“RDM Inzicht”, juni 1991, 8e jaargang, nummer 3.

Ontvangen van Rob Lampen, Rotterdam.

8/3

INZICHT

PERSONEELSBLAD
VAN DE ROTTERDAMSCHE
DROOGDOK MAATSCHAPPIJ

ACHTSTE JAARGANG NUMMER 3

REDACTIEADRES:
AFDELING PERSONEELSZAKEN RDM
POSTBUS 913, 3000 AX ROTTERDAM
TELEFOON 010-4872633 EN 4872012

RDM TECHNOLOGY

PERSONEELSJAARVERSLAG 1990

ALGEMENE GANG VAN ZAKEN EN VOORUITZICHTEN

ALGEMEEN

Het jaar 1990 kan gekenschetst worden als een periode van algemene heroriëntatie, volgend op de snelle ontwikkelingen van de internationale verhoudingen in de daaraan voorafgaande tijd. De gebeurtenissen in de Golf leverden eveneens een bijdrage. Gedurende het gehele verslagjaar was de discussie over de gewenste aard en omvang van de wapenbeheersing en de nationale defensiebestedingen in volle gang. De civiele afzetmarkten voor kapitaalgoederen toonden daarentegen een lichte verbetering.

Ook voor RDM was 1990 een jaar voor orientatie op de toekomst. Gezien het omvangrijke aandeel van defensiegoederen in het totaal van de produktie-activiteiten van RDM, zijn de toekomstperspectieven in belangrijke mate verbonden met de voornemens van de overheid op het gebied van de defensieaanschaffingen.

Vooruitlopend op de besluitvorming in het kader van de defensienota, werd in september 1990 door de overheid aangekondigd, dat niet tot vervanging van de twee onderzeeboten van de Zwaardvisklasse zal worden overgegaan. In 1989 was al besloten het aantal nieuw te bouwen onderzeeboten van de Walrusklasse te beperken van zes tot vier.

Nadat daarover in de zomer van 1989 in principe overeenstemming was bereikt, werd in september 1990 het definitieve contract getekend met het Ministerie van Defensie betreffende de ontwerpstudie voor de MORAY-onderzeeboot.
De voltooiing van deze studie garandeert het behoud van de specifieke expertise op het gebied van het ontwerp en de bouw van onderzeeboten in de komende jaren. RDM blijft zich richten op het boeken van exportorders voor de onderzeebootbouw. De realisatie van het MORAY-ontwerp en de ontwikkeling van een systeem voor de luchtonafhankelijke voortstuwing van conventionele onderzeeboten, ondersteunen in belangrijke mate de positie op de internationale markt.

De huidige ontwikkelingen op de nationale en internationale defensiemarkt zijn evenwel aanleiding om een te eenzijdige oriëntatie op de onderzeebootbouw, zoals voortgekomen uit de missie die RDM sinds 1983 is meegegeven, om te buigen. Aan het eind van het verslagjaar kwam een beleidsplan gereed, waarin de doelstellingen voor de komende periode van vijf jaar zijn vastgelegd. Uitgangspunt is hierbij een sterke vermindering van de defensie-gerelateerde activiteiten bij het handhaven van de totale produktie-omvang in algemene zin.De transformatie zal volgens dit beleidsplan in de komende jaren geleidelijk vorm worden gegeven, waarbij de zorgvuldige afbouw van de onder handen zijnde onderzeeboten een belangrijke rol speelt. Uitbreiding van de bestaande civiele activiteiten wordt nagestreefd, onder andere op het gebied van zware drukvaten voor de petrochemische sector, vaten en componenten voor kolenvergassings-installaties, 'off-shore loading units' en vergelijkbare constructies voor de olie- en gaswinning op zee. Niet onvermeld dient daarbij te blijven de groei in de traditionele afzetmarkt voor grote turbine-installaties ten behoeve van elektriciteitsopwekking. Realisatie van deze plannen moet op een termijn van vijf jaren het defensie aandeel in de produktieomvang te rugbrengen van circa 70 procent naar circa 30 procent. Aan dit proces is een aantal organisatorische en financiële consequenties verbonden. Investeringen zijn voorzien in de versterking van de concurrentiepositie op de civiele deelmarkten, produktontwikkeling en aanpassing van de organisatiestructuur. Ter financiering van deze transformatie werd de nog bestaande reorganisatievoorziening verruimd tot een voorziening voor herstructurering. Ten laste van de resultatenrekening werd f 24,6 miljoen toegevoegd, waarmee de omvang van dit herstructurerings-fonds op balansdatum op f 30 miljoen is gekomen.

Het vaststellen van nieuwe doelstellingen en het aangeven van de weg daarnaar toe, kan uiteraard bij een veranderingsproces van deze omvang niet alle onzekerheid omtrent de toekomst wegnemen. De daaruit voortvloeiende druk voor het personeel is begrijpelijk, doch niet te vermijden.
Eens te meer is het belang gebleken van een consistent lange-termijnbeleid bij belangrijke opdrachtgevers. digd zijn. Met het verkrijgen van de opdracht voor de bouw van de vergasser en de syngaskoeler van deze installatie neemt RDM deel aan de ontwikkelingen in deze veelbelovende technologie.

Op het gebied van de samenwerking binnen de marinebouw in Nederland, is overeenstemming bereikt tussen de marinewerven (RDM, KMS en GNM) over een strategische alliantie, waarbinnen een aantal grote materieelsprojecten kan worden ondergebracht. Uitgangspunt bij deze samenwerking is het optimaal benutten van de aanwezige kennis en ervaring op het gebied van de marinebouw.
Ook samenwerking op andere gebieden heeft voortdurend veel aandacht, zowel op projectbasis als op meer permanente basis.
Het gemis hiervan stelt een fabrikant van zware kapitaalgoederen, bij wie orders soms een doorlooptijd van enkele jaren hebben, voor ingrijpende aanpassingsproblemen.
Dat onder deze omstandigheden de onder handen zijnde grote projecten in technisch opzicht goede voortgang maakten, stemt tot tevredenheid. De buitengewone lasten, noodzakelijk voor de financiering van het bovengenoemde transformatieproces, maakten dat in financiële zin het boekjaar met slechts een zeer klein positief saldo kon worden afgesloten.

Ten behoeve van een gecoördineerde participatie van het Nederlandse bedrijfsleven in het demonstratieproject voor kolenvergassing in Buggenum, is het samenwerkingsverband Samkogas Technology B.V. opgericht, waarin naast RDM, de B.V. Koninklijke Maatschappij de Schelde, Stork Ketels B.V. en de Hollandse Constructiegroep B.V. vertegenwoor-

ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

In de voorgaande paragraaf werd reeds vermeld dat in september 1990 de definitieve overeenkomst met het Ministerie van Defensie getekend werd omtrent de Project Definitie Studie (PDS) voor de MORAY onderzeeboot. Als gevolg van de lange duur van de contractonderhandelingen is de feitelijke aanloop van de werkzaamheden langzamer verlopen dan oorspronkelijk voorzien. Voltooiing is nu gepland in 1992. Het project behelst, naast de uitvoering van de PDS van de onderzeeboot zelf, met inbegrip van de mogelijkheden voor het installeren van een buitenlucht onafhankelijke voortstuwing, ook de verdere stappen in de ontwikkeling van dit nieuwe systeem. Met dat laatste wordt opvolging gegeven aan eerdere R&D inspanningen, die in het kader van Codema-regelingen gericht waren op het tot stand brengen van een zgn. 'closed cycle' dieselsysteem voor onderzeeboten.
In januari 1990 had RDM reeds de ex HMS 'Zeehond' onderzeeboot overgenomen, teneinde deze om te bouwen tot proefvaartuig voor hybride voortstuwing met de closed cycle diesel installatie.

Het beproevingsprogramma van de Vrije Zuiger Motor werd in 1990 afgesloten met een meervoudige slagentest aan het eerste prototype van deze motor. De analyses toonden grote overeenkomst tussen het wiskundige model en de gemeten resultaten, hetgeen een goede basis biedt voor de verdere ontwikkeling. Voorts werd een projectdefinitie opgesteld voor de volgende fase van het project. Op basis hiervan werd een aanvullend technisch ontwikkelingskrediet toegekend door het Ministerie van Economische Zaken. Ten einde de onderzoekscapaciteit te vergroten, werden contacten gelegd met enkele buitenlandse bedrijven om de mogelijkheden tot een toekomstige gezamenlijke verdere ontwikkeling te bestuderen.

Voor het landbouwwerktuig de Agri-Jobber werd, op grond van tijdens praktijktesten opgedane ervaringen, een programma van eisen en daaraan gekoppeld een marktpositionering opgesteld voor het nu in ontwikkeling zijnde volgende prototype. In de loop van 1991 komen twee prototypes voor beproeving gereed.

COLOFON

PERSONEELSBLAD VAN DE ROTTERDAMSE DROOGDOK MAATSCHAPPIJ B.V.

ACHTSTE JAARGANG, NUMMER 3

REDACTIE: G.C. HEINS, M. VAN DER MEER, Y. SELTER, W.S. KOENDERMAN
FOTOGRAFIE: M. VISCHSCHRAPER
REDACTIEADRES: AFD. PERSONEELSZAKEN RDM, POSTBUS 913, 3000 AX ROTTERDAM, HEIJPLAATSTRAAT 21, 3089 JB ROTTERDAM, TELEFOON 010-4872863 EN 4872012
VORMGEVING EN DRUK: STUDIO QUATTRO-ROTTERDAM, 010-4195819

MARINEBOUW

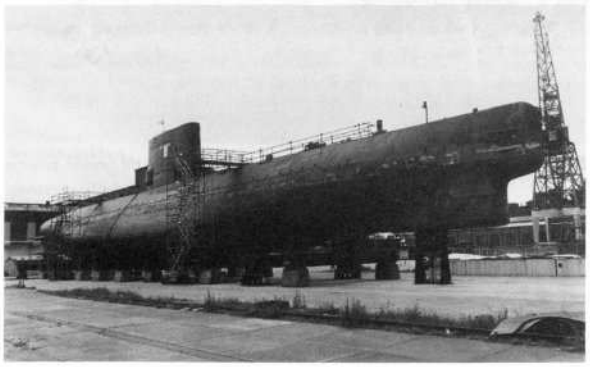
'Ik doop u Dolfijn en wens u een behouden vaart'. Met deze woorden werd op 25 april de derde onderzeeboot van de WALRUS-serie door mevrouw H.J. van de Kamp, echtgenote van de Directeur Economisch Beheer van de Koninklijke Marine, te water gelaten. Voor de laatste maal werd hiervoor gebruik gemaakt van de helling in de onderzeebootloods. De schepenlift zal in het vervolg deze functie overnemen. De proeftochten van de Dolfijn zullen in de tweede helft van 1991 een aanvang nemen.

In het verslagjaar werd goede voortgang geboekt met het WALRUS-programma.
Op de dag van de tewaterlating van de Dolfijn werd tevens de Zeeleeuw als eerste onderzeeboot van de Walrus-klasse officieel overgedragen aan de Koninklijke Marine. De tweede onderzeeboot, de Walrus is in september aan het ca. 10 maanden durende proeftochtprogramma begonnen. De afgelegde proeftochten verliepen succesvol. De bouw van de vierde boot, de Bruinvis, vorderde overeenkomstig het bouwschema. Deze laatste uit de serie zal in 1993 haar proefvaarten starten.

Naast het werk aan de WALRUS-klasse vond in het verslagjaar het levensverlengend onderhoud van Hr.Ms. Zwaardvis plaats. Voor de revisie van de hoofdelektromotor was het noodzakelijk het complete achterschip te verwijderen. Dit veelomvattende onderhoud, dat in februari 1991 gereed kwam, stelt de onderzeeboot in staat tot het jaar 2000 operationeel te blijven.

Van de Koninklijke Marine is opdracht ontvangen voor de bouw van een 'Damage Repair Instructional Unit'. Dit is een simulator op ware grootte van een scheepsdeel, waarin bemanningen in de praktijk getraind kunnen worden in het omgaan met schade en calamiteiten aan boord van oppervlakteschepen.

Met het teruglopen van de defensieopdrachten is veel aandacht besteed aan het boeken van civiele orders voor deze industriegroep. Dit heeft onder andere geresulteerd in de opdracht voor de bouw van zes kolentrechters bestemd voor gebruik op de Maasvlakte. In samenwerking met de industriegroep Algemene Werktuigbouw is een opdracht verkregen voor de fabricage van regelapparatuur t.b.v. de Amercentrale.



