaste mechanica & computer	8	
Tekeninglezen & meettechnieken scheepsbouw	5	
Middenkader I	12	(examen '90)
Middenkader II	11	
Nederlands voor anderstaligen	5	1
MIG-lassen		16
Uitslaan		8
Vakleer/materiaalkennis		8
Geometrische meettechniek		12
Assistent kunststofbewerking		5
Onderhoudsbankwerken		6
Veritas certificaat pijp 6G		2
Booglassen		3
	47	61

Introductiecursus leidinggevenden en staffunctionarissen

Eind 1988 werd gestart met een serie inleidingen voor leidinggevenden en staffunctionarissen. Nieuwe leidinggevenden en staffunctionarissen moeten snel het bedrijf leren kennen, regels toepassen en mensen op allerlei gebieden informeren en hebben om deze reden extra informatie nodig. Voor de eerste groep is gekozen voor functionarissen die minder dan twee jaar bij de RDM in dienst waren of pas sinds korte tijd in een leidinggevende functie waren aangesteld. Het betrof 28 deelnemers die informatie kregen over de volgende onderwerpen: ondernemingsstrategie, marketing, innovatie en commercieel beleid, sociaal beleid, financiën en administratie, personeelsregelingen, algemene zaken, ISF/SAO, vertegenwoordigend overleg in de onderneming, bedrijfsgezondheids- en veiligheidsdienst, het arbeidsomstandighedenbeleid en informatie en automatisering. De bijeenkomsten duurden maximaal 2 uur en werden om de 2 á 3 weken georganiseerd. De reacties van de deelnemers waren zeer positief. Ook in 1990 zal dit initiatief worden voortgezet.

RDM-medewerkers/externe opleidingen

Een andere belangrijke taak vanhet scholingscentrum is het adviseren van geïnteresseerde medewerkers met betrekking tot verdere opleiding. Tevens werd iedere maand de studiekostenvergoeding op een juiste wijze verzorgd.

Reguliere opleidingsinstituten waar RDM-medewerkers opleidingen aan volgen zijn o.a.: MTS (12), HTS (2), LOI (4), PBNA (2), ROVC (2), Schroevers (1), VBO 15), VEV (3) en PTH (5).

Praktikanten

Dat het scholingscentrum en de RDM een goede naam hebben, blijkt uit de vele aanvragen voor het beschikbaar stellen van stageplaatsen voor praktikanten van verschillende opleidingen. Scholen waarvan de leerlingen stage lopen bij de diverse afdelingen van het bedrijf zijn:

HTS	7
MTS	16
RISO	2
MEAO	1
TU Eindhoven	1
PTH Eindhoven	2

OVERLEG EN INFORMATIE

OVERLEG DIRECTIE - VAKVERENIGINGEN

In het verslagjaar is zeer intensief overleg gevoerd tussen de directie en de vakverenigingen. Er vonden zes vergaderingen plaats en twee voorbereidingsbesprekingen tussen delegaties. De toekomst van de onderzeebootbouw en daarmee de werkbezetting van de afdeling Marine vormde in alle besprekingen het belangrijkste onderwerp.

In de vergadering van 18 januari moest worden vastgesteld dat ondermeer als gevolg van het opschuiven van de behandeling van de defensiebegroting 1989 naar de tweede helft van februari, vertraging was opgetreden in de besluitvorming bij de Overheid over het door de directie opgestelde toekomstscenario voor de onderzeebootbouw bij de RDM.

Op 28 februari werd met de vakverenigingen van gedachten gewisseld naar aanleiding van de behandeling van de defensiebegroting 1989 en het zogenaamde 10-jarenplan voor defensie in de Tweede Kamer. Daarbij zette de Volksvertegenwoordiging vraagtekens bij alle belangrijke materiaalprojecten. In zijn antwoord op vragen bleek de Minister begrip te hebben voor de moeilijke positie van de RDM, doch niet eerder over de toekomst van de onderzeebootbouw te willen oordelen, dan nadat de totale strekking en de consequenties ervan te overzien zouden zijn. In dat verband werden nadere studies aangekondigd onder andere naar de financiële en technisch-organisatorische haalbaarheid van het door de RDM-directie opgestelde scenario. Duidelijk was dat in de lopende regeringspriode geen besluit zou worden genomen over nieuwe opdrachten voor onderzeeboten voor de Koninklijke Marine. Het verkrijgen van een mede door de Nederlandse Overheid te financieren studie-opdracht gericht op een nieuw type onderzeeboot op basis van het MORAY-concept, achtte de directie haalbaar.

Tijdens het overleg op 25 april kon worden gemeld dat alle lopende studies waren afgerond. De vakverenigingen werden op de hoogte gebracht van de resultaten van de gesprekken die de directie met leden van de vaste Kamercommissies van Economische Zaken en van Defensie had gevoerd.

De vergadering van 26 mei viel kort na het onverwacht demissionair worden van het Kabinet. Desondanks zei de directie te verwachten dat de besluitvorming over de financiering van de studie-opdracht en enkele daarmee samenhangende aspecten in een voor de RDM positieve

richting zou worden afgerond. De resultaten van de bijgestelde planning van de werkbezetting en de ontwikkeling van het personeelsbestand waren aanleiding om vast te stellen dat zich tot ver in 1990 geen capaciteitsproblemen zouden voordoen. Belangrijk was ook de conclusie dat het mogelijk zou moeten zijn om de noodzakelijke geleidelijke vermindering van het personeelsbestand in de afdeling Marine naar circa 540 medewerkers te realiseren zonder gedwongen ontslagen.

Op 30 augustus informeerde de directie de vakverenigingen over de principe-overeenstemming die inmiddels over de financiering van de studie-opdracht was bereikt. Er werd uitgebreid gediscussieerd over de voorwaarden die de Overheid daarbij had gesteld, ondermeer m.b.t. de voortgang van het Walrus-project en de bereidheid van de RDM om te komen tot internationale samenwerking.

Het laatste overleg in het verslagjaar vond plaats op 2 november. Naast de rapportage over de voortgang van de studie-opdracht en de stand van zaken met betrekking tot personeelsverloop, personeelswerving, overwerk en inlenen, is vooral gesproken over kansen van de RDM op de civiele scheepsbouwmarkt en in de sector energie-opwekking.

OVERLEG DIRECTIE - ONDERNEMINGSRAAD

Gedurende het verslagjaar 1989 vonden 9 overlegvergaderingen tussen de directie en de ondernemingsraad plaats, waarvan één bijzondere overlegvergadering. Met uitzondering van deze laatste werden alle besprekingen bijgewoond door een lid van de Raad van Commissarissen.

De agenda van de overlegvergaderingen laat zien dat het vooral beleidszaken op ondernemingsniveau zijn die de onderwerpen van gesprek vormen. Dit is verheugend omdat daarmee wordt benadrukt dat de zaken die meer op afdelingsniveau liggen hun plaats vinden in het overleg tussen de afdelingscommissies en de hoofden van dienst. Naar hun aard kunnen de onderwerpen van overleg als volgt worden ingedeeld.

- **Ondernemingsstrategie op middellange en lange termijn**
  De continuïteit van de onderzeebootbouw was in dit kader het belangrijkste onderwerp dat in het verslagjaar op geen enkele overlegvergadering ontbrak. Daarnaast kreeg de marktpositie van de RDM in het algemeen en die op de energiemarkt in het bijzonder, veel aandacht. Ook het innovatiebeleid en de stand van zaken van de meest belangrijke projecten in dat verband werden besproken.

  Financieel-economisch beleid
  Dit onderwerp kwam tijdens een drietal vergaderingen aan de orde bij de behandeling van de begroting 1989 en de jaarrekening 1988. Aan de investeringsbegroting voor 1989 werd afzonderlijk aandacht besteed.

- **Organisatiewijzigingen**
  De ondernemingsraad werd zowel bij de voorgenomen aanpassing van de organisatie van de industriegroep Algemene Werktuigbouw, als die bij Marinebouw, in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen. Ook de gekozen projectorganisatie bij de industriegroep Energiesystemen was aanleiding voor discussie in een overlegvergadering.

- **Arbeidsvoorwaarden, personeelsregelingen en werktijden**
  Uiteraard nemen deze onderwerpen een belangrijke plaats in het overleg tussen directie en ondernemingsraad in. In dit verband moet de aanpassing van een aantal personeelsregelingen in verband met de belastingmaatregelen 'Oort' worden genoemd. In het kader van het onderwerp werktijden heeft de ondernemingsraad tijdens een tweetal overlegvergaderingen met name aandacht gevraagd voor de ploegendienstwisselingen in de groep AW-bankwerkers die intern waren uitgeleend aan de afdeling Marinebouw.

- **Arbeidsomstandigheden**
  Maatregelen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn behoeven de instemming van de ondernemingsraad. In het verslagjaar is het ARBO-jaarplan 1989 en een aantal nieuwe RDM-veiligheidsvoorschriften onder gezamenlijke verantwoordelijkheid opgesteld en vervolgens bekrachtigd in een overlegvergadering. Ook is de voortgang van het ARBO-jaarplan geëvalueerd.

- **Diversen**
  Vanaf 1987 vinden zowel onder de medewerkers die de RDM verlaten omdat zij gebruik maken van de regelingen tot vervroegde uittreding als onder hen die ontslag op eigen verzoek nemen, zogenoemde exit-interviews plaats. De resultaten daarvan geven niet alleen het management maar ook de vertegenwoordigende overlegorganen als ondernemingsraad en afdelingscommissies een belangrijk inzicht in de mening van deze vertrekkers over een groot aantal onderwerpen. Aan het overzicht van de interviews die in 1987 en geheel 1988 zijn gehouden is tijdens een overlegvergadering tussen directie en ondernemingsraad ruim aandacht besteed.

In 1989 zijn niet altijd even gemakkelijke onderwerpen aan de orde geweest. Zij vroegen van de leden van de ondernemingsraad en vooral van degenen die na de OR-verkiezingen op 7 november voor het eerst zitting in dit college namen, veel tijd en energie om zicht te krijgen op de achtergronden en gevolgen van de te nemen besluiten. Het is duidelijk dat de directie vanuit haar verantwoordelijkheid daarbij vaak bedrijfseconomische en financiële aspecten een belangrijke rol laat spelen, terwijl de ondernemingsraad zeer begrijpelijk een groot gewicht toekent aan eventuele gevolgen voor individuele op groepen medewerkers. In de meeste gevallen leidt dit, wellicht om die reden, tot evenwichtige en zowel voor de directie als voor de ondernemingsraad aanvaardbare besluiten.