■ *De ex Hr.Ms. Zeehond werd in 1990 om gedoopt tot D.T.V. (Driving Test Vessel) Zeehond.*

ALGEMENE WERKTUIGBOUW

Bij de civiele opdrachten was het beeld in 1990 vergelijkbaar met dat in 1989. Opdracht werd verkregen voor de produktie van onderdelen t.b.v. het nieuwe Ariane-5 project. Evenals in 1989 was de industriegroep Algemene Werktuigbouw betrokken bij de produktie van turbinehuizen voor de Amer-centrale; in aansluiting daarop ook de Hemwegcentrale.
In verhouding met het voorgaande jaar werd in 1990 een groot aantal kleinere opdrachten met een kortere doorlooptijd geboekt. Vermeldenswaard is de levering van acht helikopterlandingsroosters voor gebruik aan boord van zeeschepen.

De modificatie- en revisieprogramma's voor bestaand geschut en landmacht-voertuigen vormden, evenals voorgaande jaren, een belangrijk aandeel in de totale produktie. Oorspronkelijk voorziene orders van Nederlandse zijde bleven achterwege, waardoor de werkbezetting duidelijk terugliep.

De uitvoering van de modernisering van in totaal 226 M114/39 houwitsers voor de Nederlandse, Deense en Noorse landmacht naderde in het verslagjaar haar voltooiing. In 1990 werd een opdracht geboekt voor een proefserie van grote onderhoudspakketten voor de modernisering van de

■ *De nieuwe aanwinst van de AW, een CNC-bewerkingsunit. Grootste voordeel: geen tijdverlies door opspannen.*

M 109 'selfpropelled howitzer' voor Canada en werd een proefrevisie voor de Koninklijke Landmacht vrijwel afgerond.
Voor modificatie van de kleine M 101 houwitser, zijn in opdracht van de Canadese Landmacht twee proefexemplaren ontwikkeld en met succes getest. Met deze verbeteringen wordt het bereik van deze houwitser vergroot van 11,5 km naar 19,5 km, met gebruikmaking van zgn. 'Base Bleed' munitie.
Met deze verscheidenheid aan programma's heeft RDM een kansrijke positie opgebouwd in de omvangrijke modificatie- en revisiemarkt voor landmachtgeschut.

In 1990 werd een bescheiden investeringsprogramma uitgevoerd, onder andere voor gereedschappen en hulpuitrustingen ten behoeve van de bankwerkerij en de machinale afdelingen. Ter vervanging van een vlakslijpmachine werd een nieuwe slijpbank aangekocht.

ENERGIESYSTEMEN

Ten behoeve van de demonstratiekolenvergassingsinstallatie te Buggenum, is de opdracht verkregen voor de bouw van de eigenlijke vergasser en de syngaskoeler met toebehoren. De drukvaten, waarbinnen de warmte-uitwisseling zal plaatsvinden, zullen worden voorzien van een zeer groot aantal aansluitingen voor pijpleidingen.
Kolenvergassing biedt uit milieu-technisch oogpunt een goed alternatief voor de conventionele poedergestookte energieopwekking. Met dergelijke installaties van 250 MW en meer bestaat noch in Nederland noch daarbuiten praktische ervaring. Voor dit project, dat gebaseerd is op het Shell-procédé bestaat wereldwijde interesse. De deelname in de bouw van deze installatie geeft RDM een goede uitgangspositie op de potentiële markt voor deze installaties. Het zwaartepunt van de werkzaamheden ligt in 1991.

De opdrachten voor de 650 MW turbo-generatorinstallaties ten behoeve van de Amer- en Hemwegcentrales vergden in 1990 een grote inzet van de afdeling Energiesystemen. RDM fabriceert zowel de stationaire turbine-onderdelen als de pijpleidingsystemen en verzorgt de montage van de complete stoomturbine-installatie.

Bij de chemische en petrochemische

industrie heeft RDM een goede reputatie opgebouwd als leverancier van dikwandige stalen drukvaten. In het verslag-jaar werden vijftien grote drukvaten afgeleverd voor een verscheidenheid aan toepassingen. In 1990 is met succes voor het eerst een nieuw 'elektroslak-lasproces' toegepast voor de bekleding van vaten met corrosie-bestendige materialen (inconel). Hiermee werd een aanzienlijke bekorting van het lasproces bereikt.
Regelmatig terugkerend zijn de opdrachten voor het oplassen van gietstaal met slijtvaste lagen, bestemd voor het gebruik als stortvlak bij de ijzerertsverwerking.
In de verslagperiode werden onder andere orders geboekt voor de bouw van een platformreactorvat voor een raffinaderij in Denemarken, waarvoor bijzondere materiaaleisen gelden, alsmede voor de vervaardiging van twee separatoren voor het eerste onbemande offshoreproject ter wereld: het Maiu Field in Nieuw Zeeland.

FINANCIEEL OVERZICHT 1990

VERKORTE WINST- EN VERLIESREKENING
(bedragen in miljoenen guldens)

		1990		1989
Waarde van de produktie (inclusief overige bedrijfsopbrengsten)		230,7		255,0
Bedrijfslasten:				
grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk en andere externe kosten	135,3		167,0	
salarissen, incl. sociale lasten	83,7		86,9	
afschrijving op productiemiddelen	7,4		6,8	
overige kosten	0,8		2,1	
Totaal van de bedrijfslasten		- 227,2		- 262,8
Rente		10,2		11,4
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening vóór belastingen		13,7		3,6
Belastingen over dit resultaat		- 4,9		- 0,9
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening na belastingen		8,8		2,7
Buitengewone lasten en baten		- 13,3		—
Belastingen hierover		4,6		—
Resultaat na belastingen		0,1		2,7

De winst bedroeg in 1990 f 123.000. In 1990 is in de salariskosten f 0,3 miljoen winstdeling en bijbehorende sociale lasten opgenomen, terwijl dit in 1989 f 1,5 miljoen was.
De personele kosten namen met 4% af, terwijl de gemiddelde personele sterkte met 6% afname.
De hoeveelheid ingekochte grond- en hulpstoffen was aanzienlijk lager dan in 1989, waarmee ook het merendeel van de daling van de bedrijfslasten is verklaard. De bijzondere baten en lasten bevatten de opbrengst (f 16,5 miljoen) uit de afrekening van het RDM-Heyplaat faillissement, en de kosten van de vorming van een voorziening zowel voor te verwachten milieukosten van f 5,0 miljoen als voor f 24,6 miljoen te verwachten kosten als gevolg van het in 1990 vastgestelde beleidsplan.

BELANGRIJKE KENGETALLEN

(bedragen in miljoenen guldens)

		1990		1989
Gefaktureerde omzet		416,9		103,9
Orderportefeuille		1.360,0		1.653,2
waarde onderhanden werk op 31 december	1.076,4		1.267,7	
nog te verwerken na 1 januari	289,6		385,5	
Liquide middelen		129,1		113,1
Investeringen in productiemiddelen		5,6		8,7
Waarde van de productiemiddelen (gebouwen, machines, enz.)		59,7		61,5
Eigen vermogen		63,9		63,8

In 1990 werd de Zeeleeuw-onderzeeboot afgeleverd, zodat de afgeleverde omzet hoog was in vergelijking met het voorafgaande jaar.
De orderportefeuille nam mede hierdoor af. Het nog uit te voeren deel van de orderportefeuille bedroeg per eind van het jaar f 289,6 miljoen, ruim méér dan de waarde van de jaarproductie van f 230,7 miljoen in 1990.

■ *Vier onderzeeboten aan de werf, in april 1990 kon dit unieke plaatje worden geschoten.*

De liquide middelen namen toe tot f 129,1 miljoen doordat ontvangsten van opdrachtgevers hoger waren dan de uitgegeven gelden.
Het aan investeringen bestede bedrag was lager dan het op de productiemiddelen afgeschreven bedrag, zodat de waarde van de productiemiddelen afnam tot f 59,7 miljoen.

De winst van f 0,1 miljoen werd aan de reserves toegevoegd, zodat het eigen vermogen inclusief aandelenkapitaal f 63,9 miljoen nu bedraagt.

PERSONEEL ALGEMEEN

In 1990 daalde het aantal eigen personeelsleden met bijna 3% van 1329 naar 1290. Ook het aantal ingeleenden nam in verhouding af en bedroeg gemiddeld over het verslagjaar ruim 10% van het eigen personeelsbestand.
Van de ongeveer 140 medewerkers die in de loop van 1990 het dienstverband met RDM beëindigden, maakten ruim 50 gebruik van de regeling vervroegde uittreding SUM, terwijl bijna 60 op eigen verzoek een betrekking elders aanvaardden. Daarmee lag het aantal verzoeken om ontslag iets lager dan in 1989.

Met circa 100 nieuwe medewerkers verdubbelde het aantal indiensttredingen in vergelijking met het jaar daarvoor. Niettemin was er eind 1990 nog sprake van 80 niet vervulde vakatures, hetgeen het beeld van de toenemende spanning op de arbeidsmarkt bevestigt. Aktiviteiten gericht op personeelswerving eisten dan ook een groot deel van de capaciteit van de afdeling Personeelszaken op.

De schaarste aan personeel doet zich het meest gevoelen bij technisch specialisten en geschoolde vaklieden.
Voor wat betreft de laatste categorie bevindt RDM zich met haar zeer goed ge-outilleerde bedrijfsschool in een bijzonder gunstige positie op de arbeidsmarkt. De inspanningen om de bedrijfsschool goed bezet te houden leidden in 1990 tot een intrede van 90 eerstejaars leerlingen. Een verheugend aantal gezien het terug lopen

van het aantal schoolverlaters van LTS en MAVO.
Van de tweedejaars leerlingen traden er na de examens 33 in dienst.

Ondanks het in dienst nemen van deze jeugdige werknemers en de vervroegde uittreding van 59 jarigen na 40 dienstjaren, werd de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand ongunstiger. De gemiddelde leeftijd steeg naar ruim 42 jaar.
Bijna een kwart van alle medewerkers is 25 jaar of langer in dienst.

Naast de aanpassing op grond van de CAO, werden de arbeidsvoorwaarden aangevuld met een gratificatie bij einde dienstverband wegens SUM of pensionering, met een collectieve ongevallenverzekering en met een verhoging van een aantal kostenvergoedingen.

Op het vlak van de werktijden was het beeld over 1990 vrijwel gelijk aan dat over het jaar daarvoor. Dit geldt zowel voor het werken in ploegendiensten als voor de overuren. De feitelijke overuren lagen iets boven de 1% van de normale arbeidstijd.
In 1990 werd voor het overwerk voor het eerst gebruik gemaakt van een zogenoemde jaarvergunning van de Arbeidsinspectie en daaraan aangepaste interne overlegprocedures.

In het verslagjaar was sprake van een uitbreiding van de opleidingsaktiviteiten gericht op bedrijfsleiding en stafmedewerkers in de vorm van cursen algemeen managementen trainingen in leidinggevende vaardigheden. Verder in dit personeelsjaarverslag wordt uitgebreid ingegaan op het onderdeel opleiding en personeelsontwikkeling.

Dit geldt eveneens voor het onderwerp overleg en informatie. Ook in het verslagjaar heeft intensief overleg plaats gevonden met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad. Het beleidsplan 1990-1995 in relatie tot de toekomstige werkgelegenheid bij RDM vormde daarin het belangrijkste item. De ondernemingsraad adviseerde positief over de oprichting van Samcogas Technology B.V. en over de in 1989 ingediende voorstellen tot aanpassing van de organisatie van de industriegroep Marinebouw.

In juni 1990 vonden weer verkiezingen voor de afdelingscommissies plaats, voor het eerst ook in de afdeling Financiën en Administratie, waardoor RDM nu beschikt over 5 gekozen afdelingscommissies. Zowel de regelmaat van de vergaderingen als de aard van de besproken onderwerpen vertonen een opgaande lijn.

Op 16 en 24 november werden twee personeelsbijeenkomsten gehouden. Tijdens deze bijeenkomsten, die door vrijwel het voltallige personeel werd bezocht, gaf de directie een toelichting op het juist gereed gekomen RDM beleidsplan 1990-1995.

Het door de directie en ondernemingsraad gezamenlijk geformuleerde jaarplan voor het arbeidsomstandighedenbeleid in 1990, vormde het kader voor de aktiviteiten terzake van veiligheid, gezondheid en welzijn.
In het ARBO-jaarverslag, dat onderdeel vormt van dit personeelsjaarverslag, wordt aan die aktiviteiten ruimschoots aandacht besteed.

PERSONEEL IN CIJFERS

PERSONEELSBESTAND NAAR HOOFDAFDELING

	31-12-1990	31-12-1989
Directie	4	4
Directiesecretariaat	6	7
Financiën & Administratie	30	31
Informatiesystemen & Automatisering	10	12
Sociale & Algemene Zaken	85	87
Commerciële Zaken	7	8
POS (voorheen Marketing & Innovatie)	16	10
Marinebouw	604	649
Algemene Werktuigbouw	404	413
Energiesystemen	124	109
Totaal	1290	1329

PERSONEELSBEWEGINGEN

Vertrokken in 1990
- naar militaire dienst 6
- langer dan 1 jaar arbeidsongeschikt 13
- pensioen/SUM 54
- overleden 4
- ontslag op eigen verzoek 56
- ontslag op initiatief bedrijf 4

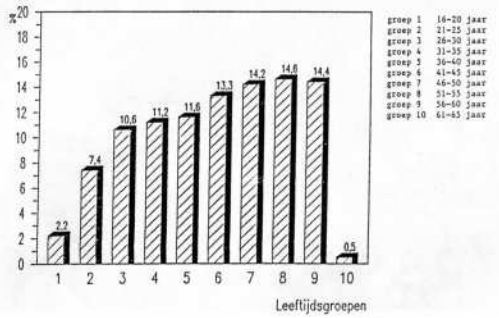
Het verlooppercentage kwam daarmee op 10,6% ten op zichte van 11,3% in 1989.

Gekomen in 1990
- uit militaire dienst 3
- weer arbeidsgeschikt 4
- van bedrijfsschool 32
- nieuwe dienstverbanden onbepaalde tijd 55
- nieuwe dienstverbanden bepaalde tijd 4

LEEFTIJDSOPBOUW

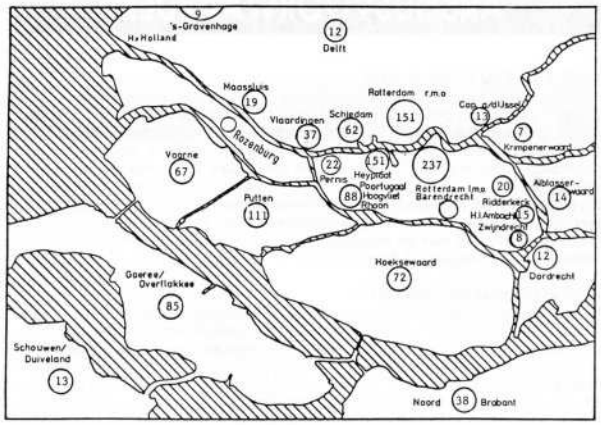
De gemiddelde leeftijd op 31-12-1990 was 42,1 jaar. Op 31-12-1989 was de gemiddelde leeftijd 41,6 jaar.

LEEFTIJDSOPBOUW EN GEMIDDELDE
Leeftijd per 31–12–90



SPREIDING WOONPLAATSEN

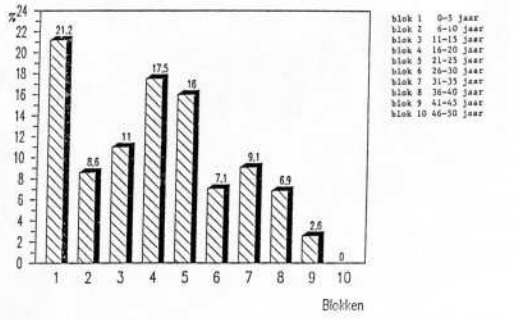
Van onze werknemers, uitgezonderd de tijdelijk afgevoerden en militairen, waren er 639 woonachtig in Rotterdam (inclusief Hoogvliet en Pernis) en 651 woonachtig buiten Rotterdam.



DIENSTJAARENOPBOUW

De lengte van het dienstverband was in 1990 gemiddeld 17,98 jaar. In 1989 was de lengte van het dienstverband gemiddeld 19,59 jaar.

DIENSTJAREN OPBOUW



Elk blok gaat over 5 jaar

IN MEMORIAM

In 1990 zijn ons de volgende medewerkers door de door ontvallen.

J. Grüdelbach, afdeling Marine
A. de Ruiter, afdeling Algemene Werktuigbouw
C. Nieuwenhuizen, afdeling Marine
C. Westerhoud, afdeling Marine
T.F. Evenblij, afdeling Marine

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

■ *De Agri-jobber verruilde in de zomer van 1990 de Machinefabriek voor de akkers waarvoor zij ontworpen is voor het ondergaan van een aantal praktijk testen.*

ARBEIDSVOORWAARDEN

CAO-ONDERHANDELINGEN

Op 18 januari 1990 hebben vakverenigingen en werkgevers in de metaal- en electrotechnische industrie overeenstemming bereikt over een CAO met een looptijd tot en met 31 maart 1991. Salarisverhogingen van 3% per 1 april 1990 en 0,75% per 1 januari 1991 maakten deel uit van het resultaat. Voorts werd een eenmalige uitkering van 1,25% van het jaarsalaris in de maand september afgesproken.
De nieuwe SUM-CAO werd vastgesteld voor de periode 1 september 1990 tot en met 30 november 1991. Voor de looptijd van deze SUM-CAO werd de SUM-regeling uitgebreid met de mogelijkheid tot vervroegde uittreding voor werknemers van 59 jaar met 40 dienstjaren bij de laatste werkgever.

ROOSTERVRIJE DAGEN (ADV)

In overleg met de ondernemingsraad werd besloten 6, van de 13 beschikbare, roostervrije dagen aan te wijzen als collectieve roostervrije dagen. De resterende 7 dagen werden toegevoegd aan het vakantietegoed van de medewerkers.

WINSTDELING

Het resultaat over 1989 leidde tot een totaalbedrag beschikbaar voor winstuitkering in mei 1990 aan het personeel ter hoogte van ruim fl. 1,5 miljoen. Op grond van het winstdelingsreglement betekende dit een winstuitkering van 2,4% van het individuele salaris, berekend naar het salaris over december 1989.

FUNCTIEWAARDERING

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

PERSONEELSBESTAND NAAR SALARISGROEPINDELING EN SAO-INDELING

Salarisgroep	aantal	% 1990	% 1989	SAO 1990		
				0	I	II
CC	29	2,2	1,5	2	11	16
DD	28	2,1	2,6	10	8	10
EE	3	0,2	0,3	2	-	1
B	6	0,6	0,6	-	2	4
C	39	3,0	3,5	2	30	7
D	176	13,7	14,4	14	87	75
E	305	23,7	24,2	33	117	156
F	206	16,0	15,7	40	97	69
G	112	8,8	8,7	77	31	4
H	106	8,2	7,8	85	21	-
J	94	7,2	7,1	84	10	-
K	41	3,1	2,6	41	-	-
Hoger ingedeeld	145	11,2	10,3	145	-	-
Totaal	1290	100,0	100,0	542	414	342

INDIVIDUELE WIJZIGINGEN SALARISGROEPINDELING

In 1990 promoveerden 143 medewerkers naar een hogere salarisgroep. Voor 4 medewerkers werd op grond van een functiewijziging een lagere salarisgroep vastgesteld. Hieronder volgt een overzicht van de wijzigingen.

van/naar	aantal
CC naar DD	9
DD naar EE	3
EE naar FF	1
B naar C	3
C naar D	8
D naar E	31
E naar F	26
F naar G	16
F naar H	2
G naar H	18
H naar J	12
J naar K	9
K naar boven CAO	5
E naar D	1
F naar E	1
G naar F	1
K naar J	1

BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING ISF/SAO

Een elftal medewerkers heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid beroep aan te tekenen tegen zijn indeling in een bepaalde salarisgroep. De Beroepscommissie heeft gesprekken gevoerd met de betrokkenen en hun chef. In vijf gevallen heeft de Beroepscommissie de directie geadviseerd het beroep af te wijzen, in vier gevallen werd geadviseerd het beroep toe te wijzen. De directie nam in alle gevallen het advies van de Beroepscommissie over. In twee beroepszaken dient de Commissie in 1991 nog uitspraak te doen. In twee gevallen leidde het afwijzen van het beroep door de Beroepscommissie tot een externe beroepsprocedure via de FME. In 1991 zal over beide zaken een uitspraak worden gedaan.

PERSONEELSREGELINGEN

De voorbereiding van nieuwe en het aanpassen van bestaande personeelsregelingen is een doorlopend proces. Ook in het verslagjaar heeft de Paritaire Werkgroep Aanpassing Personeelsregelingen (ParWAP) aan de overlegvergadering (directie en ondernemingsraad) adviezen uitgebracht. Een flink aantal van de nieuwe, dan wel vernieuwde regelingen had betrekking op de arbeidsvoorwaarden. Voorbeelden daarvan zijn het invoeren van een uitkering van fl. 1000 bij einde dienstverband of vervroegde uittreding, een verhoging van de reiskostenvergoeding en een verhoging van het koffiegeld. Van een aantal andere regelingen werd de tekst aangepast aan veranderde omstandigheden of veranderde inzichten.

ARBEIDSKOSTEN (in miljoenen guldens)

	1990	1989
Salarissen (exclusief winstdeling)	59,8	60,2
Vakantietoeslag	5,1	5,1
Winstdeling	0,2	1,6
Werkgeversaandeel in:		
sociale lasten	15,3	16,4
pensioenpremies	1,3	1,6
SUM-premie	1,9	2,0
Personeelsvoorzieningen	6,1	4,9
Totaal	89,7	91,8

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

	1990	1989
wervingskosten	431.823	281.112
kosten personeelsvervoer	1.747.540	1.837.872
opleidingskosten (incl. omscholing)	1.036.516	581.156
toeslagen	258.076	171.937
bedrijfskleding en veiligheidsartikelen	584.933	637.631
personeelskantines	1.261.480	1.261.480
diverse personeelskosten	799.899	470.507

OPLEIDING EN PERSONEELSONTWIKKELING

PRIMAIRE VAKOPLEIDING JEUGDIGEN

Begin 1990 richtten de aktiviteiten zich vooral op de wervingscampagne voor nieuwe leerlingen voor het schooljaar 1990-1991. De verzorging van de voorlichting aan en excursies voor scholen werden ook dit jaar weer grondig aangepakt. De op 24 maart gehouden Open Dag bracht, zoals vooraf al werd gevreesd, niet het gewenste aantal aanmeldingen. Dat lag zeker niet aan de inzet waarmee door het Scholingscentrum publiciteit aan deze dag werd gegeven. Met veel elan was door de leerlingen en leermeesters de verspreiding van de posters ter hand genomen. De oorzaak lag in het feit dat 24 maart onder het motto 'Kies techniek' was uitgeroepen tot landelijke metaaldag. In de metaalindustrie geïnteresseerden konden op die dag bij alle bij de FME aangesloten bedrijven (en hun bedrijfsscholen) een kijkje nemen en niet alleen bij de RDM. De belangstelling viel dan ook tegen. Inclusief (oud)RDM-ers en hun familieleden, konden slechts plm. 750 bezoekers worden begroet.

Examens

Na de Open Dag in maart werden de voorbereidingen voor de op 23 april startende examens ter hand genomen. Al duurde het dit jaar wel erg lang voordat de nodige gegevens van de SOM werden ontvangen en materiaal en gereedschappen in orde gebracht konden worden. Door de inzet van een ieder verliepen de praktijkexamens weer naar tevredenheid, maar het wachten op de eindresultaten nam geruime tijd in beslag. De leerlingen bedrijfsmonteur pijp/plaat verrichtten hun examen-opdrachten van 2 t/m 6 april in het examencentrum in Soest, alwaar op 11 mei ook de leerlingen bankwerken onderhoud hun oefening stellen/monteren moesten verrichten. De resultaten voldeden aan de verwachtingen van de leermeester. Bij het nakijken van de examenwerkstukken in Hilversum was ook het Scholingscentrum duidelijk vertegenwoordigd door een afvaardiging van een 7-tal leermeesters, die in de week van 14 t/m 18 mei in de Expohal de nodige werkstukken door hun handen lieten gaan. De theorie-examens vonden dit jaar op 29 en 30 mei plaats. Het merendeel van onze leerlingen deed examen in de Merwedehal in Dordrecht, een beperkt aantal deed examen in de Houtrusthal in Den Haag.

Overzicht examenresultaten

Vakrichting	Kandidaten	Geslaagd praktijk en theorie	Geslaagd praktijk	Afgewezen
Draaien	0	0	0	0
Frezen	8	4	4	-
Kotteren	3	3	-	-
Onderhoud	8	6	1	1
BMBE	13	6	5	1
TIG	4	4	-	-
MIG/MAG	3	-	1	1
Constructie	4	-	-	2
Pijp/plaat	6	3	3	3
Totaal	52 (100%)	26 (50%)	14 (27%)	8 (15%)

De twee kandidaten, die herexamen theorie mochten doen zakten beiden. Eén kandidaat, die reeds was geslaagd voor het theorie-examen, behaalde bij de herkansing ook het praktijk-diploma. De 10 M.T.S.-ers, die deelnamen aan het Pré-project slaagden allen voor het praktijk-examen.

Voor de machinaal verspaners en de onderhoudsbankwerkers was er ook het afgelopen schooljaar weer de mogelijkheid om deel te nemen aan de meetcursus. Op 12 en 13 februari 1990 werd onder toezicht van een SOM-consulent het examen afgenomen. 16 leerlingen behaalden het felbegeerde diploma.