In dit verslag is niet getracht volledig te zijn in alle onderwerpen van overleg tussen de directie en de ondernemingsraad. In dit licht kan ook worden verwezen naar het OR-jaarverslag 1989 dat door de ondernemingsraad onder eigen verantwoordelijkheid is opgesteld.

AFDELINGSCOMMISSIES

Scholing en training
1989 was een stil jaar voor wat betreft de scholing van de afdelingscommissies. De AC's van Sociale en Algemene Zaken en van Energiesystemen hebben gedurende een scholingsdag aandacht besteed aan de bevoegdheden van een afdelingscommissie. Door diverse omstandigheden hebben er verder geen scholingsdagen plaatsgevonden. Vooruitblikkend op 1990 kan worden gesteld dat dit jaar aanzienlijk drukker wordt. Afdelingscommissieverkiezingen zullen worden gehouden en de zittende AC-leden zullen formuleren wat zij noodzakelijk/belangrijk vinden voor een afdelingscommissie. Voor de nieuwe afdelingscommissies wordt een compleet programma voorbereid.

Afdelingscommissie Marine
Aan het begin van het verslagjaar bestond de afdelingscommissie Marine uit 13 leden, te weten: J.E. Bindinga, A. Bor, J. de Bijl, H.J.S.M. Coenen, F. Hagendijk, A. de Jong, M. van Kleef, B. de man, J.M. Schoors, C. van de Sluis, A. van de Vaart, W. de Vries en W. van Zeeland.

In november trad W. de Vries uit de afdelingscommissie omdat hij werd gekozen in de OR. In zijn plaats werd geen vervanger benoemd, omdat in mei 1990 verkiezingen zullen plaatsvinden. Omdat W. de Vries ook secretaris van de afdelingscommissie was, wordt deze taak tot aan de verkiezingen waargenomen door de voorzitter A. van de Vaart. Het dagelijks bestuur bestaat uit: A. van de Vaart (secretaris), A. de Jong (plaatsvervangend secretaris) en W. van Zeeland (plaatsvervangend voorzitter).

De afdelingscommissie heeft drie commissies gevormd.
- Commissie Artikel IX, bestaande uit W. van Zeeland (coördinator), J. van Kleef, H. Coenen, J. Bindenga en A. van de Vaart.
- ARBO-commissie, bestaande uit P. Hagendijk (coördinator), J. de Bijl en J. Schoors.
- H. Coenen bemande de Commissie Ziekenbezoek.

De afdelingscommissie heeft in het verslagjaar 12 onderlinge vergaderingen en 11 overlegvergaderingen met het hoofd van dienst gehouden. In deze vergaderingen waren de belangrijkste onderwerpen de reorganisatie van de afdeling Marine, de organisatie t.b.v. de projectdefinitiestudie Moray, het terugdringen van overwerk en inlenen en de investeringen. De verhouding tussen de afdelingscommissie en het hoofd van dienst wil de afdelingscommissie goed noemen. Men heeft thans ook het gevoel dat door het hoofd van dienst waarde wordt gehecht aan het oordeel van de afdelingscommissie. Ook kan men er op rekenen dat alle relevante informatie door het hoofd van dienst wordt verstrekt.

In 1989 zijn diverse adviezen gegeven aan de OR, o.a. over de roostervrije dagen, de afbouw ploegendienst voor bankwerkers, overwerkvergunningen en de organisatie van de afdeling. De verhouding tussen OR en afdelingscommissie wordt als goed ervaren. De afdelingscommissie heeft met 2 personen deelgenomen aan de bijeenkomst voor dagelijks besturen afdelingscommissies en de OR op 13 februari. Op deze bijeenkomst wordt positief teruggekeken. Tevens werd met de OR verschillende keren overleg gepleegd over de reorganisatie van de afdeling en het aanvragen van een vertrouwensvergunning.

De wijze van verslaggeving aan de achterban heeft in het verslagjaar een wijziging ondergaan. Omdat de publicatie van het verslag te lang op zich liet wachten, hetgeen de actualiteit geheel uit het verslag haalde, is thans besloten te werken met een nieuwsbrief, welke binnen 1 week na de vergadering verschijnt.

Door de afdelingscommissie is ruime aandacht besteed aan het terugdringen van ongevallen in de afdeling. In verband daarmee is ook meegewerkt aan de IPP-ronden. Met betrekking tot deze veiligheidsronden moet worden gezegd dat de afdelingscommissie niet tevreden is over het resultaat. Onveilige situaties worden niet altijd snel genoeg verholpen. E.e.a. zal in 1990 leiden tot een bespreking tussen ARBO-commissie van OR en van de afdelingscommissies en de Bedrijfsveiligheidsdienst.

Ook de commissie Artikel IX werd in elke vergadering in de gelegenheid gesteld te rapporteren. Daarbij waren zaken als inlenen van personeel en aanvragen voor overwerk steeds terugkerende onderwerpen.

Afdelingscommissie Algemene Werktuigbouw
De afdelingscommissie bestaat uit 13 leden. Per 1 januari 1989 waren dit: J.B. Beyer, J. van Dijk, B.H. Keemink (secretaris), E.R. Kenswil, M. van der Meer, D.W. Netten, L. Sanchez Lois, W.H. Scharroo, M.P. van Sliedrecht, K. Struis, J. Tuinenburg, W. van Veen en M. Verwaal. Per 1 februari trad M.P. van Sliedrecht uit de afdelingscommissie. Zijn plaats werd ingenomen door T.H.J. Kouwenhoven.

Voor de afhandeling van de dagelijkse gang van zaken zorgt het dagelijks bestuur bestaande uit D.W. Netten, B.H. Keemink, W. van Veen en M. Verwaal.
De afdelingscommissie heeft twee commissies gevormd, t.w.:

- de commissie Artikel IX, welke namens de afdelingscommissie de zaken m.b.t. overwerk, in- en uitlenen personeel en uitbesteden bedrijfseigen werk behandelt. In deze commissie hebben zitting D.W. Netten, W. van Veen en M. Verwaal.
- de ARBO-commissie, welke namens de adelingscommissie de zaken m.b.t. veiligheid, gezondheid en welzijn behandelt. Door de leden van deze commissie worden ook de periodieke IPP-ronden meegelopen. De bevindingen tijdens deze ronden worden in de AC-vergaderingen besproken. In deze commissie hebben zitting M. van der Meer, E.R. Kenswil, M. Verwaal en B.H. Keemink.

Daarnaast neemt J. Tuinenburg deel aan het overleg tussen de afdelingscommissies en de OR over de aanpassing van het reglement voor het vertegenwoordigend overleg in de afdelingen.

De afdelingscommissie is in het verslagjaar 7 maal in onderling overleg bijeen geweest. Tevens hebben er in deze periode 8 overlegvergaderingen met het hoofd van dienst plaatsgevonden. In het algemeen kan worden gezegd dat dit overleg met het hoofd van dienst redelijk is verlopen, al blijft het gevoel bij de afdelingscommissie bestaan dat onvoldoende waarde wordt gehecht aan het oordeel van de afdelingscommissie. Ook hebben de afdelingscommissieleden niet het gevoel dat zij alle relevante informatie van het hoofd van dienst ontvangen.

De belangrijkste agendapunten in 1989 waren de organisatie van de afdeling en de problemen die werden geconstateerd tijdens de IPP-ronden.

Bij de vergaderingen van de afdelingscommissie was steeds een lid van de OR aanwezig, die een toelichting gaf over de op dat moment in de OR aan de orde zijnde onderwerpen. Het overleg met OR werd als goed ervaren. Driemaal werd door de OR om een advies gevraagd en wel over de data van de vast te stellen roostervrije dagen, over de investeringen en over de organisatiewijziging in de Algemene Werktuigbouw.

De verhouding met de andere afdelingscommissies binnen de RDM wil de AC als zijnde zakelijk omschrijven. De verslagen van de AC-vergaderingen en de overlegvergaderingen worden naar de andere AC's gezonden, eveneens ontvangt men regelmatig de verslagen van de andere AC's.

Afdelingscommissie Energiesystemen

Op 1 januari van het verslagjaar kende de afdelingscommissie de volgende samenstelling: F.J. den Deugd (voorzitter), N. van der Linde, W. de Berg (coördinator Artikel IX), W. Sleebos en A. Botzen (secretaris). In het verslagjaar trad N. van der Linde om persoonlijke redenen uit de afdelingscommissie. Hij werd opgevolgd door L. Delicaat.

In het verslagjaar heeft de afdelingscommissie vijf maal onderling vergaderd en vijf maal was er een overlegvergadering met het hoofd van dienst. De belangrijkste onderwerpen in deze vergaderingen waren: de tijdelijke instelling van een derde ploeg, de organisatie van de afdeling, interviews t.b.v. een audit en de BS-5500. Over het algemeen is het overleg tussen hoofd van dienst en afdelingscommissie goed te noemen. Er werd redelijke waarde gehecht aan het oordeel van de afdelingscommissie en voorzover kan worden nagegaan wordt alle relevante informatie aan de afdelingscommissie verstrekt. De verslagen van de afdelingscommissie worden gepubliceerd en tevens verzonden aan OR en andere afdelingscommissies.

Ook het overleg tussen de afdelingscommissie en de OR was redelijk te noemen. Tweemaal werd door de OR om een advies van de afdelingscommissie gevraagd, t.w. in verband met de vaststelling van de roostervrije dagen in 1990 en over het opzetten van een organisatie voor de afdeling Turbines en de ondersteuning van APFA aan ES.

De scholingsbijeenkomst op 23 januari werd door 4 leden van de afdelingscommissie bijgewoond. De meest belangrijke onderwerpen die tijdens de scholing aan de orde kwamen waren: het nemen van besluiten, vergader- en discussietechniek en het sluiten van compromissen. De cursus werd als zeer nuttig en leerzaam ervaren.

Op 13 februari was er een bijeenkomst tussen delegaties van de afdelingscommissies en de OR, waarin allerlei informatie werd uitgewisseld. Aan deze naar de mening van de afdelingscommissie geslaagde bijeenkomst, werd door twee leden van de AC deelgenomen.

Afdelingscommissie Sociale en Algemene Zaken

De afdelingscommissie bestaat uit 5 leden, t.w. Th. van der Hoeven, J. van Hulst, W. Schuller (secretaris), M. Vischschraper (voorzitter) en M. Niepce. In december van het verslagjaar besloot Th. van der Hoeven zijn lidmaatschap in verband met zijn gezondheid te beëindigen. Zijn plaats werd ingenomen door W. Bruinsma.