Doordat de vraag naar goed opgeleid personeel binnen de Metaalindustrie steeds groter wordt, behoefde geen van de examenkandidaten zich zorgen te maken over het vinden van een vaste arbeidsplaats. Begin 1990 kwamen bij het Scholingscentrum de eerste aanvragen binnen voor leerlingen, die na het voltooien van de opleiding bij diverse firma's aan de slag konden.
De RDM heeft dit afgelopen jaar duidelijk gebruik gemaakt van het feit dat het bedrijf een bedrijfsschool in eigen huis heeft. 33 leerlingen vonden een arbeidsplaats binnen het bedrijf, doch ook de leerlingen die niet bij de RDM terecht konden, vonden snel een baan bij een bedrijf in de regio. Zodoende werd van de bemiddeling vanuit de SMO-Rijndelta geen gebruik gemaakt.

Investeringen

In het afgelopen cursusjaar werden weer de nodige investeringen in het Scholingscentrum gedaan. Investeringen welke noodzakelijk zijn voor het verzorgen van een goede opleiding die aansluit bij de vraag van het bedrijfsleven. De nieuwe aankopen werden over alle opleidingen verdeeld. Zo werd de opleiding Plaatwerk verrijkt met de komst van een nieuwe guillotineschaar en een hydraulische uithoekschaar voor het fijnere werk, die naast de verleden jaar aangeschafte kantbank, de afdeling Plaatwerk een beter aanzicht geven.

Bij de opleiding Bedrijfsmonteur Pijp/plaat werd de aanschaf gedaan van een nieuwe elektrisch/hydraulische buigmachine, waarbij tevens een buigblok van 15 mm werd bijgeleverd en de ontbrekende blokken in eigen beheer werden aangemaakt. Bij de Onderhoudsbankwerkers werd de laatste fase ingegaan van de aanpassing van de outillage welke in 1989 was gestart. Na de komst van de laatste 10 werkbanken met ergonomische bankschroeven werd afscheid genomen van de oude vertrouwde stalen banken. De afdeling staat nu gesteld om het totale pakket van bankwerken-onderhoud te kunnen doceren.
Binnen de vakgroep Machinaal Verspanen werd de nieuwe universele freesmachine en toebehoren met gejuich ontvangen. Deze verving een sterk verouderde en aan veel onderhoud onderhevige freesbank. Een investering die gezien de werkzaamheden, en net als alle andere investeringen, een prima aankoop is.

Tenslotte nog aandacht voor de Lasopleiding, die in het schooljaar 1990-1991 een gecentraliseerd onderkomen kreeg in de Scheepsbouwloods. Na goedkeuring van deze investering werd door de gehele afdeling Scheepsbouw hard gewerkt om nog voor de vakantieperiode de lasafdeling een nieuw aangezicht te geven. Daaraan gekoppeld was de nieuwe indeling voor de vakrichting Pijp/plaat en de nieuwe indeling voor de plaatwerkers, bij de realisering waarvan ook menig zweetdruppeltje viel. Overigens werd de Lasafdeling niet alleen verbouwd, doch ook uitgebreid met 10 nieuwe lasmachines, waardoor ook deze afdeling er in het nieuwe seizoen flink tegenaan kon.
Al met al een heel scala van aankopen en verbouwingen, waarbij niet mag worden nagelaten te vermelden dat de samenwerking tussen het Scholingscentrum, de Technische Dienst Marine (afdelingen Gebouwen en Onderhoud) en de afdeling Inkoop goed verliep.

Overleg

Binnen het Scholingscentrum werd het afgelopen jaar 19 maal een hoofdleermeestersvergadering gehouden. Tijdens deze vergaderingen werden de verrichtingen binnen het Scholingscentrum besproken, zowel van de primaire opleidingen als die van de lopende cursussen voor volwassenen (RDM-ers en deelnemers van externe bedrijven).
Ook extern, in SMOR-verband, werd door het Scholingscentrum deelgenomen aan diverse vormen van overleg. Te noemen zijn onder o.a. het overleg in de Metaalbegeleidingscommissie, P.R.-commissie en de Bestuurlijke Begeleidingscommissie. Tevens bezochten diverse leermeesters de vergaderingen van examencommissies, redactiecommissies en projectgroepen.

MANAGEMENT-OPLEIDINGEN

Management-ontwikkeling van het hoger kader

In het kader van management-ontwikkeling zijn eind 1989 afspraken gemaakt voor het volgen van cursussen door leden van de afdelingsstaven. Hiertoe zijn opleidingsoverzichten gemaakt, waaruit betrokken medewerkers een keuze konden maken. Gekozen kon worden uit cursussen op het gebied van persoonlijke effectiviteit, ondernemingsbeleid, organisatieveranderingen, conflicthantering, financiën en automatisering. De afdelingsstaf Algemene Werktuigbouw heeft (in verband met het invoeren van ISO 9001) gekozen voor het gezamenlijk volgen van een cursus op het gebied van de kwaliteitszorg. De afdelingsstaf Energiesystemen heeft in 1990 niet deelgenomen. Op initiatief van het hoofd van dienst F&A is een cursus gevolgd door de gezamenlijke afdelingsstaf F&A (zie Stichting Communicatie). Uit de overige afdelingen hebben 11 medewerkers cursussen gevolgd. Qua aantal lag het zwaartepunt bij de afdeling, waarvan 7 medewerkers aan cursussen deelnamen.

Stichting Communicatie
De afdeling F&A wilde in 1990 gezamenlijk aandacht besteden aan management-vaardigheden. Gezien eerdere ervaringen met de Stichting Communicatie koos het hoofd van dienst F&A voor een cursus van bovengenoemd instituut, waaraan door 6 medewerkers van F&A werd deelgenomen. Aan deze cursus werd tevens deelgenomen door 6 medewerkers uit de bedrijfsleiding van de afdeling Marine Montage. In 6 dagen hebben de deelnemers op m.n. praktische wijze kennis gemaakt met management-vaardigheden en de persoonlijke invulling hiervan. De cursus is door alle deelnemers als zeer positief en leerzaam ervaren. De verwachting is dat in 1991 meer Marine-medewerkers aan deze cursus zullen deelnemen.

Introductiecursus leidinggevenden
De in 1989 ingestelde introductie voor leidinggevenden en staffunctionarissen werd in 1990 gecontinueerd. 14 leidinggevenden en staffunctionarissen (extern aangetrokken of intern gepromoveerd) volgden 10 inleidingen. De onderwerpen welke werden behandeld zijn: sociaal beleid, ondernemingsstrategie, algemene zaken, personeelsregelingen, bedrijfsgezondheidsdienst, overleg in de onderneming, bedrijfsveiligheidsdienst, informatie en automatisering en ISF/SAO. De bijeenkomsten werden door de deelnemers positief gewaardeerd.

Notuleren en vergader- en discussietechniek
Naar aanleiding van vragen vanuit de afdeling Marine zijn in 1990 intern cursussen georganiseerd op het gebied van notuleren en vergader- en discussietechniek. Ongeveer 20 medewerkers van de afdeling Marine volgden, verdeeld over 2 groepen de cursus notuleren. Tijdens de cursus van drie dagdelen werden de theoretische en praktische aspecten van het notuleren behandeld. In avondcursus (10 avonden van 3 uur) vergader- en discussietechniek werden aan de hand van oefeningen en video-registraties daarvan vele aspecten van vergader- en discussietechniek behandeld.

■ Afbramen hoort er ook bij.

■ Het geleerde bij de meetcursus wordt in praktijk gebracht.

■ '3 op een rij', Monteur, Montage, Onderhoud.

■ Het op de kotterbank reviseren van een onderdeel van de zetbank.

OVERIGE OPLEIDINGEN EN CURSUSSEN

Hoewel de hoofdstroom van de aktiviteiten betrekking heeft op de opleiding van jeugdigen, is het Scholingscentrum ook een belangrijke spil in het verzorgen van cursussen voor RDM-medewerkers. Hierdoor kon RDM-directeur Drs. A.N. de Bruin op 21 september 1990, onder grote belangstelling uit de produktieafdelingen, aan 35 RDM-ers het aan deze scholingsaktiviteiten verbonden diploma of getuigschrift uitreiken.

Opleidingen	Deelnemers
Tekeninglezen Werktuigbouw	5
Cursus Middenkader	(in 1992 examen) 11
Nederlands voor anderstaligen	3
Onder poederdek lassen	11
Booglassen elementair	2
Booglassen BME niveau I	6
MIG/MAG lassen niveau II	1
Booglassen BME niveau II	3
TIG lassen niveau	1
VEV ass.technicus bedr.install.	2
Werkvoorbereider	1
Totaal	46

Tevens heeft een groot aantal bedrijven uit de regio gebruik gemaakt van de kennis en outillage, welke binnen het Scholingscentrum aanwezig is. Daarbij kon een keuze worden gemaakt uit een pakket aan vaste cursussen, doch tevens kon worden gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de inhoud van de cursussen aan te passen aan de vraag van de klant.

Een andere belangrijke taak van het Scholingscentrum is het adviseren van medewerkers met betrekking tot de keuze van verdere opleiding en eenmaal gekozen hebbende de verzorging van de maandelijkse de studiekostenvergoeding.

Dat het Scholingscentrum en de RDM een goede naam heeft bij scholingsinstituten blijkt uit de vele aanvragen voor het beschikbaar stellen van stageplaatsen voor praktikanten vanuit verschillende opleidingen.

Opleiding	Aantal praktikanten
HTS Werktuigbouw	4
HTS Scheepsbouw	1
MTS	11
HBO Personeelswerk	2
RISO	1
MEAO	2
TU Delft	1
PTH Eindhoven	1
Totaal	23

RDM-medewerkers/externe opleidingen
Een andere belangrijke taak bij het scholingscentrum is het adviseren van geïnteresseerde medewerkers met betrekking tot verdere opleidingen. Tevens werd iedere maand de studiekostenvergoeding op een juiste wijze verzorgd.
Reguliere opleidingsinstituten waar RDM-medewerkers opleidingen aan volgden zijn o.a. : PBNA, ROVC, De Baak en Interlingua taalsupport. In totaal werd door RDM-medewerkers deelgenomen aan 205 maal aan extern georganiseerde opleidingen, seminars e.d.

OVERLEG EN INFORMATIE

OVERLEG DIRECTIE - VAKVERENIGINGEN
In 1990 werd drie maal overleg gepleegd tussen directie, vakverenigingen en de onderhandelingsdelegatie RDM. In de eerste bijeenkomst op 17 januari, werd door de directie informatie verstrekt over de algemene gang van zaken in 1989, de vooruitzichten voor 1990 en de personeelsbegroting 1990. Bijzondere aandacht werd daarnaast besteed aan de oorzaken van het personeelsverloop in de periode 1985-1989 en de problemen en mogelijkheden op het vlak van de werving van personeel.

In de tweede bespreking op 12 september kwamen de gang van zaken in het eerste halfjaar 1990, de vooruitzichten voor de korte termijn, de personeelsbezetting en het personeelsverloop 1990 aan de orde. Meest belangrijk agendapunt was de door de directie gemaakte aanzet tot het opstellen van een beleidsplan voor de periode 1990-1995, in welk plan de directie haar strategische keuzes voor de middellange termijn wil neerleggen. Hoofdlijn van het beleidsplan zal zijn het onder behoud van de capaciteit verleggen van het zwaartepunt van militaire producten naar civiele producten.

In vervolg op het bovenstaande vond op 22 november een bespreking plaats, welke geheel gewijd was aan de verdere uitwerking en detaillering van het beleidsplan 1990-1995. Daar de vakverenigingen het plan eerst kort voor de bespreking ontvingen, kon door hen slechts op hoofdlijnen commentaar worden gegeven. Uit dit commentaar werd duidelijk dat vakverenigingen weliswaar verheugd waren met het feit dat het beleidsplan meer duidelijkheid geeft over de koers welke de directie in de komende jaren wil varen, doch dat het plan enerzijds een flink aantal 'open plekken' vertoont en anderzijds een aantal onzekerheden in zich draagt. Vakverenigingen achtten het, mede gelet op het belang en de motivatie van het personeel van groot belang dat de activiteiten in het kader van het beleidsplan met grote voortvarendheid worden aangepakt.

OVERLEG DIRECTIE - ONDERNEMINGSRAAD
In het verslagjaar vonden 8 overlegvergaderingen plaats tussen directie en ondernemingsraad, waarvan 2 bijzondere overlegvergaderingen. Driemaal was bij een vergadering een lid van de Raad van Commissarissen aanwezig. Tussen de overlegvergaderingen vond regelmatig, in totaal 12 maal, overleg plaats tussen directie en dagelijks bestuur van de ondernemingsraad. In dit overleg werd aandacht besteed aan lopende zaken en aan de voorbereiding van agendapunten voor de overlegvergaderingen.

De agenda's van de in 1990 gehouden overlegvergaderingen doornemend is een verdeling te maken tussen onderwerpen welke, uit hoofde van de Wet op de Ondernemingsraden, ieder jaar terugkeren, onderwerpen die een gevolg zijn van de ontwikkelingen welke het bedrijf doormaakt en een aantal onderwerpen dat zich niet geheel of in het geheel niet laat vangen binnen één van de twee voornoemde categorieën.