De afdelingscommissie is in het verslagjaar 7 maal in onderling beraad bijeen geweest. Even zovele malen heeft overleg plaatsgevonden tussen de afdelingscommissie en het hoofd van dienst. Dit overleg wordt over het algemeen als zeer positief ervaren. De belangrijkste onderwerpen waarover in het verslagjaar met het hoofd van dienst gesproken is, zijn:

- reductie personeel SAZ als gevolg van een reductie in het personeelsbestand van de productie-afdelingen
- een plan om de RDM te voorzien van een nieuwe toegang
- de overplaatsing van medewerkers van de Garage naar de Portiersdienst
- de uitkomsten van de SUM/exit-interviews
- het invoeren van functioneringsgesprekken bij SAZ
- IPP-ronden (zin of onzin).

In de vergaderingen van de afdelingscommissie was ook steeds een lid van de OR aanwezig, die een toelichting gaf op alle op dat moment in de OR aan de orde zijnde zaken. Een ander vast agendapunt was het verslag van het hoofd van dienst uit de directiestafvergaderingen, waarin alle voor de RDM belangrijke zaken aan de orde kwamen.

Van elke vergadering van de afdelingscommissie werd een verslag gemaakt. Dit verslag werd aan alle medewerkers van de afdeling uitgereikt. Dit vereist wel veel tijd, maar de ervaring heeft geleerd dat dit systeem de betrokkenheid van de collega's bij het afdelingscommissiewerk vergroot. De verslagen worden ook gestuurd naar de secretarissen van de andere afdelingscommissies, de OR en de directie. Van de andere afdelingscommissies worden regelmatig de verslagen ontvangen.

Binnen de afdeling Sociale en Algemene Zaken vinden op diverse plaatsen vormen van gestructureerd werkoverleg plaats. De afdelingscommissie staat hier positief tegenover en is van mening dat werkoverleg op nog meer plaatsen zou moeten worden ingevoerd.

In het kader van de ARBO-wet worden binnen de afdelingen twee IPP-ronden gelopen, waaraan ook afdelingscommissieleden deelnemen. De eerste ronde wordt gewijd aan het bedrijfsterrein, de tweede aan de leerscholen. De afdelingscommissie is niet tevreden over het resultaat van de terreinronde. De verslaglegging is ronduit slecht te noemen, verbeteringen zijn maar zelden waar te nemen en van de meeste, door de deelnemers aan de ronde, waargenomen gebreken of gevaarlijke situaties wordt vastgesteld dat deze worden veroorzaakt door bedrijven die bedrijfsterrein of bedrijfsruimten van de RDM hebben gehuurd en die niet vallen onder de zogenaamde IPP-ronde. Met betrekking tot de ronden die worden gehouden in de afdelingen van de bedrijfsschool is de afdelingscommissie wel tevreden over de daar bereikte resultaten.

De in 1988 door de OR in het leven geroepen commissie die de taak heeft het huidige reglement na te lopen en waar nodig voorstellen tot wijziging van het reglement te doen, heeft in het verslagjaar een aantal malen overlegd. Het resultaat is een aantal wijzigingsvoorstellen, die in 1990 ter beoordeling aan de afdelingscommissies zullen worden voorgelegd. Voor de afdelingscommissie Sociale en Algemene Zaken heeft W. Schuller zitting in deze commissie.

Op 13 februari 1989 vond overleg plaats tussen de OR en de afdelingscommissies. In dit overleg is van gedachten gewisseld over alle zaken die voor een goede communicatie tussen de afdelingscommissies onderling en tussen de afdelingscommissies en de OR van belang kunnen zijn. De bijeenkomst is als zeer positief ervaren en de enige kritiek die de afdelingscommissie op dit soort bijeenkomsten heeft is dat deze te weinig worden gehouden.

BEDRIJFSBLAD INZICHT

Naast acht normale uitgaven van het bedrijfsblad Inzicht, kwam in 1989 twee maal een extra uitgave van het blad tot stand. Eén daarvan was gewijd aan het jaarverslag van de ondernemingsraad over 1988. In december 1989 kwam nogmaals een extra editie tot stand, waarin informatie werd verstrekt over de herziening van het belastingstelsel per 1 januari 1990 en de hiervan het gevolg zijnde wijzigingen in de personeelsregelingen RDM.

De redactie van Inzicht bestond evenals voorgaande jaren uit G.C. Heins, E. van der Schee en M. van der Meer. De fotografie werd verzorgd door J. Boekholt.

EINDEJAARSPRESENTATIE

Zoals nu reeds een aantal jaren te doen gebruikelijk, werd het jaar afgesloten met een bijeenkomst voor het totale personeel. Een meerderheid van de medewerkers gaf, vergezeld van echtgenote of partner, gevolg aan de uitnodiging tot het bijwonen van deze bijeenkomst op 22 december in de rotterdamsche Doelen. Door de directie werd informatie verstrekt over de gang van zaken in 1989 en de vooruitzichten en plannen voor de naaste toekomst. De informatie werd gevolgd door een audiovisuele presentatie. Het slot van de bijeenkomst werd gevormd door een gezellig samenzijn in de foyer van De Doelen.

LUNCH-INFORMATIEBIJEENKOMSTEN

Eind 1987 is de afdeling Sociale en Algemene Zaken gestart met het organiseren van zogenaamde lunch-informatiebijeenkomsten voor leidinggevenden en staffunctionarissen. De bedoeling van deze bijeenkomsten is hen te informeren over actuele zaken, zodat zij deze informatie kunnen doorgeven aan hun medewerkers. Deze lunch-informatiebijeenkomsten ontlenen hun naam aan het tijdstip waarop deze worden gehouden (tussen 11.00 en 13.00 uur) en aan het feit dat de bijeenkomsten worden gecombineerd met een eenvoudige lunch. Iedere bijeenkomst wordt herhaald zodat een ieder aanwezig kan zijn. De lunch-informatiebijeenkomsten worden twee of drie maal per jaar gehouden. Personeelsregelingen, ISF/SAO en de Bedrijfs-, Gezondheids- en Veiligheidsdienst waren de onderwerpen die in 1988 aan de orde kwamen.

In 1989 werden twee lunch-informatiebijeenkomsten gehouden. De eerste, in april, had als onderwerp 'technische innovatie-projecten'. Twee leden van de directie verzorgden de

inleidingen. J.A. Schaap vertelde het een en ander over het Biocomb-project, W. den Dulk hield een inleiding over de vrije zuigermotor en over luchtonafhankelijke voortstuwing. In totaal woonden ruim 140 medewerkers deze bijeenkomst bij, zodat er sprake was van een grote opkomst. De tweede luchinformatie vond plaats in december en kende twee onderwerpen. Het eerste onderwerp was een door W. den Dulk verzorgde toelichting op de actuele stand van zaken bij de RDM. Het tweede onderwerp, de herziening van het belastingstelsel per 1-1-1990 en de daaruit voortvloeiende wijzigingen in de personeelsregelingen RDM, werd gepresenteerd door W.S. Koenderman. Bij deze bijeenkomst was sprake van een recordopkomst, meer dan 150 medewerkers.

■ *Canarische eilanden*

IDEEËNBUS

Voor de Ideeënbus van de RDM is 1989 een succesvol jaar geweest. Ondanks een dalend aantal ingezonden ideeën, steeg het aantal uitgekeerde beloningen sterk. Bovendien steeg het gemiddeld uitgekeerd bedrag per beloning. Dat geeft duidelijk aan dat de door medewerkers ingediende ideeën steeds beter worden. Hopelijk kunnen we in 1990 weer een groter aantal ideeën tegemoet zien. Eind 1989 is een problematische periode geweest, waardoor er vertraging in de afhandeling van ideeën is opgetreden. Voor 1990 is het de bedoeling dat de afhandeling van ideeën sneller wordt. Verder zal er meer aandacht aan publiciteit worden gegeven. Hopelijk kan 1990 door uw medewerking in de vorm van het inzenden van ideeën tot een nog groter succes worden gemaakt.

	1989	1988	1987
Ingediende ideeën	33	43	59
Afgehandelde ideeën	36*	45	37
Aantal beloningen	13	7	6
Gemiddelde beloning	f 541,92	f 452,50	f 435,83
Hoogste beloning	f 3540,00	f 907,50	f 1790,00
Aantal aanmoedigingspremies	7*	4	4
Nog in behandeling op 31-12-1989	20	20	22

* Drie ideeën zijn opnieuw beoordeeld en beloond met een aanmoedigingspremie.

■ *statiefoto bij het jubileum van een aantal jubilarissen*

JUBILEA, KONINKLIJKE ONDERSCHEIDINGEN EN AFSCHEID

In 1988 jubileerden 36 medewerkers. Onder hen waren er 22 met een 25-jarig dienstverband en 14 met een 40-jarig dienstverband. Gespreid over het jaar vond een viertal feestelijke bijeenkomsten plaats van de directie met de jubilarissen, waarbij ook vertegenwoordige van de afdelingen waarin de jubilarissen werkzaam zijn, Sociale en Algemene Zaken en van de Ondernemingsraad aanwezig waren. De jubilarissen ontvingen de jubileumgratificatie, alsmede het bij hun jubileum behorende insigne.

Ter gelegenheid van de verjaardag van H.M. de Koningin ontvingen op vrijdag 28 april 1989 12 medewerkers die in 1988 hun 40-jarig jubileum vierden, de eremedaille in brons, zilver of goud behorende bij de Orde van Oranje Nassau.

Van de bij CAO overeengekomen regeling voor vervroegde uittreding maakten in 1989 45 medewerkers gebruik. Daarnaast werd conform personeelsregeling 1.8. afscheid genomen van 2 langdurig zieke medewerkers. In een aantal bijeenkomsten werd het officiële afscheid gevierd en ontvingen de betrokkenen het bekende Delftsblauwe bord uit handen van de directie.

ARBO-JAARVERSLAG 1989

Inleiding

Het ARBO-beleid in onze onderneming heeft zich in 1989 in positieve zin ontwikkeld. Geconstateerd is dat zowel leidinggevenden als medewerkers steeds meer belangstelling tonen en ideeën ontwikkelen op het Arbo-gebied.

De kosten voor persoonlijke beschermingsmiddelen zijn in het verslagjaar met circa 20 % gestegen ten opzichte van 1988. Dit toont aan dat de gebruikers van persoonlijke beschermingsmiddelen zich bewust zijn van de noodzaak om veilig en gezond te werken.