Bij 'jaarlijks terugkerend' zijn te noemen de begroting, de jaarrekening, het personeelsjaarverslag en het Arbo-jaarplan. De begroting, de jaarrekening 1989 en het resultaat over het eerste halfjaar 1990 werden in eerste instantie besproken tussen de directie en de Commissie Financieel en Economisch Beleid van de ondernemingsraad. In de overlegvergadering werd deze grondige voorbereiding gevolgd door het nogmaals toelichten van hoofdlijnen door de directie en aanvullende vragen en opmerkingen van de kant van de ondernemingsraad. Het in overleg tussen bedrijfsfunctionarissen en OR-Commissie VGW opgestelde Arbo-jaarplan werd in de overlegvergadering van februari vastgesteld, waarna in de overlegvergadering van augustus werd nagegaan welke voortgang was geboekt ten aanzien van de uitvoering van dit plan.

Eveneens jaarlijks 'doemen' op de agenda's van de overlegvergaderingen onderwerpen op die zich laten vangen onder de noemer 'in- en uitlenen van personeel, overwerk en het uitbesteden van werk'. Ook in 1990 was dit het geval. Uitgebreid werd gesproken over het aanvragen van een jaarvergunning tot overwerk nu door de Arbeidsinspectie is afgezien van het verlenen van ad hoc overwerkvergunningen per situatie. In de loop van het jaar bleek dat de OR zich niet kon verenigen met de wijze waarop in het bedrijf tussen directie en ondernemingsraad gemaakte afspraken werden geïnterpreteerd en trok de ondernemingsraad zich terug uit het overleg over de toepassing van de vergunning.

Uitgebreid werd tussen directie en ondernemingsraad ook gediscussieerd over het in- en uitlenen van personeel, waarbij de directie zich niet kon vinden in de opvatting van de ondernemingsraad dat als uitgangspunt voor extern inlenen moet worden gehanteerd dat uitsluitend extern wordt ingeleend indien de inlenende afdeling geen medewerkers heeft uitgeleend aan andere RDM-afdelingen.

Veel voeten in de aarde had het overleg over het directievoorstel om te komen tot het instellen van een 3-ploegendienst in de afdeling Groot Machinaal Algemene Werktuigbouw, dat ertoe leidde dat uiteindelijk een aangepast voorstel op tafel lag waarmee alle betrokkenen konden instemmen.

Na voorbereidend werk in de ParWAP werd tussen directie en ondernemingsraad overeenstemming bereikt over de aanpassing van een aantal personeelsregelingen. Daarnaast kwam in de vorm van personeelsregeling 1.8. een afscheidsgratificatie bij einde dienstverband tot stand.

Een regelmatig terugkerend onderwerp in het overleg tussen directie en ondernemingsraad is de periodieke rapportage m.b.t. de SUM- en exit-interviews. Ook in 1990 werd van gedachten gewisseld over de uitkomsten van deze interviews en de conclusies welke daaruit te trekken zijn. Hierbij en o.a. ook bij de behandeling van het onderwerp 'sociaal beleid in de afdelingen' dat in november op de agenda van de overlegvergadering stond, werd van de kant van de ondernemingsraad aandacht gevraagd voor een aantal facetten van het sociaal beleid welke naar oordeel van de ondernemingsraad onvoldoende aandacht krijgen.

Het overleg in de laatste maand van het jaar stond in het teken van de bespreking van het door de directie opgestelde beleidsplan 1990-1995 en de door de ondernemingsraad gemaakte sterkte/zwakte analyse van de RDM. Zoals bekend wordt het overleg over beide stukken in 1991 voortgezet.

AFDELINGSCOMMISSIES

Aan de afdelingscommissies werd gevraagd om een verslag van hun werkzaamheden in 1990 samen te stellen. De vijf afdelingscommissies hebben ieder op hun eigen manier op dit verzoek gereageerd, zoals blijkt uit de zeer uiteenlopende vorm, inhoud en omvang van de hieronder geplaatste verslagen.

Scholing en training
In 1990 zijn 5 scholingsdagen georganiseerd voor afdelingscommissies. Tijdens deze dagen werd aan de volgende onderwerpen aandacht besteed:
- het afdelingscommissiereglement
- afdelingscommissie en bedrijfsveiligheid
- ISF/SAO
- evaluatie van de afgelopen 3 jaar en de relatie tussen hoofd van dienst en afdelingscommissie
- het opstellen van plannen, het nemen van besluiten, het denken in alternatieven en het brainstormen
- de verhouding tussen ondernemingsraad en afdelingscommissie(s)
- sociale verzekeringen en de werkwijze van de salarisadministratie.

Voor secretarissen en notulisten zijn twee cursussen van een dag georganiseerd op het gebied van notuleren.

Afdelingscommissie Marine
Door de afdelingscommissie heeft zich in 1990 o.a. met de volgende zaken bezig gehouden.

- De Commissie Artikel IX schortte in 1990 het overleg over het gebruik van de overwerkvergunning op tot nader order. De bedrijfsleiding is verantwoordelijk voor de juiste toepassing van de vergunning. Wel ontving de commissie 4-wekelijks een uitdraai van de in voorgaande periode gewerkte uitdraaien. Met uitzondering van de dagnorm welke vaak werd overschreden, zijn de bepalingen van de jaarvergunning goed nageleeefd.
- Het bezoeken van zieke collega's werd beter geregeld.
- Gesproken is over de mogelijke sloop van de centrale kantine in combinatie met verbetering van de kantine Scheepsbouwloods, waarbij deze laatste dienst zou gaan doen als centrale kantine. In verband met de hoge kosten die hieraan verbonden zijn, heeft e.e.a. uiteindelijk toch niet geleid tot een investeringsvoorstel voor 1991.
- In de Plaatwerkerij werd een draaibank van de Bedrijfsschool geplaatst.
- De situatie boven het sail van de onderzeeboten was bijzonder hinderlijk en zelfs gevaarlijk. Door de Technische Dienst werd dit probleem opgelost.
- De ventilatie in de Scheepsbouw was en is slecht. Hoewel in de investeringsbegroting wel ruimte was gecreëerd voor verbetering van de situatie, liet en laat de (i.v.m. sterk wisselende werkomstandigheden technisch moeilijke) uitvoering op zich wachten.
- In Enclave II werden 10 toiletten en 10 urinoirs geplaatst. Met het plaatsen van de toiletten in Enclave II verviel de noodzaak van een doorgang tussen Enclave II en de Scheepsbouwloods, welke doorgang in strijd was met de veiligheidsvoorschriften.
- Aan de medewerkers die daarop recht hadden, werden otoplastieken verstrekt.
- De gevaarlijke plekken bij de scheepslift werden afgedekt met planken. In de schilderswinkel werden betonnen kasten geplaatst t.b.v. het opbergen van verf. In de kantine Magazijnen werd de asbestbeplating van wanden en dak door een in dit soort werk gespecialiseerd bedrijf verwijderd. In Prespak liet de verbetering van o.a. de sanitaire voorzieningen op zich wachten.

Afdelingscommissie Algemene Werktuigbouw
De afdelingscommissie vergaderde in 1990 11 maal, waarvan 6 maal met het hoofd van dienst. Na het jaar begonnen te zijn met de heer Svensson als hoofd van dienst, introduceerde deze in april de heer Ydo als zijn opvolger.
De verkiezing zorgde voor een flinke verschuiving in de samenstelling van de afdelingscommissie. De heren Struijs, Kenswil, Beijer, Van Dijk, Sanchez-Lois, Kouwenhoven, Tuijnenburg en Scharroo verlieten de commissie. Herkozen werden de heren Netten, Verwaal, Van der Meer, Van Veen en Keemink en nieuw gekozen werden mevrouw Kant en de heren Grimbilas, Vermeulen en Van Nes. OR-vertegenwoordiger was en bleef de heer Mulder.

■ *25 april 1990 vond te tewaterlating van de Dolfijn plaats en werd de Zeeleeuw als eerste onderzeeboot van de Walrus-klasse officieel over gedragen aan de Koninklijke Marine.*

Enkele onderwerpen die de belangstelling van de afdelingscommissie hadden:
- Het uitlenen van personeel aan de afdeling Marine en het gelijktijdig extern inlenen van personeel door de Algemene Werktuigbouw.
- Het aanvragen van een jaarvergunning voor overwerk.
- Het gebrek aan goed opgeleid personeel voor groot machinaal werk.
- Diverse malen werd met het hoofd van dienst over dit onderwerp gesproken, waarbij door de afdelingscommissie steeds werd gewezen op het feit dat het technisch beheersen van dergelijke machines iets anders is dan capabel zijn en zelfverzekerd genoeg om met grote werkstukken om te gaan.
- De problemen rond de M109. Bij dit project, maar ook bij andere projecten had men het gevoel dat er wel bijzonder vrijblijvend werd gewerkt.
- De introductie van ISO 9001 en de activiteiten in het kader van het ISO 9001 certificaat, welke bovendien dienen te leiden tot een betere organisatiestructuur en een verbeterd 'kostenplaatje'. Na het instellen van de ISO-stuurgroep, waarvan de heer Van Veen namens de afdelingscommissie deel uitmaakte, heeft de heer Van Veen in iedere afdelingscommissievergadering verslag gedaan van de werkzaamheden van de stuurgroep.
- De vacature voor een rondslijper en de onvoldoende smering van de banken hielden (en houden) de commissie langdurig bezig.
- Veel overleg werd gepleegd over afwijkende werktijden in 'het Oosten' en in de Groot Machinale afdeling. Dit overleg leidde tot aanvaardbare resultaten.
- De investeringen 1990 en de gewenste investeringen 1991 zijn met het hoofd van dienst besproken.

Afdelingscommissie Energiesystemen
In 1990 vonden 5 overlegvergaderingen plaats tussen afdelingscommissie en hoofd van dienst. Daarnaast kwam de afdelingscommissie vijf maal in vergadering bijeen.
De onderwerpen die door de afdelingscommissie behandeld werden zijn:
- het bezoeken van langdurig zieken
- het invoeren van computergebruik (CAD-CAM en Mitrol)
- de installatie van de nieuwe afdelingscommissie
- SUM- en exitinterviews
- jaarvergunning overwerk
- overleg overwerk/inlenen
- IPP-rondes
- vakantie ES 1991
- vernieuwing kantine
- urencapaciteit ES
- collectieve roostervrije dagen 1991
- scholingsplan afdelingscommissie 1990/1991
- periodiek geneeskundig onderzoek
- 3-ploegendienst
- overleg tussen OR en dagelijks bestuur afdelingscommissie.

Afdelingscommissie Sociale & Algemene Zaken
De afdelingscommissie Sociale & Algemene Zaken bestond eind 1990 uit vijf leden t.w.:

M. Vischschraper, voorzitter	medewerker Personeelszaken
W. Bruinsma, secretaris	secretaresse Bedrijfsgezondheidsdienst
H. Gennissen, 2e notulist	chef Garage
J. van Hulst,	chauffeur Garage
N. Niepce,	medewerkster afdeling Opleidingen.

Op 12 juni 1990 werden afdelingscommissieverkiezingen gehouden. De heer Schuller was door zijn verkiezing tot OR-lid niet meer beschikbaar voor de afdelingscommissie. In zijn plaats werd de heer Gennissen gekozen. Mevrouw Bruinsma, die reeds tijdelijk de heer Van der Hoeven verving, werd nu definitief voor de nieuwe periode gekozen als lid van de afdelingscommissie en bekleedde daarin de functie van secretaris/notulist.

In het verslagjaar kwam de afdelingscommissie 5 maal in overleg bijeen, waarvan 2 maal zonder het hoofd van dienst. De belangrijkste onderwerpen waarover in het verslagjaar werd gesproken zijn:
- rapportage SUM/Exit-interviews
- schoonmaken afdeling Personeelszaken
- collectieve roostervrije dagen 1991
- investeringsvoorstellen 1991
- reglement Afdelingskas/Ziekenkas
- overwerk Garage
- 'de Direktbus'
- uitbreiding 5-ploegendienst portiers
- kleding postloper.

Bij de vergaderingen was steeds een lid van de OR aanwezig, die de afdelingscommissie op de hoogte hield van de op dat moment in de OR aan de orde zijnde zaken. Als positief werd ook ervaren dat de heer Heins de afdelingscommissie informatie verstrekte over belangrijke in de directiestaf aan de orde zijnde onderwerpen.

Van iedere afdelingscommissievergadering werden notulen gemaakt. Hiervan werden 60 exemplaren verspreid binnen de afdeling Sociale & Algemene Zaken, zodat vrijwel iedere medewerker persoonlijk een exemplaar in handen kreeg. Tevens werden verslagen gestuurd naar de secretarissen van de andere afdelingscommissies, de OR en de directie. Van de andere afdelingscommissies werden regelmatig de verslagen ontvangen.