Het streven van de Arbowet is echter om:

1. gevaren bij de bron aan te pakken;
2. daar waar bronbestrijding niet mogelijk is, de gevarenbron af te schermen van de medewerkers;
3. als laatste, tijdelijke maatregel, gebruik te laten maken van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Hoewel het duidelijk is dat in de metaal- en elektrotechnische industrie dit streven niet te allen tijde haalbaar is, zal het ondernemingsbeleid er wel op gericht dienen te zijn dit doel zo goed mogelijk te benaderen.

In de loop van 1989 is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid besloten dat veiligheidsdiensten aan een aantal eisen, zoals in artikel 19 van de Arbowet is omschreven, zullen moeten voldoen. Een eerste aanzet hiertoe is in het verslagjaar gegeven.

BEDRIJFSVEILIGHEIDSDIENST

De Bedrijfsveiligheidsdienst heeft op basis van het ARBO-jaarplan 1989 de volgende aktiviteiten verricht:

- Inventarisatie risicofactoren ARBO
- Tweede fase invoering Arbowet
- ARBO-voorschriften
- Scholing en voorlichting
- Milieu
- Taakaanpassing Bedrijfsveiligheidsdienst.

Inventarisatie risicofactoren ARBO

Tijdens het verslagjaar werden afdelingsgewijze inspectieronden gehouden volgens het Inspektie-Plus-Pakket (IPP). Het IPP is gebaseerd op vier inspectieronden, iedere ronde vanuit een andere invalshoek. Deze invalshoeken zijn:

- de werkplek en omgeving
- de middelen waarmee gewerkt wordt
- mens en organisatie
- voorzieningen in geval van brand, ongevallen en andere calamiteiten.

Tussen de inspectieronden vindt een 1e en een 2e controle plaats. Iedere inspectieronde wordt afgesloten met een overzicht van de gesignaleerde tekortkomingen c.q. problemen en advies voor de oplossing daarvan. De verantwoording voor de uitvoering van het IPP ligt bij de bedrijfsleiding. De Bedrijfsveiligheidsdienst heeft hierin als taak het adviseren aan de bedrijfsleiding over mogelijke oplossingen voor de geconstateerde problemen.

De inspectieteams bestaan uit:

- de afdelingschef
- een afdelingswerkmeester
- een lid van de afdelingscommissie
- een medewerker van de Bedrijfsgezondheid- en/of Bedrijfsveiligheidsdienst.

Tijdens het verslagjaar werden volgens het IPP 13 bedrijfsafdelingen geïnspecteerd. In totaal werden 39 ronden gehouden, waarbij met name gelet is op de bovenstaande punten. Tijdens het verslagjaar is gebleken dat de IPP-systematiek niet ten volle benut wordt. De Bedrijfsveiligheidsdienst heeft een begin gemaakt met een brede heroriëntatie op het IPP.

Tweede fase invoering ARBO-wet

In 1989 had de tweede fase van de invoering van de Arbowet o.a. betrekking op de volgende artikelen:

- artikel 7 De werkgever dient te zorgen voor goede voorlichting en onderricht aan jeugdige werknemers;
- artikel 9 Werkgevers moeten ongevallen en beroepsziekten melden aan de Arbeidsinspectie. Het bedrijf moet een register bijhouden van de ongevallen die hebben plaatsgevonden;
- artikel 19 De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan bedrijven aanwijzen die verplicht zijn om een bedrijfsveiligheidsdienst aan zich te verbinden. Tevens zal daarbij worden aangegeven aan welke eisen de bedrijfsveiligheidsdiensten zullen moeten voldoen;
- artikel 25 Via een Algemene Maatregel van Bestuur kan worden bepaald dat bepaalde werkzaamheden pas mogen worden verricht nadat de werknemers geneeskundig zijn onderzocht;
- artikel 30 Als werknemers van meerdere werkgevers samen moeten werken, dienen de werkgevers er gezamenlijk voor te zorgen dat de Arbowet wordt nageleefd;
- artikel 31 Als een werkgever taken die ingevolge de Arbowet op hem rusten delegeert aan één of meer werknemers, dan moet hij er voor zorgen dat deze werknemers bevoegdheden en middelen krijgen om de opgedragen taak goed uit te kunnen voeren. Er kan slechts één werknemer met eenzelfde taak worden belast.

  Met de uitvoering hiervan bij de RDM is in het verslagjaar gestart. Dit zal in het komende jaar gecontinueerd worden.

ARBO-voorschriften

In 1989 zijn in de overlegvergadering tussen directie en ondernemingsraad de volgende Arbo-voorschriften vastgesteld en vervolgens van kracht geworden.

- Inkoop-, onderhouds- en milieuvoorschriften
  - Inkoop, registratie, onderhoud en reparatie van pneumatische gereedschappen.
- Brandpreventie en brandbestrijding
  - Alarmprocedure bij brand en calamiteiten;
  - Brandpreventie maatregelen en vrijgave voor verdere bewerking bij verf-, conserverings- en lijmwerkzaamheden;
  - Algemene bepalingen brandveiligheid;
  - Brandgevaarlijke werkzaamheden.
- Beveiligingsinrichtingen machines
  - Beveiligingsinrichtingen machines.

Scholing en voorlichting

In het verslagjaar is scholing en voorlichting over de Arbowet gegeven aan de volgende groepen.

DOELGROEP	AANTAL BIJEENKOMSTEN	TOT. AANTAL PERSONEN
LEERLINGEN BEDRIJFSSCHOOL	9	265
NIEUWE LEIDINGGEVENDEN	2	16
NIEUWE MEDEWERKERS	2	23
NIEUW INGELEENDE MEDEWERKERS	41	244
TOTAAL	54	548

Milieu

In het verslagjaar zijn de Arbo-voorschriften 2.1 en 2.2 nader beschouwd. Er is gezocht naar een juiste toepassing van deze voorschriften binnen onze onderneming. Dit onderwerp is in het verslagjaar niet afgerond en zal in 1990 gecontinueerd worden.

Taakaanpassing Bedrijfsveiligheidsdienst

Om tot een efficiëntere en een meer doelgerichte werkwijze van de bedrijfsveiligheidsdienst te komen zijn in het verslagjaar de volgende aktiviteiten verricht:

- afstoting magazijnfunctie naar Magazijn Algemene Werktuigbouw;
- scholing veiligheidskundigen;
- gewijzigd assortiment persoonlijke beschermingsmiddelen dat beter op de vraag vanuit het bedrijf aansluit;
- doelgerichte voorlichting over persoonlijke beschermingsmiddelen.

Kontakten met de Arbeidsinspectie

Gedurende het verslagjaar heeft de bedrijfsveiligheidsdienst vijf maal advies gevraagd aan de Arbeidsinspectie over:

- lassen in besloten ruimten;
- warm-werk;
- nieuwe eisen die aan veiligheidsdiensten gesteld worden;
- inrichting toiletruimten;
- registratie van bedrijfsongevallen.

In 1989 hebben op de RDM 82 bedrijfsongevallen geleid tot 6000 verzuim-uren. Van deze ongevallen zijn er vier gemeld aan de Arbeidsinspectie. Twee van de gemelde ongevallen betrof ingeleende medewerkers.

BEDRIJFSONGEVALLEN MET VERZUIM

Onder een bedrijfsongeval wordt verstaan:

- Een aan een medewerker in het verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en die resulteert in een werkstaking van de getroffene.

In het verslagjaar hebben 82 bedrijfsongevallen plaatsgevonden met in totaal 6000 verzuimuren.

BEDRIJFSONGEVALLEN MET VERZUIM	1989	1988	1987
Aantal ongevallen	82	85	98
Aantal verzuimuren	6000	7944	9160
Gemiddelde verzuimduur (uren)	73,2	93,5	93,5

Naar oorzaak

OORZAAK	AAN.ONGEVALLEN			VERZUIM IN UREN		
	1989	1988	1987	1989	1988	1987
handgereedschap	3	3	2	104	304	136
machinaal gereedschap	–	–	4	–	–	208
stellingen	–	1	1	–	24	288
hijsen en vervoer	8	7	4	760	824	64
glijden, vallen enz.	12	13	16	1856	2120	888
stoten en klemmen	28	15	20	1752	1056	2288
voorwerp in ogen	21	24	28	344	400	720
heet voorwerp	6	6	3	744	376	216
vallend voorwerp	4	9	9	440	1176	880
wegspringend voorwerp	–	7	4	–	464	136
zuren en logen	–	–	1	–	–	16
explosie	–	–	6	–	1200	3320
Totaal	82	85	98	6000	7944	9160

Per sector

SECTOR	AANTAL ONGEVALLEN		VERZUIM IN UREN		VERZUIMUREN PER ONGEVAL	
	1989	1988	1989	1988	1989	1988
Algemeen	2	2	384	48	192,0	24,0
Algemene werktuigbouw	19	18	1816	2504	95,6	139,1
Energie systemen	10	10	664	400	66,4	40,0
Marinebouw	51	55	3136	4992	61,5	90,8
TOTAAL	82	85	6000	7944	73,2	93,5

Verhoudingscijfers

Een beperking van voorafgaande getallen is dat men niet zonder meer kan vergelijken tussen afdelingen of met gegevens van het vorige jaar. Er is namelijk geen rekening gehouden met de grootte van de groep medewerkers waarop de gegevens betrekking hebben. Daarom worden verhoudingscijfers gebruikt, waarin het ongevalsgebeuren met de grootte van de afdeling in verband wordt gebracht.

- Ongevallen frequentie-index (IF), geeft aan het aantal ongevallen per miljoen gewerkte uren.

$$IF = \frac{\text{aantal ongevallen} * 1.000.000}{\text{aantal gewerkte uren}}$$

- Gemiddelde verzuimduur (ID), voor een indicatie van de ernst van de ongevallen.

$$ID = \frac{\text{aantal verzuimuren}}{\text{aantal ongevallen}}$$

- Ongevallen verzuimpercentage (IP), voor een inzicht in het verzuim door ongevallen.

$$IP = \frac{\text{aantal verzuimuren} * 100\%}{\text{aantal gewerkte uren}}$$

Verhoudingscijfers per afdeling

SECTOR	IF		ID		IP	
	1989	1988	1989	1988	1989	1988
Algemeen	8,13	6,87	192,00	24,00	0,16	0,01
Algemene werktuigbouw	27,69	24,20	95,58	139,11	0,26	0,34
Energie systemen	65,10	75,47	66,40	40,00	0,43	0,30
Marinebouw	47,73	43,30	61,49	90,76	0,29	0,41
TOTAAL	37,62	35,69	73,17	93,46	0,28	0,33

TOELICHTING OP DE CIJFERS

IF: In 1989 zijn 37,62 ongevallen per miljoen gewerkte uren voorgekomen (in 1988 waren dit 35,69 ongevallen).
Conclusie: Relatief zijn er in 1989 méér ongevallen dan in 1988 geweest.