Aan de IPP-rondes werd deelgenomen door de heer Schuller en later door de heer Gennissen. Door de leden van de afdelingscommissie werd deelgenomen aan diverse cursussen. De gehele afdelingscommissie nam deel aan een cursus op het bedrijf, waarbij aan de orde kwamen ISF (mevr. Meijer), personeels-

regelingen (hr. Van Gelderen) en bedrijfsveiligheid (hr. Van Vliet). De heer Gennissen en mevrouw Bruinsma volgden een door mevrouw Meijer gegeven cursus notuleren. De cursussen werden als zeer instruktief ervaren.

Op 18 december 1990 werd tijdens een bijeenkomst bij de OR besloten dat de dagelijkse besturen van OR en afdelingscommissie in het vervolg 6 maal per jaar bijeen zouden komen voor onderling overleg, zonder daarbij tot besluiten te komen. Binnen dit kader heeft inmiddels een bijeenkomst plaatsgevonden, welke als positief is ervaren.

Afdelingscommissie Financiën & Administratie
Eind 1990 had de afdelingscommissie F&A de volgende samenstelling:

E. Mostert-Blom, voorzitster,	medewerkster hoofdboekhouding
P. Bruinsma, secretaris/notulist,	medewerker tijdregistratie
S. Scheidt, 2e voorzitter,	medewerkster crediteuren-administratie
J.M.K. Fischer,	medewerker bedrijfseconomische zaken
R.J. van Zuidam, 2e secretaris/notulist,	medewerker AOA.

Nadat op 12 juni 1990 de afdelingscommissieverkiezingen waren gehouden, was de de oprichting van een afdelingscommissie F&A geen vanzelfsprekendheid. In tegenstelling tot andere afdelingen, was er binnen F&A geen traditie op dit gebied. Echter, na veel wikken en wegen, werd een aantal medewerkers bereid gevonden hun eerste schreden te zetten op dit, voor hen nieuwe, terrein.
In het verslagjaar kwam de afdelingscommissie 3 maal bijeen. In dit korte tijdsbestek kon er toch nog een aantal belangrijke onderwerpen ter sprake komen, waaronder:

- functioneringsgesprekken
- renovatie Dokkantoor (bijvoorbeeld extra nooduitgang)
- collectieve roostervrije dagen 1991
- informatief overleg met andere afdelingscommissies
- de 'Direktbus'.

Tijdens de vergaderingen kon men ook een beroep doen op de ervaring van een OR-lid, die zijn visie gaf op een aantal onderwerpen. De aanwezigheid van het hoofd van dienst, de heer Van Essen, werd als constructief ervaren. De verslagen van de vergaderingen werden naar alle medewerkers van F&A gestuurd, bovendien ontvingen de secretarissen van de andere afdelingscommissies, de directie en de OR een exemplaar.
Binnen de afdelingen van F&A bestaat de mogelijkheid tot werkoverleg op verzoek.

BEDRIJFSBLAD INZICHT

Het jaar 1990 was voor de redactie van Inzicht een jaar van wisselingen en veranderingen. In het begin van het jaar zag het ernaar uit dat het uitvoerend deel van het redactiewerk in andere handen zou overgaan, in het najaar werd daarop teruggekomen. Verandering bracht ook het vertrek van, de van de SUM gebruikmakende, E. van der Schee met zich. Zijn plaats in de redactie werd ingenomen door W.S. Koenderman, terwijl als medewerkster die zich m.n. zal bezighouden met de vormgeving van het blad, Y. Selter werd ingeschakeld.

Alle wisselingen en veranderingen maakten 1990 voor Inzicht tot een wat moeizaam en tot weinig tevredenheid stemmend jaar. Desondanks verscheen het blad in 1990 negen maal, waaronder drie extra uitgaven. In maart zag een speciaal op nieuwe medewerkers gerichte uitgave het daglicht, waarin en beeld van het werkterrein van de RDM wordt gegeven en waarin daarnaast informatie is opgenomen om nieuwe medewerkers tijdens hun beginperiode bij de RDM wat wegwijs te maken. Een extra uitgave verscheen ter gelegenheid van de Rotterdamse Haven- en Vlootdagen. De derde extra uitgave tenslotte bevatte een samenvatting van het Beleidsplan 1990-1995, zoals dit in een tweetal bijeenkomsten aan het personeel werd gepresenteerd.

Van de overige zes uitgaven waren er twee gewijd aan resp. het personeelsjaarverslag over 1989 en het jaarverslag van de ondernemingsraad. Resteerden vier normale uitgaven die gevuld hadden kunnen worden met leuke artikelen vanuit de afdelingen over bijvoorbeeld onderhanden werk of bijzondere gebeurtenissen. Dat dit slechts ten dele het geval is geweest ligt vooral in het feit dat een aantal bedrijfsafdelingen het niet voor elkaar kon krijgen om met enige regelmaat een behoorlijke bijdrage aan het bedrijfsblad te leveren. Hopelijk zal dit in 1990, met het nodige 'duw- en trekwerk' van de kant van de redactie, wel lukken.

INFORMATIEBIJEENKOMST PERSONEEL

In een tweetal bijeenkomsten op 16 en 19 november 1990 in de Onderzeebootloods informeerde de directie het totale personeel over het Beleidsplan 1990-1995. In dit Beleidsplan zijn door de directie de hoofdlijnen neergelegd van een koers welke in de komende jaren zal moeten leiden tot een groter aandeel in de markt(en) voor civiele producten en een minder sterke afhankelijkheid van defensie-opdrachten. Deze informatiebijeenkomsten kwamen in de plaats van de oorspronkelijk geplande eindejaarsbijeenkomst in De Doelen omdat de directie het verstrekken van deze informatie niet wilde uitstellen tot het eind van het jaar.

LUNCH-INFORMATIEBIJEENKOMST

In 1990 werd één lunch-informatiebijeenkomst georganiseerd. In deze bijeenkomst met als thema 'ziekteverzuim', werd aandacht besteed aan de oorzaken van ziekteverzuim, de rol van de leidinggevenden en de rol van de Bedrijfsgezondheidsdienst.

IDEEENBUS

Over 1990 zijn er voor de Ideeënbus twee opmerkelijke zaken te melden. Een allerhoogste beloning tot nu toe en een secretariaatswisseling.
Om met het laatste te beginnen: op zijn tijd kan een nieuw gezicht geen kwaad. Zeker als de zittende man te weinig tijd kan vrijmaken om te trekken aan de zo belangrijke behandeling van ingezonden ideeën. Een kwestie van prioriteiten stellen. Zo kwam Marcel Verlinde binnen. Vol goede voornemens en vastbesloten om de situatie te wijzigen. Helaas voor ons kon hij een baan krijgen die veel dichter bij zijn opleiding (en interesses) aansloot. Toen hij de RDM aan het einde van het jaar verliet was er nog geen opvolger gevonden. Wel heeft de scheidende secretaris ervoor gezorgd dat de achterstand in ideeënbehandeling is ingelopen.

Over de ideeën in 1990 het volgende: geen record aantal ideeën, maar wel een record beloning. Vlak voor de Kerst, dus op de valreep van 1990, reikte de scheidende heer Svensson (en ook Marcel Verlinde) een beloning van fl. 17.740 uit aan de heer Molenaar van de afdeling Algemene Werktuigbouw. Hoewel de heer Molenaar eerder ideeën had ingediend en beloningen had ontvangen, was dit ook zijn record. Een flinke aanvulling op de fl. 100 die wij allemaal eind 1990 ontvingen!

Het aantal ideeën over 1990 bleef ongeveer gelijk aan het voorgaande jaar. In totaal werden 33 ideeën ingediend. Ook het aantal beloningen bleef op ongeveer 35% van het aantal ingediende ideeën liggen. Gezien de 33 ideeën over 1990 kan niet worden gezegd dat de RDM-Ideeënbus 'springlevend' is. Wel is aangetoond dat het 'werkt', zie bijvoorbeeld de hoge beloning. Kortom: meer ideeën zijn welkom.

JUBILEA, KONINKLIJKE ONDERSCHEIDINGEN EN AFSCHEID

In 1990 jubileerden 42 medewerkers. Onder hen waren er 23 met een 25-jarig dienstverband en 18 met een 40-jarig dienstverband. Zijn 50-jarig jubileum vierde de heer C. Boekholt, die kort na zijn jubileum ziek werd en van wie we begin 1991 definitief afscheid moesten nemen.

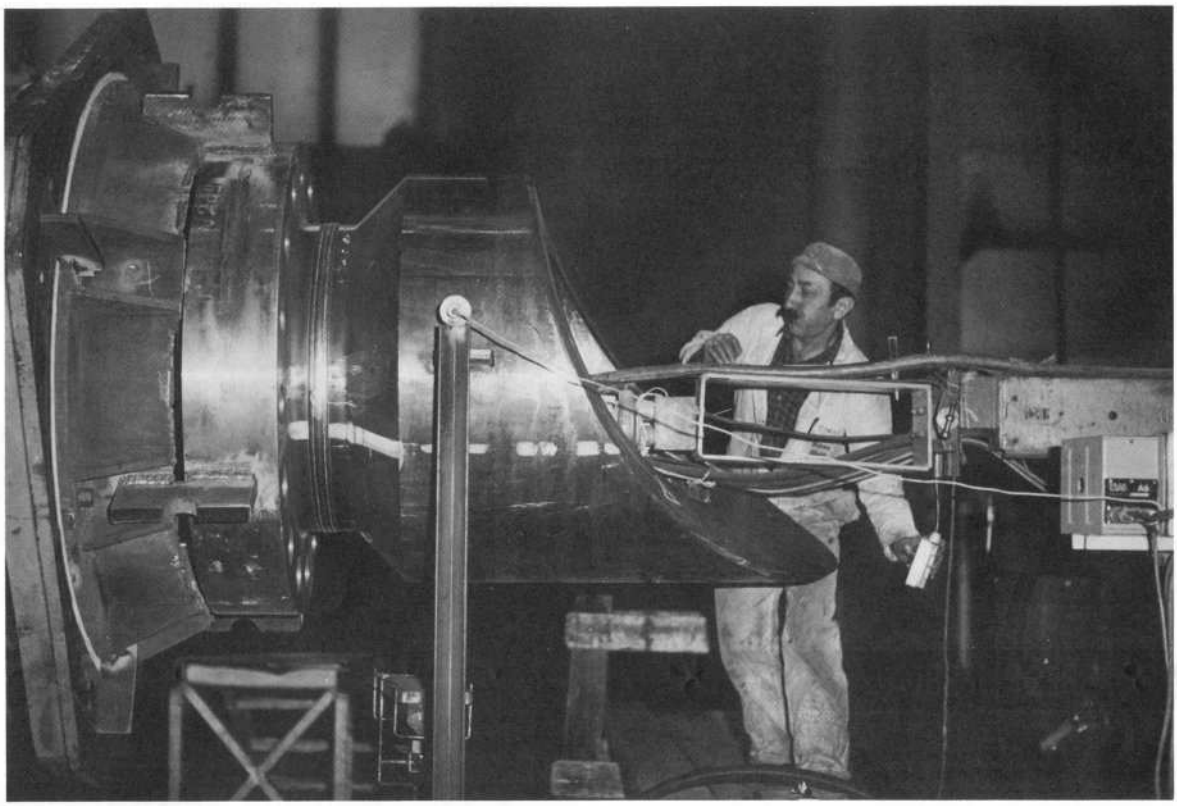
Gespreid over het jaar vond een aantal feestelijke bijeenkomsten plaats van de directie met de jubilarissen, waarbij ook vertegenwoordigers van de afdelingen waarin de jubilarissen werkzaam zijn, Sociale en Algemene Zaken en van de Ondernemingsraad aanwezig waren. De jubilarissen ontvingen de jubileumgratificatie, alsmede het bij hun jubileum behorende insigne.

Ter gelegenheid van de verjaardag van H.M. de Koningin ontvingen op vrijdag 27 april 8 medewerkers die in 1989 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 1990 33 medewerkers gebruik. Daarnaast werd conform personeelsregeling 1.8. afscheid genomen van 1 langdurig zieke medewerker. In een aantal bijeenkomsten werd het officiële afscheid gevierd en ontvingen de betrokkenen het bekende Delftsblauwe bord uit handen van de directie.

KLACHTENCOMMISSIE

Ook in 1990 werden bij de door directie en ondernemingsraad ingestelde klachtencommissie geen klachten door medewerkers ingediend.



■ *Een nozzle wordt in Energiesystemen aan de binnenzijde opgelast met roestvrijstaal.*

ARBO-JAARVERSLAG 1990

INLEIDING

1. Gevaren bij de bron aan te pakken
2. Daar waar bronbestrijding niet mogelijk is, de gevarenbron af te schermen van de werknemers
3. Het beperken van blootstelling aan schadelijke invloeden door organisatorische maatregelen
4. Als laatste, tijdelijke maatregel, gebruik te laten maken van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Deze vier punten worden ook wel omschreven als de basisgedachte achter de Arbowet. Het ondernemingsbeleid is er op gericht deze doelen zo goed mogelijk na te streven. Zeker in de metaal- en elektrotechnische industrie is dit geen makkelijke opgave.

In het verslagjaar heeft de onderneming op het gebied van de Arbeidsomstandigheden de in voorgaande jaren ingezette positieve trend voortgezet. Zowel leidinggevenden als medewerkers tonen meer belangstelling en ontwikkelen zelf meer ideeën op het Arbo-gebied.
Met het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen alléén wordt in sommige werkplaatsen van de RDM niet langer genoegen genomen. Bescherming van de omgeving waarin het werk verricht moet worden heeft meer aandacht gekregen, zodat het gebruik van de persoonlijke bescherming achterwege kon blijven.

De arbeidshygiënische strategie van de Arbowet is om:

BEDRIJFSVEILIGHEIDSDIENST

De Bedrijfsveiligheidsdienst heeft op basis van het ARBO-jaarplan 1990 de volgende aktiviteiten verricht:
- Inventarisatie risicofactoren ARBO
- Laatste fase invoering Arbowet
- Geluid
- Adembescherming
- ARBO-voorschriften
- Scholing en voorlichting
- Milieu en chemische stoffen.

INVENTARISATIE RISICOFACTOREN ARBO

Sinds 1987 wordt bij de RDM het Inspectie-Plus-Pakket (IPP) gehanteerd voor de afdelingsgewijze inspectie op het gebied van de arbeidsomstandigheden. In het verslagjaar is de IPP methodiek op meerdere aspecten herzien.

Geconstateerd is dat van de systematiek, die het IPP in zich bergt, onvoldoende gebruik gemaakt werd. Op meerdere punten werd van het systeem afgeweken, zodat van een éénduidige werkwijze in de verschillende afdelingen geen sprake was.

Met de hierna beschreven nieuwe opzet is dit ondervangen. Een doorlichting in de vorm van een inspectieronde per afdeling is het startpunt. Onder verantwoordelijkheid van de afdelingschef wordt een inspectieteam samengesteld bestaande uit:
- de afdelingschef
- een lid van het directe productietoezicht (werkmeester)
- een vertegenwoordiger van de afdelingscommissie.

Het inspectieteam wordt bijgestaan door een lid van de Bedrijfsveiligheidsdienst. Na de inspectieronde legt de afdelingschef de resultaten daarvan vast op een zogenaamde inspectielijst. De inspectielijst is de afsprakenlijst, waarin wordt vastgelegd wat er met de geconstateerde tekortkomingen direct of op termijn zal worden gedaan.
De afdeling krijgt nu 16 weken de tijd om aan de gesignaleerde tekortkomingen te gaan werken. Aan het eind van die periode wordt er gecontroleerd. De punten die niet direct konden worden afgehandeld worden aan de directie en ondernemingsraad gerapporteerd door middel van de zogenaamde verzamellijst. Op basis van deze lijst worden verdere acties ondernomen.

Het IPP is opgesplitst in vier delen. Elk deel heeft een bepaalde invalshoek van waaruit naar de arbeidsomstandigheden op de afdeling wordt gekeken. De vier invalshoeken zijn:
- de werkplekomgeving
- de middelen waarmee gewerkt wordt
- mens en organisatie (in ontwikkeling)
- de repressiemiddelen.

Tijdens het verslagjaar werden volgens het IPP 12 bedrijfsafdelingen geïnspecteerd. In totaal werden 36 ronden gehouden, waarbij met name gelet is op de bovenstaande punten. In de maand september 1990 is de verzamellijst van de werkplekomgeving gemaakt. De aandachtspunten die daarop vermeld waren zijn voor het merendeel opgelost.

LAATSTE FASE INVOERING ARBOWET

Per 1 oktober 1990 is de Arbowet in zijn geheel van kracht. Via de derde en tevens laatste fase zijn de resterende artikelen ingevoerd. Het lang verwachte Veiligheidsbesluit Restgroepen is in werking getreden. Dit Restgroepenbesluit bevat gedetailleerde regelgeving voor onder andere het werken in kantoren. Met de uitvoering hiervan bij de RDM is in het verslagjaar gestart. In het komende jaar zal dit gecontinueerd worden.

GELUID

De adviezen van Adviesbureau Peutz & Associes BV met betrekking tot geluidreducerende maatregelen in de Scheepbouwwerkplaats zijn in 1990, waar technische uitvoerbaar, naar tevredenheid afgerond, zoals het ontdreunen van de werktafels, het introduceren van ontdreunde hamers, de valplaat van de slagschaar ontdreund, geluidsarme slijptollen en otoplastieken.

ADEMBESCHERMING

In het verslagjaar is een onderzoek uitgevoerd naar de blootstelling van lassers aan lasrook. Uit het onderzoek blijkt dat van de technische voorzieningen die aanwezig zijn onvoldoende gebruik gemaakt wordt (afzuiging bij de bron).
Aanbevolen is gebruik te maken van een lasrookverdrijver of van een lashelm met verse lucht toevoer.
De lasrookverdrijver is een apparaatje van circa 500 gram dat de lasser op borsthoogte draagt en de lasrook wegblaast. Hiermee wordt voorkomen dat de schadelijke lasrook ingeademd wordt.
Na geslaagde proeven met enkele prototypes van lashelmen met verse lucht toevoer wordt deze door een fabrikant in productie genomen. In 1991 wordt de aan verdere ontwikkeling gewerkt.

ARBO-VOORSCHRIFTEN

In december 1990 zijn de concepten voor Arbo-voorschriften opgesteld. Deze voorschriften zijn:
- ARBO-voorlichting voor nieuwe medewerkers en ingeleenden
- Gebruikersregeling hijswerktuigen
- Gebruikersregeling chemische stoffen.

Verdere uitwerking en vaststelling van deze voorschriften zal in 1991 geschieden.

Het arbovoorschrift m.b.t. en realisatie van een waarschuwingssysteem binnen de RDM, bij calamiteiten die buiten ons terrein plaatsvinden, welke aansluiten op de Gemeentelijke Rampenbestrijding is nog in ontwikkeling. Hierin is enige achterstand opgelopen.

SCHOLING EN VOORLICHTING

Scholing

Op basis van de Arbowetgeving heeft onze onderneming een eigen veiligheidsdienst die inzake de arbeidsomstandigheden advies uitbrengt aan de directie en medewerkers van de RDM.
De personele bezetting van de veiligheidsdienst moet voldoende zijn om de zaken die in de Arbo-wet staan vermeld, uit te kunnen voeren. Dit betekent dat twee veiligheidskundigen bij de RDM voldoende is.
Aan de opleiding van de veiligheidskundigen wordt hard gewerkt. Door het hoofd van de dienst wordt een tweejarige cursus PHTO Hogere Veiligheidskunde gevolgd, die hij voor de zomer van 1991 hoopt af te ronden. Door de, per 1 augustus 1990 aangenomen, veiligheidskundige is een aanvang gemaakt met een tweejarige opleiding Middelbare Veiligheidskunde bij het PBNA te Arnhem.
Op basis van deze gegevens is erkenning van de veiligheidsdienst aangevraagd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In 1991 zal hieraan invulling worden gegeven.

Voorlichting

In het verslagjaar is voorlichting over de Arbowet gegeven aan de volgende groepen:

DOELGROEP	AANTAL BIJEENKOMSTEN	TOTAAL AANTAL PERSONEN
LEERLINGEN BEDRIJFSSCHOOL	6	195
NIEUWE LEIDINGGEVENDEN	1	12
NIEUWE MEDEWERKERS	4	83
AFDELINGSCOMMISSIE	1	15
NIEUW INGELEENDE MEDEWERKERS	25	124
TOTAAL	37	429

MILIEU

In 1989 zijn de Arbo-voorschriften 2.1 (Inkoop, opslag en behandeling van stoffen welke een bijzondere voorzorg vereisen) en 2.2 (Procedure afvalstoffen) nader beschouwd. Dit onderwerp is in het verslagjaar gecontinueerd. Geïnventariseerd zijn alle op de RDM aanwezige chemische stoffen.

KONTAKTEN MET DE ARBEIDSINSPECTIE

Gedurende het verslagjaar heeft de Bedrijfsveiligheidsdienst vijf maal advies gevraagd aan de Arbeidsinspectie over:
- werken met chemicaliën
- gebruik van hangsteigers
- eisen met betrekking tot de inrichting van acculaadstations
- vrijstelling voor het gebruik van werkbakken
- eisen voor de verplichtstelling van veiligheidsdiensten.

In 1990 hebben op de RDM 103 bedrijfsongevallen geleid tot 10168 verzuim-uren. Van deze ongevallen zijn er vier gemeld aan de Arbeidsinspectie. In twee van de gemelde ongevallen betrof het ingeleende medewerkers.

BEDRIJFSONGEVALLEN MET VERZUIM

In samenwerking met de Bedrijfsgezondheidsdienst, OR-commissie VGW en de Adviescommissie ARBO is door de Bedrijfsveiligheidsdienst een ongevallen registratie systeem ontwikkeld met o.a. als resultaat een nieuwe vorm van presentatie naar zowel de bedrijfsleiding als naar de overige medewerkers van de RDM. Voor de verwerking van statistische gegevens is een speciaal computerprogramma ontwikkeld en geïnstalleerd.

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.

In de maand januari 1990 is het eerste vernieuwde overzicht van de bedrijfsongevallen verschenen.
De presentatie bestaat uit:
- Overzicht aantal ongevallen zonder verzuim
- Overzicht bedrijfsongevallen met verzuim van 1 dag of meer
- Verkort overzicht van alle ongevallen de zgn. 'Ongevallen-man'. Dit overzicht hangt maandelijks op de diverse publicatieborden.

Er is onderscheid gemaakt naar:
- ☆ de locatie waar het ongeval is gebeurd
- ☆ de oorzaak van het ongeval
- ☆ getroffen lichaamsdeel.

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 103 bedrijfsongevallen plaatsgevonden met in totaal 10168 verzuimuren.

OVERZICHT BEDRIJFSONGEVALLEN MET VERZUIM

BEDRIJFSONGEV. MET VERZUIM	1990	1989	1988	1987
Aantal ongevallen	103	82	85	98
Aantal verzuimuren	10168	6000	7944	9160
Gemiddelde verzuimduur (uren)	98,7	73,2	93,5	93,5

Naar oorzaak

OORZAAK	1☆		2☆		3☆		4☆		5☆	
	aant	uur	aant	uur	aant	uur	aant	uur	aant	uur
Algemeen	0	0	1	96	1	80	1	8	0	0
Alg. werktuigbouw	10	624	10	1416	5	440	5	192	1	32
Energie systemen	7	304	3	280	2	296	2	536	1	48
Marinebouw	14	280	8	1584	21	3080	5	136	6	736
Totaal	31	1208	22	3376	29	3896	13	872	8	816

Betekenis van de kolommen:
Kolom 1: Indringen van splinters, snijden en schaven
Kolom 2: Stoten, klemmen en botsen
Kolom 3: Uitglijden, struikelen, vallen en misstappen
Kolom 4: Vallende of wegspringende voorwerpen en van buitenkomend onheil
Kolom 5: Verbranden, brand, explosie, toxische- en agressieve stoffen

Per sector

SECTOR	Aantal ongevallen			Verzuim in uren			Uren per ongeval		
	1990	1989	1988	1990	1989	1988	1990	1989	1988
Algemeen	3	2	2	184	384	48	61,3	192,0	24,0
Alg. werktuigbouw	31	19	18	2704	1816	2504	87,2	95,6	139,1
Energie systemen	15	10	10	1464	664	400	97,6	66,4	40,0
Marinebouw	54	51	55	5816	3136	4992	108,8	61,5	90,8
Totaal	103	82	85	10168	6000	7944	98,7	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.

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

☆ 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.

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

Overzicht verhoudingscijfers per afdeling

SECTOR	IF			ID			IP		
	1990	1989	1988	1990	1989	1988	1990	1989	1988
Algemeen	12,9	8,1	6,9	61,3	192,0	24,0	0,08	0,16	0,01
Alg. werktuigbouw	47,9	27,7	24,2	87,2	95,6	139,1	0,42	0,26	0,34
Energie systemen	82,0	65,1	75,5	97,6	66,4	40,0	0,80	0,43	0,30
Marinebouw	56,1	47,7	43,3	108,8	61,5	90,8	0,60	0,29	0,41
Totaal	50,0	37,6	35,7	98,7	73,2	93,5	0,49	0,28	0,33

TOELICHTING OP DE CIJFERS

IF: In 1990 zijn 50,0 ongevallen per miljoen gewerkte uren voorgekomen (in 1989 waren dit 37,6 ongevallen).
Conclusie: Relatief gezien zijn er in 1990 méér ongevallen geweest dan in 1989.