ID: In 1989 was het verzuim per ongeval 73,17 uur (in 1988 was dit 93,46 uur).
Conclusie: Het verzuim per ongeval is in 1989 verminderd ten opzichte van 1988.

IP: In 1989 was het verzuimpercentage ten gevolge van bedrijfsongevallen 0,28% (in 1988 was dit 0,33%).
Conclusie: Er zijn minder uren verloren gegaan als gevolg van bedrijfsongevallen.

Algehele conclusie: – er zijn meer ongevallen geweest;
– de ongevallen zijn minder ernstig;
– er gaan minder uren verloren.

Registratie ongevallen

In samenwerking met de Bedrijfsgezondheidsdienst, OR-commissie VGW en de Adviescommissie ARBO is een systeem ontwikkeld op basis van NEN 3047 met o.a. als resultaat een nieuwe vorm van presentatie naar zowel de bedrijfsleiding als naar de overige medewerkers van de RDM.

Het doel van dit nieuwe registratiesysteem is het verkrijgen van een overzicht van de mate waarin ongevallen voorkomen en de ontwikkelingen die zich daarin voordoen. Op basis van een cijfermatig overzicht kunnen preventieve maatregelen worden genomen om het aantal ongevallen terug te dringen.
Er is onderscheid gemaakt naar:
- de locatie waar het ongeval is gebeurd
- de oorzaak van het ongeval
- ongeval met verzuim
- ongeval zonder verzuim.

BEDRIJFSGEZONDHEIDSDIENST

Algemeen

Doelstelling van de bedrijfsgezondheidszorg is bescherming en bevordering van de gezondheid van allen die beroepsarbeid verrichten, voorzover het problemen betreft die samenhangen met de relatie van de mens tot zijn beroepsarbeid. De bedrijfsgezondheidszorg is dus gericht op preventie van (beroeps)ziekten en ongevallen, maar ook op het scheppen van optimale omstandigheden voor de werkende mens.

Bovenstaande doelstellingen worden door de bedrijfsgezondheidsdienst van RDM onderschreven; daar waar het gaat om preventieve aktiviteiten acht de BGD het tevens tot zijn taak om algemene gezondheidsadviezen te geven.

De bedrijfsgezondheidsdienst van RDM is een erkende enkelvoudige bedrijfsgezondheidsdienst. Het hoofd van de BGD rapporteert aan het hoofd Sociale & Algemene Zaken. Indien nodig is rechtstreeks toegang tot de directie mogelijk.

DIENSTVERLENING

Aanstellingsonderzoek

De aanstellingskeuring vormt het begin van de bedrijfsgezondheidskundige begeleiding; er wordt een uitgangswaarde paald van een aantal gezondheidskundige parameters.

Het aanstellingsonderzoek dient in de eerste plaats om de functionele geschiktheid van de sollicitant voor de beoogde funktie te beoordelen, daarnaast wordt onderzocht of de betrokkene de toekomstige funktie zonder gevaar voor de eigen gezondheid of de gezondheid van anderen kan vervullen.

Tenslotte wordt bij het aanstellingsonderzoek ook gekeken of opname in de sociale verzekeringen van het bedrijf verantwoord is.

	1989	1988
aanstellingskeuringen (RDM)	47	41
aanstellingsonderzoek bedrijfsschool	99	108
aanstellingsonderzoek praktikanten	27	20
aanstellingsonderzoek vakantiewerk	4	2

Het aanstellingsonderzoek bij nieuwe leerlingen voor de bedrijfsschool werd in het verleden vrijwel even uitgebreid uitgevoerd als bij een aanstellingskeuring voor indiensttreding. Bij de eerstgenoemden wordt echter uitsluitend gekeken naar de fysieke geschiktheid voor de gekozen opleiding, zodat het minder uitgebreide onderzoek, zoals in 1988 ingevoerd, in het afgelopen jaar gehandhaafd is.

PERIODIEK GENEESKUNDIG ONDERZOEK

Het periodiek geneeskundig onderzoek beoogt een beoordeling van de actuele gezondheidstoestand van de medewerkers van RDM in relatie tot het werk dat zij verrichten; door dit onderzoek hopen wij eventuele gezondheidsbedreigende invloeden in een vroeg stadium te onderkennen.

De afdelingsgewijze aanpak is in 1989 gecontinueerd. Naast het geven van individueel gezondheidsadvies kunnen met behulp van de gegevens die op deze wijze worden verkregen adviezen met een beleidsmatig karakter worden gegeven. Periodiek onderzoek dat naar leeftijd plaatsvindt biedt deze mogelijkheid slechts in beperkte mate.

Het periodiek onderzoek bestaat nu uit drie delen: in de eerste plaats de vragenlijst, in de tweede plaats functie- en laboratoriumonderzoek en tenslotte, als daar aanleiding toe is, een gesprek met en eventueel lichamelijk onderzoek door de bedrijfsarts. Het gesprek met de bedrijfsarts kan plaatsvinden naar aanleiding van:

1. een verzoek van de werknemer
2. gevonden afwijkingen in het onderzoek
3. aangegeven klachten of problemen in de vragenlijst.

Periodiek onderzoek Algemene Werktuigbouw

In 1989 is het periodieke onderzoek van de afdeling Algemene Werktuigbouw verder afgerond.

Aan de oproep om aan het periodiek onderzoek deel te nemen werd door 382 medewerkers gehoor gegeven; berekend naar het aantal werknemers van de AW aan het begin van het onderzoek betekent dit een opkomstpercentage van ruim 80%. Daar het aantal werknemers van de AW enigszins is afgenomen in de tijd dat het onderzoek liep, is de werkelijke opkomst nog iets hoger, zodat we van een zeer goede respons kunnen spreken.

Naast de 382 'volledige' deelnemers zijn van 11 mensen alleen vragenlijsten ontvangen; deze vragenlijsten zijn in de tellingen meegenomen. Waar nodig vond verder onderzoek plaats of verwijzing naar de behandelende sector. Een positief antwoord op vraag 53 (heeft u één of meerdere klachten genoemd die naar uw mening samenhangen met het werk?) of vraag 76 (vindt u dat in uw werkomgeving onveilige situaties voorkomen?) was voor ons steeds reden om nader onderzoek te doen, in eerste instantie door betrokkene op te roepen om de aangegeven problemen te bespreken. Zo nodig volgde verder onderzoek, waarbij in enkele gevallen de veiligheidsdienst werd ingeschakeld. Wellicht ten overvloede vermeld ik nog eens dat gegevens van individuele werknemers uitsluitend na verkregen toestemming van betrokkenen naar buiten werden gebracht. De automatische rapportage aan de huisarts hebben wij laten vervallen; dit is dermate arbeidsintensief gebleken dat de voordelen niet opwegen tegen de belasting voor de dienst. Daar waar aktie van de huisarts nodig was, werd uiteraard wel een verslag gestuurd.

Met toestemming van de betrokken werknemers werd een aantal werkproblemen op individueel niveau besproken in het sociaal-medisch team. Vaak werden hier concrete oplossingen bereikt, soms moest het beleid een afwachtende zijn.

Overigens geeft het te denken dat een aantal werkproblemen pas door het periodiek onderzoek te voorschijn komt; waar het lichte klachten of kleine problemen betreft is dit wel begrijpelijk, soms betrof het echter situaties die ons inziens niet zover hadden mogen komen. De gang naar het bedrijfsgeneeskundig spreekuur is blijkbaar nog niet vanzelfsprekend.

Algemene conclusies

Met de commissie VGW van de Ondernemingsraad is afgesproken om de algemene conclusies die voortkomen uit het periodiek onderzoek te bespreken in het jaarverslag dat naar de Ondernemingsraad gestuurd wordt.

Om algemene conclusies te kunnen trekken is het nodig om gegevens samen te vatten; hiertoe zijn alle antwoorden uit de vragenlijst werkomstandigheden verzameld in een computer-bestand. Hiermee was het mogelijk om op eenvoudige wijze tellingen te verrichten.

In de toekomst moet het mogelijk zijn om de eigen gegevens te vergelijken met grote verzamelingen van gegevens uit vergelijkbare onderzoeken bij andere bedrijven in de metaal; dan kan ook met behulp van statistische technieken beoordeeld worden welke vragen een signaal vertegenwoordigen.

Als een afdeling voor een volgende periodieke onderzoek in aanmerking komt, kunnen de gegevens uit het voorgaande onderzoek als vergelijkingsmateriaal dienen.

GERICHT GENEESKUNDIG ONDERZOEK

In 1989 zijn vier groepen werknemers apart onderzocht: kraanmachinisten, NDO'ers en werknemers die met lood werken; naast deze groepen zijn in het kader van het audiometrie-programma alle werknemers van 31 tot 35 jaar uitgenodigd om een audiogram te laten maken.

Kraanmachinisten

Bij deze groep werd in het kader van het verlengen van het 'hijsbewijs' onderzoek gedaan. Het onderzoek was hierbij vooral gericht op de visus en op het vaststellen van eventuele risicofactoren. Geen van de kraanmachinisten werd afgekeurd.

NDO-medewerkers

Op basis van in het verleden verricht onderzoek wordt deze groep jaarlijks onderzocht. Bij bestudering van het oude onderzoek blijkt echter nergens de noodzaak tot een jaarlijkse medische keuring. Mede omdat er bij deze onderzoeken nimmer enige afwijking is gevonden, is dan ook besloten om deze keuring in de toekomst niet meer plaats te laten vinden. Eén en ander is met de chef van de betrokken groep mensen besproken.

'Loodwerkers'

Naar aanleiding van twijfels die waren gerezen over blootstelling van werknemers aan lood (de opstelling en afzuiging van een zaagmachine die gebruikt werd om lood mee te zagen liet te wensen over), werd in 1988 bloedonderzoek verricht bij medewerkers die veel met lood werkten. Het bloedonderzoek was erop gericht om overmatige blootstelling aan lood vast te stellen. Er werden toen geen afwijkingen geconstateerd.

Het bloedonderzoek dat in 1989 werd herhaald, leverde bij één werknemer een afwijkende waarde op. Dit is aanleiding geweest voor de veiligheidsdienst om nog eens aandacht te besteden aan de omstandigheden waaronder men bij de RDM met lood werkt.

Wij zullen in 1990 de mensen die met lood werken blijven volgen, hetgeen in de praktijk inhoudt dat wij sneller dan voorheen bloedonderzoek zullen doen bij het werken met lood.

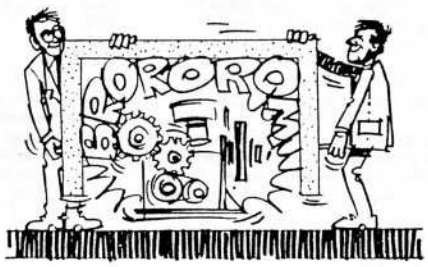
Audiometrie programma

In 1989 was de leeftijdsgroep van 31 tot 35 jarigen aan de beurt om een audiogram te laten maken. Alle betrokkenen zijn na afloop in groepen uitgenodigd voor een voorlichtings-bijeenkomst; de bedrijfsarts heeft hier de resultaten van de audiometrie besproken, voorlichting gegeven over het onderwerp lawaai/gehoorschade en tenslotte de relevante wet- en regelgeving op dit gebied behandeld.

Werknemers, wiens gehoor sinds het laatste audiogram achteruitgegaan bleek te zijn, zijn uitgenodigd op het spreekuur van de bedrijfsarts, evenals werknemers met een nieuw ontdekte lawaai-beschadiging. Het aantal mensen in deze groep dat we op genoemde gronden hebben moeten oproepen was aanzienlijk kleiner dan in de voorgaande groepen; dit is vooral te verklaren uit het feit dat in de oudere leeftijdsgroepen nieuw ontdekte lawaaibeschadigingen minder voorkomen; er werden geen verslechteringen van het gehoor ten gevolge van lawaai geconstateerd.

Laboratoriumonderzoek

In 1989 is 478 keer bloed afgenomen voor onderzoek, urineonderzoek vond 311 keer plaats. Uiteraard is het aantal bepalingen een veelvoud van bovengenoemde cijfers. Genoemde onderzoeken werden overwegend uitgevoerd in het kader van periodiek onderzoek. Röntgenonderzoek vond 5 keer plaats.



SCHEIDINGSWANDEN EN OMKASTINGEN

BEDRIJFHYGIËNE

Werkplekbezoek en metingen

- **Geluid**

  In 1988 werden uitgebreide geluidsmetingen verricht in de scheepsbouwloods en in de laswerkplaats AW. Ten aanzien van de scheepsbouwloods werd toen geconcludeerd dat de lawaai-problematiek in de plaatwerkerij speciale aandacht behoefde.
  Hiervoor is via de technisch dienst een adviesbureau ingeschakeld, waaruit het inmiddels welbekende 'plan Peutz' is voortgekomen. De oplossingen die in dit plan werden aangedragen bleken in de praktijk slechts gedeeltelijk uitgevoerd te kunnen worden, zodat we in de plaatwerkerij nog steeds met een lawaaiprobleem te kampen hebben. Overigens neemt de lawaaiproblematiek in de gehele scheepsbouwloods steeds verder toe doordat de werkzaamheden op deze locatie alsmaar verder uitgebreid worden.
  Het lawaai-niveau in de laswerkplaats van de AW bleek in 1988 boven de normen te liggen zoals aangegeven in de Arbowet. Op deze plaats zouden organisatorische aanpassingen een oplossing kunnen bieden; ook in 1989 is hierin geen beslissing genomen.
  In 1989 zijn een aantal geluimetingen verricht in de zgn. hydrocars van de RDM. Tijdens het rijden bleken in de cabines van deze voertuigen hoge tot zeer hoge geluidniveaus voor te komen. De technische dienst zal in 1990 aandacht aan dit probleem besteden.

- **Klimaat/warm werk**

  Zoals was voorgenomen zijn gedurende het hele afgelopen jaar een aantal klimaatmetingen verricht in de afdeling energiesystemen; het betrof hier situaties waarbij (machinaal) gelast werd aan voorverwarmde werkstukken. Eénmaal zijn deze metingen gecombineerd met metingen 'aan de man', dwz dat met regelmatige tussenpozen temperatuur, polsslag en bloeddruk is gemeten van de lassers die met dit werk bezig waren. Ook bij hantering van de strengste normen werden geen afwijkingen geconstateerd.

- **Tolueenblootstelling bij kurkplaten**

  Een regelmatig terugkerende werkzaamheid aan boord van onderzeeboten, met name in de nieuwbouw, is het aanbrengen van een bekleding van kurk aan de binnenzijde van de drukhuid. De kurkplaten die hiervoor gebruikt worden, worden vastgezet met de kontaktlijm 'Marfix'. Deze lijm bevat tolueen; tijdens het aanbrengen en drogen van de lijm komt deze stof vrij in de lucht en kan dan ingeademd worden.

"WIE WIL ER NU HOREN OVER DOOF WORDEN DOOR HET WERK ?..."

Blootstelling aan hoge concentraties tolueen kan evenals andere oplosmiddelen o.a. duizeligheid, hoofdpijn en misselijkheid veroorzaken; langdurige blootstelling kan beschadiging van het zenuwstelsel veroorzaken.
Daar de kennis op de BGD over de mate van blootstelling aan tolueen tijdens het werken met Marfix beperkt bleek te zijn, is besloten om een aantal metingen op de werkplek te doen.
Met enkele uitzonderingen bleken de meeste waarden onder de helft van de MAC te liggen. De hoge waarden bleken het gevolg te zijn van een slechte plaatsing van de afzuiging; de betrokken medewerkers zijn onmiddelijk van deze bevindingen op de hoogte gebracht en hebben het advies gekregen om de afzuigslang bij het werk te hangen.
De conclusie die uit de resultaten van deze metingen kan worden getrokken is dat de onderzochte situaties acceptabel zijn, mits op de juiste wijze gebruik gemaakt wordt van de aanwezige afzuigvoorzieningen.
Overigens moet men zorgvuldig blijven omgaan met de veiligheidsvoorzieningen: MAC-waarden komen niet tot stand op grond van gezondheidskundige overwegingen alléén; economische en technische mogelijkheden en onmogelijkheden worden eveneens in overweging genomen bij het vaststellen van een MAC-waarde. Dit betekent dat een MAC-waarde niet gezien moet worden als een streefniveau; altijd moet gestreefd worden naar een zo laag mogelijke blootstelling.
In 1990 zal nog op één locatie gemeten worden.

- **Ooginfecties AW**
  Medio augustus werden wij op de bedrijfsgezondheidsdienst in een korte tijdsperiode geconfronteerd met een aantal ooginfecties bij medewerkers van de Algemene Werktuigbouw. Dergelijke ooginfecties zijn gewoonlijk vrij onschuldig van aard en laten zich makkelijk en doeltreffend behandelen. In deze gevallen bleek de aandoening echter hardnekkiger. De symptomen deden vermoeden dat er sprake was van een infectie.
  Aangezien deze medewerkers allen op korte afstand van elkaar hadden gewerkt aan banken waarop koel- en snijvloeistoffen toegepast worden en het bekend is dat deze vloeistoffen altijd besmet zijn met bacteriën leek het, gezien de relatieve ernst van deze infecties raadzaam om deze potentiële infectiebron nader te onderzoeken. Na analyse van de koelvloeistof en overleg met enkele specialisten konden wij concluderen dat er geen relatie was met de werkomstandigheden.
  Verder zijn in 1989 de volgende onderzoeken verricht:
  – klimaatmeting kantoren AW
  – geluidmeting spoelruimte koperslagerij

Otoplastieken

In 1988 zijn bij wijze van proef bij 17 werknemers otoplastieken aangemeten. Deze nieuwe vorm van gehoorbescherming bestaat uit een 'oordop' die gemaakt wordt van een afgietsel van het oor van de werknemer met daarin een geluids-filter; het is dus een persoonlijk beschermingsmiddel in de meest letterlijke zin van het woord. Deze proef mag als geslaagd worden beschouwd: in een enquete die na enige tijd werd gehouden gaven alle medewerkers uit de 'proefgroep' aan tevreden te zijn met het resultaat. Eind 1989 is bij ca. 350 medewerkers een stel otoplastieken aangemeten; in januari 1990 hopen wij aan al deze mensen deze nieuwe gehoorbeschermers uitgereikt te hebben.

WAGW

Met ingang van 1 juli 1986 is de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) van kracht geworden. Doel van de WAGW is de deelname aan het arbeidsproces door minder validen te bevorderen en zo mogelijkheden te bieden voor ontplooiing en maatschappelijke integratie. Daarnaast beoogt deze wet het aantal gehandicapten dat een beroep moet doen op een sociale uitkering terug te dringen.

Zoals in het vorige jaarverslag reeds werd vermeld, is het WAGW-beleid bij de RDM een formalisering van datgene wat reeds lang plaatsvindt, nl. het vroegtijdig herkennen van dreigend langurige arbeidsongeschiktheid en dit waar mogelijk proberen te voorkomen door tijdige herplaatsing in een aangepaste functie. Het zal duidelijk zijn dat dit in nauw overleg met de bedrijfsleiding gebeurt.

De belangrijkste activiteit t.a.v. de WAGW in het afgelopen jaar was het registreren van die werknemers die op een of andere wijze een aanpassing of beperking in hun werk hadden op basis van medische problematiek. Hieruit bleek dat in de afgelopen jaren in totaal 118 medewerkers een arbeidsplaats hebben verkregen waarbij rekening is gehouden met hun fysieke beperkingen. In het jaar 1989 werden zo 22 medewerkers herplaatst. Veelal is bij de herplaatsing van medewerkers de Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD) betrokken, hetgeen niet automatische inhield dat de herplaatsing een WAO-uitkering tot gevolg had. Het aantal actieve, d.w.z. werkende, WAO-ers nam in 1989 namelijk slechts met één toe en bedraagt nu 18.

SPREEKUREN

In 1989 was het spreekuur van de bedrijfsarts als volgt:
08.00 - 09.00 uur open spreekuur voor werkenden
08.00 - 10.00 uur ziektewet spreekuur.
Buiten deze tijden hanteren wij een afspraak systeem.

Ook in 1989 bleek de 'spreekuur discipline' van RDM'ers gering te zijn. In 1990 zal nog eens bezien worden of er iets aan dit probleem gedaan kan worden; consulten die buiten spreekuurtijden en zonder afspraak plaatsvinden verstoren de routine van de dienst en kosten mede daardoor onevenredig veel tijd.
Vanzelfsprekend zal er altijd hulp geboden worden bij acute medische problematiek.

De registratie van het aantal spreekuurcontacten van de bedrijfsarts is in 1989 op een andere wijze opgezet omdat er behoefte was aan een meer gedetailleerde contactregistratie. Het aantal spreekuurcontacten in 1989 was als volgt onderverdeeld:

Afdeling	Ziektewet	Algemeen	BGK*
MAR	1035	513	645
AW	488	223	206
ES	236	40	26
Overig RDM	102	108	33
Buitenfirma's	–	126	8
Leerschool	–	33	65
Totaal	1861	1043	983

* BGK = bedrijfsgeneeskundig

Toelichting bij de tabel.
– de consulten die zijn vermeld onder 'BGK' hadden betrekking op een keuringssituatie (bv in het kader van periodiek onderzoek) of een probleem samenhangend met het werk.
– consulten van buitenfirma's betreft ingeleenden, werknemers van derden, Marine personeel etc.

Commentaar op de tafel
Onder het hoofd 'Ziektewet' zijn de consulten geturfd van werknemers die ten tijde van het kontakt in de ziektewet zaten. Het is opvallend hoe vaak tijdens een dergelijk kontakt bedrijfsgeneeskundige problematiek boven water komt, een reden te meer om deze kontakten niet alleen te zien als een vorm van controle. Het aantal spreekuur kontakten lijkt ten opzichte van 1988 met circa een derde toegenomen te zijn; waarschijnlijk is er echter tot nu toe een zekere onderregistratie geweest, zodat het verschil in werkelijkheid niet zo groot is.

ZIEKTEWETCONTROLE

De gewijzigde controlevorm die in 1988 is ingevoerd, is in het afgelopen jaar gecontinueerd. De formele goedkeuring door de bedrijfsvereniging van de nieuwe voorschriften 'wat te doen bij ziekte' laat helaas erg lang op zich wachten, zodat het personeel van de RDM nog niet officieel op de hoogte is gebracht van de nieuwe werkwijze.

Het ziekteverzuim van de RDM wordt beschreven in het verslag van de afdelingskas: sedert eind 1987 blijkt er sprake te zijn van een uitgesproken stijging van ons verzuim, nl. van 6,8% in 1987 naar 8,5% in 1988. Dit percentage lijkt in 1989 gestabiliseerd te zijn.

EHBO EN VEILIGHEID

EHBO-behandelingen

In 1989 vonden 1535 (1988: 1406) EHBO behandelingen plaats door de bedrijfsverpleegkundigen in de verbandkamer; hieronder wordt verstaan behandelingen van RDM'ers wegens (kleine) bedrijfsongevallen die geen verzuim tot gevolg hebben.

Voor 1990 is een nieuw systeem van contactregistratie voor de verbandkamer igesteld om een beter inzicht te krijgen in de werkzaamheden en daarmee het aanbod vanuit de afdelingen.

Veiligheid

De aktiviteiten van de bedrijfsgezondheids- en veiligheidsdienst die specifiek betrekking hebben op veiligheid worden beschreve in het jaarverslag van de bedrijfsveiligheidsdienst, waarmaar wij kortheidshalve verwijzen. Daarin worden tevens de ongevalscijfers vermeld.

De contacten tussen de verschillende disciplines binnen de bedrijfsgezondheids- en veiligheidsdienst werden zijn in 1989 dusdanig versterkt dat wij kunnen spreken van een goede werkrelatie. Het streven om metingen ook door medewerkers van de veiligheidsdienst uit te laten voeren heeft in 1989 meer gestalte gekregen.

EHBO-opleiding

Eind 1988 waren 58 werknemers van de RDM geregistreerd als EHBO'er; eind 1989 bedroeg dit aantal 60. Van deze groep hebben 33 werknemers het diploma uit hoofde van hun beroep (portiers, brandweer, BGD). 'Op de vloer' zijn nu dus 27 EHBO'ers aanwezig, verspreid over het bedrijf. Zoals gebruikelijk zijn in 1988 herhalingslessen gegeven, waarbij evenals in voorgaande jaren gebruik is gemaakt van de diensten van Lotus-slachtoffers. In deze lessen is onder andere de nieuwe stof uit het nieuwe Oranje Kruis boekje behandeld.

Zoals voorgenomen is in 1989 een reanimatie-pop aangeschaft; daarnaast heeft de bedrijfsarts het certificaat docent primaire reanimatie behaald zodat aan de laatste EHBO herhalingslessen van het afgelopen jaar een blok reanimatie toegevoegd kon worden.

Overwogen wordt om in 1990 één of meerdere verkorte EHBO-cursussen te geven, waarbij de zgn. 'levensreddende handelingen' gedoceerd zullen

worden. Als onderdeel van deze cursussen kan dan tevens een opleiding reanimatie gegeven worden.

REGELMATIGE CONTACTEN INTERN

Stafvergadering
Wekelijks vindt overleg plaats tussen bedrijfsarts, hoofd SAZ, hoofd Alg. Zaken en de veiligheidskundige. Bij dit overleg worden o.a. de belangrijkste punten uit de Directie/Staf vergadering besproken.

Wekelijks werkoverleg BGD intern (sinds medio 1988) Hierin worden lopende zaken en nieuw aan te pakken projecten besproken.

Afdelingsvergadering BGD/BVD
Dit overleg heeft in 1988 tien keer plaatsgevonden, zodat het doel van een maandelijks overleg nu vrijwel gehaald is.

Commissie VGW-OR
Een aantal keren is vergaderd met de commissie VGW van de ondernemingsraad; onderwerpen van gesprek waren oa. huidirritatie door zeep, tonerpoeder voor kopieerapparaten, het gebruik van terpentine bij het ontvetten van aluminium onderdelen en tenslotte het onderwerp beroepsziekten.

Sociaal Medisch Team
Tot de taken van de BGD behoort ook het meewerken aan het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in het bedrijf, het signaleren van psychosociale problematiek en het helpen zoeken naar oplossingen. De bedrijfsarts werkt hiertoe nauw samen met andere bedrijfsfunctionarissen in het zgn. 'sociaal-medisch team', dat één keer per week bijeen komt. Het sociaal-medisch team bestaat uit de bedrijfsarts, twee personeelschefs en de bedrijfsmaatschappelijk werker. Zonodig kunnen in bijzondere situaties anderen uitgenodigd worden zoals bv. afdelingschefs. Ter sprake komen meestal problemen van individuele werknemers, die opvallen door hun verzuimpatroon of in hun werksituatie (of thuis) te kampen hebben met psychische of sociale problemen. Problemen van werknemers worden alleen met toestemming van de betrokkene aan de orde gesteld.

EXTERNE CONTACTEN

Van de externe contacten vond alleen het gezamelijk overleg tussen GMD, personeelszaken en bedrijfsarts op een regelmatige basis plaats. Dit overleg heeft in 1988 zeven keer plaatsgevonden.

Verder is er regelmatig telefonisch contact geweest tussen de bedrijfsarts en verzekeringsgeneeskundigen van het GAK en GMD.

Meermalen werd contact gezocht met specialisten, huisartsen en fysiotherapeuten. De bedrijfsarts heeft regelmatig deelgenomen aan de bijeenkomsten van de 'hoofden van enkelvoudige bedrijfsgezondheidsdiensten'.

ACTIVITEITEN 1990

In het Arbo jaarplan van de RDM is een aantal punten opgenomen die volledig door de bedrijfsgezondheidsdienst uitgevoerd zullen worden, daarnaast zijn er enkele punten waar de BGD een aandeel in zal hebben. Voor deze aktiviteiten wordt verwezen naar het Arbo jaarplan.

Naast deze planmatig vastgelegde aktiviteiten en de gebruikelijke werkzaamheden binnen de dienst zijn er nog enkele zaken die aandacht zullen krijgen. Hiertoe behoren oa. de 'follow up' van het periodiek onderzoek van de AW, het blijven werken aan de kontakten van de bedrijfsgezondheids-dienst binnen het bedrijf en tenslotte voortdurende medewerking aan het opzetten van een verzuimregistratie systeem.

Tot slot: dit hoofdstuk van het ARBO jaarverslag is een verkorte weergave van het jaarverslag van de bedrijfsgezondheidsdienst aan de ondernemingsraad.

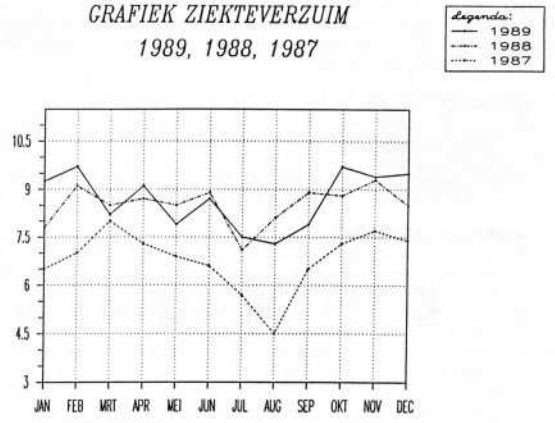
AFDELINGSKAS, ZIEKTEVERZUIM EN PREMIE ZIEKTEWET

Afdelingskas
Het bestuur van de Afdelingskas bestond per 31 december 1989 uit de volgende leden. Van werkgeverszijde: G.C. Heins, J. den Bakker, R.R. Bisschop, S.L. Schot, I. Paalvast en A.C.P. van Gool. Van werknemerszijde: M.D. Tabak, F. van Pelt, J. Vermeulen, A. Bor, J.H. van Eldik en F.J. Willeboer. In de wekelijkse vergaderingen van het bestuur zijn de gevallen behandeld, waarin niet volgens de voorschriften was gehandeld en welke voor nader onderzoek in aanmerking kwamen. Evenals voorgaande jaren waren de meest voorkomende gevallen: niet thuis bij eerste controle, niet op tijd ziekmelden, niet op de juiste plaats ziekmelden en het werk niet tijdig hervatten na ziekte.

Ziekteverzuim

Verzuimgegevens over de periode	1989	1988
Gemiddeld aantal werknemers	1405	1493
Aantal ziekmeldingen	3028	2887
Aantal uitkeringsdagen	31537	33257
Gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer	2,16	1,93
Gemiddeld aantal verzuimdagen per ziektegeval	10,42	11,52
Verzuimpercentage	8,59	8,53

GRAFIEK ZIEKTEVERZUIM
1989, 1988, 1987



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. Onderstaand is weergegeven het ziekteverzuim in procenten over het verslagjaar en het voor dat jaar vastgestelde premiepercentage.

Ziekteverzuim in procenten in het verslagjaar:	8,59 (1988: 8,53)
Premiepercentage vastgesteld voor dat jaar:	8,80 (1988: 7,50)

BEDRIJFSMAATSCHAPPELIJK WERK

Evenals voorgaande jaren wendden medewerkers zich met problemen van zeer uiteenlopende aard tot de bedrijfsmaatschappelijk werker. Het aantal gevallen waarin de bedrijfsmaatschappelijk werker werd gevraagd om te bemiddelen bij financiële problemen steeg ten opzichte van 1988. Daarbij moet aangetekend worden dat in sommige situaties bedrijfsmaatschappelijk werk zo laat werd ingeschakeld dat uitsluitend een saneringskrediet nog uitkomst kon bieden. Voor medewerkers is het belangrijk om te weten dat juist als het gaat om het nemen van een wat groter krediet, van groot belang is om dit te doen bij een betrouwbare instelling, zoals bijvoorbeeld de Gemeentelijke Kredietbank. Aanvraagformulieren van deze Gemeentelijke Kredietbank zijn bij bedrijfsmaatschappelijk werk voorhanden. In het kader van de bemiddeling bij financiële problemen werden ook bezoeken gebracht aan diverse gemeentelijke sociale diensten, de belastingsdienst en deurwaarders.

Ook in de voorbereiding van aanvragen voor deelname aan de SUM-regeling heeft bedrijfsmaatschappelijk werk een taak. In dat kader werden vele gesprekken gevoerd met toekomstige SUM-mers en werden bezoeken afgelegd aan het SUM-kantoor.

Naast de bovengenoemde activiteiten werd door de bedrijfsmaatschappelijk werker aandacht besteed aan zieke medewerkers, WAO-ers, sterfgevallen en familie van overledenen en vond huisbezoek plaats indien de aard van de problematiek dit noodzakelijk of wenselijk maakte. In dit kader werden 172 huisbezoeken afgelegd.

Tenslotte werd aan een aantal medewerkers sociaal verlof toegekend. Daarbij ging en gaat het m.n. om die gevallen waarin sociale problemen een onredelijk grote druk op de besteding van het vakantietegoed van de werknemer leggen. In 1989 werden 121 verzoeken om sociaal verlof ingediend.

JAARPLAN ARBEIDSOMSTANDIGHEDENBELEID 1990

In het kader van het arbeidsomstandighedenbeleid in onze onderneming zal het jaarplan 1990 de onderstaande punten omvatten:

1. **INVENTARISATIE RISICOFACTOREN ARBO**
   De afdelingsgewijze inspectieronden op basis van het Inspectie-Plus-Pakket, zullen in 1990 gecontinueerd worden.
   Het Inspectie-Plus-Pakket dient meer inhoud te krijgen. Daartoe zal de Bedrijfsveiligheidsdienst overleg plegen met diverse overlegorganen binnen de organisatie.

2. **LAATSTE FASE INVOERING ARBO-WET**
   De laatste fase van de ARBO-wet zal in 1990 worden ingevoerd. De betreffende artikelen zullen in de loop van 1990 d.m.v. nadere aanwijzingen door de Minister worden vastgesteld. Voor zover van toepassing zal de invoering ervan bij de RDM in 1990 worden verwezenlijkt.

3. GELUID
Evenals in 1989 zal aandacht worden besteed aan het aspect geluid:
- voortzetting van de uitvoering lawaaivermindering in de plaatwerkerij Marinebouw op basis van plan Peutz.

4. OOGBESCHERMING
- Onderzocht zal worden of de invoering van een nieuw type slijpkap in 1988 een effect heeft gehad op het aantal oogletsels en/of de ernst hiervan.
- Leidinggevenden zullen toezien op het verplicht gestelde gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, in het bijzonder van oogbescherming.

5. WERKPLEKVERBETERING
- Marinebouw-Scheepsbouwloods: in 1990 en 1991 zal de ventilatie van de scheepsbouwloods verbeterd worden waarbij baan 6 extra aandacht krijgt; in baan 6 zal bovendien de verlichting verbeterd worden
- Algemene Werktuigbouw Machinefabriek: verbetering van ventilatie en koeling in de kantoren Machinefabriek
- Energie Systemen: een zestal puntafzuigeenheden voor lasdampen zullen geïnstalleerd worden
- Marinebouw-Technische Dienst: verbouwing van de kantoren van de afdeling Onderhoud
- Marinebouw-Technische Dienst: een afgerond plan zal worden opgesteld voor verbetering c.q. vervanging van de Hydrocars
- Sociale en Algemene Zaken: een afgerond plan zal worden opgesteld door de Algemene Dienst voor de vernieuwing van de kantine's Marinebouw Scheepsbouwloods en Energiesystemen
- De toilet-, was- en kleedgelegenheden in verschillende afdelingen zullen worden verbeterd
- De Hoofden van Dienst van de industriegroepen zullen een onderzoek doen naar een geschikte grit- en spuitlocatie.

6. ADEMBESCHERMING
Onderzocht zal worden hoe de expositie van lasdampen bij lassers verminderd kan worden.

7. WERKPLEKONDERZOEK/ERGONOMIE
- Gritmachine Marinebouw-Scheepsbouwloods er zal onderzoek gedaan worden naar de tilsituaties bij de gritmachine.
- Pers Marinebouw-Scheepsbouwloods: onderzocht zal worden of de werkhouding van de medewerkers Pers verbeterd kan worden.
- Energiesystemen: enkele tilwerkaamheden zullen onderzocht worden.

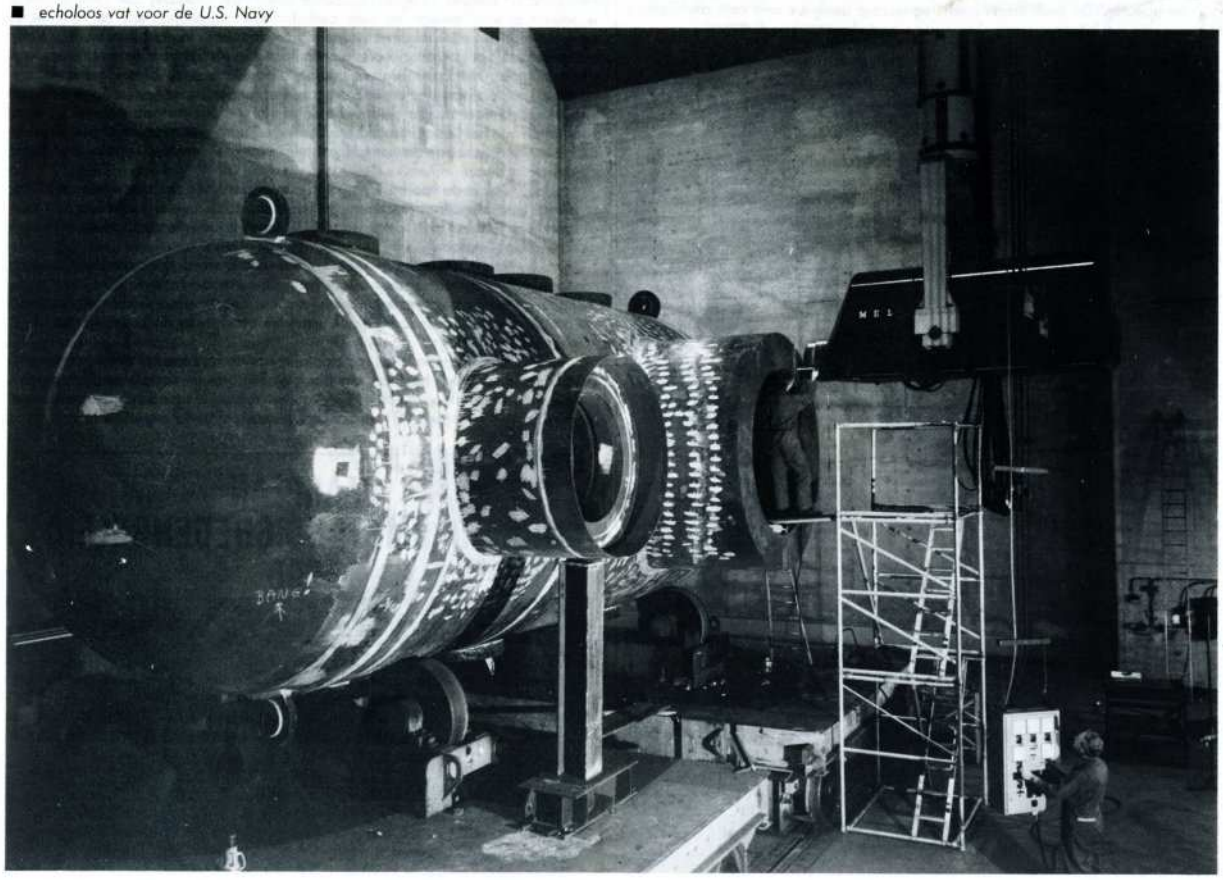
8. GENEESKUNDIG ONDERZOEK
- In 1990 zal een periodiek geneeskundig onderzoek verricht worden onder de medewerkers van de afdeling Energiesystemen.
- in 1990 zullen audiogrammen gemaakt worden van alle produktie-medewerkers in de leeftijdsgroep 36-40 jaar. In het audiometrie-programma is opgenomen het bespreken van de resultaten met betrokkenen en het geven van gerichte voorlichting.

9. ZIEKTEVERZUIM EN WAO-INTREDE SLIJPERS
In 1990 zal een onderzoek worden verricht naar ziekteverzuim en WAO intrede van slijpers bij de RDM.

10. ARBO-VOORSCHRIFTEN
In 1990 zullen de volgende ARBO-voorschriften worden opgesteld:
- ARBO-voorlichting voor nieuwe medewerkers en ingeleenden
- Gebruikersregeling hijswerktuigen
- Gebruikersregeling chemische stoffen
- Waarschuwingssysteem bij calamiteiten buiten het RDM terrein in aansluiting op de gemeentelijke rampenbestrijding.

11. SCHOLING EN VOORLICHTING
De scholing- en voorlichtingsprogramma's worden uitgevoerd voor:
- nieuwe RDM-medewerkers en ingeleenden.
- nieuw aangestelde leidinggevenden.
- medewerkers van de afdeling Marine Montage
- nieuwe medewerkers na afloop van hun proeftijd, als onderdeel van de introductiedag.
- leerlingen van de Bedrijfsscholen.

12. MILIEU EN CHEMISCHE STOFFEN
Er zullen uitvoeringsinstructies worden opgesteld om veilig en milieu-vriendelijk met chemicaliën te werken. Dit zal geschieden op basis van de ARBO-voorschriften 2.1 en 2.2.

13. ARBO-VOORSCHRIFTEN EN ONDERAANNEMING/UITBESTEDING
In de RDM inkoopvoorwaarden zullen nadere voorwaarden worden opgenomen met betrekking tot het van toepassing zijn van de RDM ARBO-voorschriften in geval van uitbesteding of onderaanneming.

■ *echoloos vat voor de U.S. Navy*