ID: In 1990 was het verzuim per ongeval 98,7 uur (in 1988 was dit 73,2 uur).
Conclusie: Het verzuim per ongeval is in 1990 toegenomen ten opzichte van 1989.

IP: In 1990 was het verzuimpercentage ten gevolge van bedrijfsongevallen 0,49% (in 1989 was dit 0,28%).
Conclusie: Er zijn meer uren verloren gegaan ten gevolge van bedrijfsongevallen.

Algehele conclusie:
- er zijn meer ongevallen geweest;
- de ongevallen zijn ernstiger dan voorgaand jaar;
- er zijn meer uren verloren.

Noot: In 1990 hebben zich 4 bedrijfsongevallen voorgedaan met elk meer dan 400 verzuimuren (▶10 weken). Deze 4 ongevallen nemen in totaal 2520 uur voor hun rekening. Met andere woorden: 4% van het aantal bedrijfsongevallen beslaat 25% van het aantal verzuimuren. Indien deze 4 uitschieters niet meegenomen worden in de berekeningen dan blijkt dat de verzuimduur en het verzuimpercentage ten gevolge van ongevallen slechts enigszins verhoogd is ten opzichte van voorgaande jaren.

JAARPLAN ARBEIDSOMSTANDIGHEDENBELEID 1991

In het kader van het arbeidsomstandighedenbeleid in onze onderneming zal het jaarplan 1991 de onderstaande punten omvatten:

1. KANTOREN
In 1991 wordt, in het kader van het in 1990 van kracht geworden Veiligheids Besluit Restgroepen, extra aandacht geschonken aan de arbeidsomstandigheden op de kantoren.
- Het Inspectie Plus Pakket wordt op de kantoren geïntroduceerd.
- In de kantoren die verbouwd worden, wordt de verlichting aangepast in verband met het werken met beeldschermen.

2. **WERKPLEKVERBETERING**
De nieuw te bouwen kantine Energie Systemen is medio 1991 gereed.
De computerbedieningsruimte Nieuwe Hoofdkantoor wordt verbeterd.
De ventilatie Scheepsbouwloods baan 6 wordt verbeterd.
De centrale verwarming in de Bedrijfsschool Scheepsbouw wordt vernieuwd.
De plasmasnij-installatie en de soldeerplaatsen in de Koperslagerij worden van afzuiginstallaties voorzien.
De Hoofden van Dienst van de industriegroepen zetten het in 1990 gestarte onderzoek naar een geschikte Grit en Spuitlocatie voort.

3. **HANDVERWONDING**
Uit de overzichten van de bedrijfsongevallen 1990 blijkt dat verzuim door handletsel frequent voor te komen. De oorzaak van het grote aantal handverwondingen wordt onderzocht.
Na evaluatie van de resultaten wordt, zo mogelijk, een plan opgesteld ter vermindering van het handletsel.

4. **OOGLETSEL ALGEMENE WERKTUIGBOUW**
In 1990 is gebleken dat in de Algemene Werktuigbouw veel oogletsels voorkwamen die niet tot verzuim leidden, maar wel een bezoek aan de Bedrijfsgezondheidsdienst noodzakelijk maakten.
Op verzoek van de afdelingsleiding wordt in 1991 een onderzoek uitgevoerd naar de oorzaken van oogletsels die in dit jaar in deze afdeling voorkomen.

5. **ADEMBESCHERMING**
Het in 1990 gestarte onderzoek naar vermindering van de lasrookexpositie bij lassers wordt gecontinueerd.
Reeds toegepaste oplossingen zullen nader geëvalueerd worden, zoals lashelmen met verse luchttoevoer en technische voorzieningen om de lasrook weg te blazen in plaats van af te zuigen.

6. **CHEMISCHE STOFFEN**
In 1990 is een project ter beheersing en beperking van het gebruik van oplosmiddelen en ontvetters in de werkplaatsen gestart. In 1991 wordt aan praktische uitvoering gewerkt.

7. **PROEF GELUIDSABSORBERENDE WANDEN**
Om het geluidsniveau in enkele werksituaties te verminderen, wordt in 1991

geëxperimenteerd met mobiele geluidsabsorberende wanden.

8. AUDIOMETRIE
In 1991 wordt het bestaande audiometrie programma geautomatiseerd. Dit jaar zal geen nieuwe leeftijdsgroep opgeroepen worden, doch zullen uitsluitend medewerkers opgeroepen worden voor een herhalingsaudiogram.
Circa 300 medewerkers worden hiervoor benaderd.

9. GENEESKUNDIG ONDERZOEK
In 1991 wordt een periodiek geneeskundig onderzoek verricht onder de medewerkers van de afdeling Marinebouw. Dit onderzoek kan waarschijnlijk niet in een jaar afgerond worden en zal dan in 1992 gecontinueerd worden.

10. WERKBELASTING SLIJPERS
Naar aanleiding van het resultaat van het onderzoek naar ziekteverzuim en WAO-intrede van de slijpers van de RDM zal onderzocht worden hoe de fysieke werkbelasting van deze groep verminderd kan worden.

11. ARBOVOORLICHTING BEDRIJFSGEZONDHEIDSDIENST
In 1991 wordt een voorlichtingsprogramma opgesteld voor nieuwe medewerkers van de RDM over het takenpakket en de werkwijze van de Bedrijfsgezondheidsdienst.

12. CURSUS LEVENSREDDENDE HANDELINGEN
In 1990 is gestart met een cursus levensreddende handelingen. Deze cursus is bedoeld voor medewerkers van de RDM die geen EHBO-diploma hebben, maar in voorkomende gevallen toch hulp willen bieden. In 1991 wordt deze cursus voortgezet.

13. BEDRIJFSSCHOOL
In 1991 wordt Arbovoorlichting en praktische veiligheidsinstructie gegeven voor de leermeesters van de Bedrijfsschool, met als doel de opgedane kennis over te dragen aan de leerlingen.

14. AFDELINGSCOMMISSIE
Aan de leden van de Afdelingscommissie Sociale en Algemene Zaken wordt voorlichting gegeven over de Arbowet en het Inspectie Plus Pakket.

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.

De taken en werkwijze van de bedrijfsgezondheidsdienst van RDM zijn toegelicht in een presentatie, die gehouden wordt in het kader van de jaarlijkse introductiecyclus voor leidinggevenden. De inhoud van deze presentatie is op schrift gesteld; copieën zijn verkrijgbaar op de BGD.

DIENSTVERLENING

Aanstellingsonderzoek
De aanstellingskeuring vormt het begin van de bedrijfsgezondheidskundige begeleiding; er wordt een uitgangswaarde bepaald van een aantal gezondheidskundige parameters.
Het aanstellingsonderzoek dient in de eerste plaats om de funktionele 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 beoordeeld of opname in de sociale verzekeringen van het bedrijf verantwoord is.

	1990	1989	1988
aanstellingskeuringen (RDM)	96	47	41
aanstellingskeuringen leerschool	90	99	108
aanstellingskeuringen praktikanten	22	27	20
aanstellingskeuringen vakantiewerk	5	4	2

Bij aanstellingskeuringen zijn drie resultaten mogelijk: goedkeuring, afkeuring of herkeuring. Herkeuring houdt doorgaans in dat inlichtingen bij behandelende artsen worden opgevraagd of dat specialistisch advies wordt ingewonnen. In het afgelopen jaar moest bij drie aanstellingskeuringen een herkeuring gedaan worden voordat tot goedkeuring kon worden overgegaan.
Eenmaal kwam het voor dat een kandidaat niet goedgekeurd kon worden.
Het aanstellingsonderzoek bij nieuwe leerlingen voor de leerschool 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. Dat deze keuringen zin hebben, blijkt uit het feit dat naar aanleiding van deze keuringen nogal eens het advies gegeven wordt om een andere opleidingsrichting te kiezen. Ook in het afgelopen jaar is dit enkele keren voorgekomen.

Aanstellingsonderzoek kantoorpersoneel
Het aanstellingsonderzoek van kantoorpersoneel is in 1990 op één punt uitgebreid. Voor mensen die een groot deel van elke werkdag zittend doorbrengen, is een goede zitpositie noodzakelijk. Om te bevorderen dat een ieder zijn zitpositie optimaal instelt, wordt bij elke aanstellingskeuring van medewerkers met een zittend beroep, een aantal lichaamsmaten vastgesteld. Deze afmetingen worden op een kaartje aan betrokkenen meegegeven. Uitgelegd wordt, hoe zij aan de hand van deze gegevens de juiste zitpositie kunnen instellen.

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 waarmee in 1987 is aangevangen, is ook in 1990 gecontinueerd. Naast het geven van individueel gezondheidsadvies kunnen met behulp van de gegevens, die op deze wijze worden verkregen, zonodig beleidsadviezen 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 afdeling Energiesystemen
In 1990 zijn 117 medewerkers gezien in het kader van periodiek onderzoek. De grootste groep bestond uit de medewerkers van de afdeling Energiesystemen, die dit jaar aan de beurt waren.
Aan de oproep om aan het periodiek onderzoek deel te nemen, werd door 78 medewerkers van de afdeling Energiesystemen gehoor gegeven. Berekend naar het aantal werknemers van ES aan het begin van het onderzoek betekent dit een opkomstpercentage van ongeveer 70%.
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 Bedrijfsveiligheidsdienst werd ingeschakeld. Uiteraard blijft van kracht dat gegevens van werknemers uitsluitend na verkregen toestemming van betrokkenen naar buiten worden gebracht.
De algemene conclusies van dit onderzoek zijn gerapporteerd aan de afdelingsleiding, directie en ondernemingsraad. Wij gaan er hier verder niet op in.

Nieuwe formulieren
Inmiddels beginnen de nieuwe formulieren t.b.v. bedrijfsgeneeskundig onderzoek enigszins ingeburgerd te raken, dat wil zeggen dat wij de indruk hebben dat mensen minder moeite hebben met de inhoud van de vragen. Toch blijkt het

nauwkeurig invullen nog de nodige problemen op te leveren; met name de vragen die bestaan uit meerdere onderdelen worden niet of onvolledig ingevuld. Dit levert weer extra werk op bij het verwerken van de vragenlijsten. Wij zullen proberen de deelnemers aan periodiek onderzoek (nog) beter te instrueren.

Gericht geneeskundig onderzoek

In 1990 zijn vier groepen werknemers apart onderzocht: kraanmachinisten, werknemers die met lood werken, brandweermensen en tenslotte werknemers met risico op gehoorbeschadiging (de laatste groep in het kader van ons audiometrie programma).

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.
In 1990 zijn ook afspraken gemaakt over ingeleende kraanmachinisten, zodat ook deze groep op de BGD gezien wordt voordat zij hun werkzaamheden aanvangen.

'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.
In 1990 is nog acht keer onderzoek gedaan naar lood in het bloed. Er werden nu geen nieuwe afwijkingen geconstateerd. Bij de werknemer die al een verhoogde lood-in-bloed waarde had, bleek deze waarde gedaald te zijn. Het is niet duidelijk geworden of deze afwijkende waarde veroorzaakt is door het werk. Wellicht is het goed hier nog eens te vermelden dat de gevonden waarde geen nadelige gevolgen heeft gehad voor de gezondheid van betrokkene.

Keuringen brandweer
Eind 1990 is gestart met de keuringen voor de bedrijfsbrandweer. Op de BGD vond het eerste deel van de keuring plaats, vervolgens werden afspraken gemaakt om elders inspanningsonderzoek te laten verrichten in verband met de werkzaamheden met perslucht.

Audiometrie programma
In 1990 is de leeftijdsgroep van 36 tot 40 jarigen opgeroepen om een audiogram te laten maken. Evenals in voorgaande jaren is na afloop van deze audiometrie 'ronde' weer een aantal voorlichtingsbijeenkomsten door de bedrijfsarts gehouden.

Door onze werkwijze in de afgelopen jaren was in 1991 een dermate grote groep aan de beurt om een herhalingsaudiogram te laten maken, dat onze audiometriste daaraan in de rest van het jaar de handen vol had. In verband hiermee hebben wij dan ook besloten om bij kantoorpersoneel voortaan alleen nog maar op indicatie audiogrammen te maken. Dit houdt in dat in het kader van het audiometrie programma voortaan alleen werknemers opgeroepen worden die daadwerkelijk risico op gehoorbeschadiging lopen.
De belangrijkste ontwikkeling in het audiometrie programma moet in 1991 de automatisering worden. Wij hadden gehoopt daarmee al ver gevorderd te zijn, maar de ontwikkeling in de software (computer programma's) verloopt trager dan verwacht. Bovendien blijkt de noodzakelijke codering van al onze audiogrammen ten behoeve van de invoer in de computer een zeer arbeidsintensief proces te zijn. Het grote voordeel zal zijn dat wij de gegevens van de afgelopen jaren kunnen samenvatten en hopelijk uitspraken zullen kunnen doen over het verloop van eventeel gehoorverlies bij groepen werknemers.

Laboratoriumonderzoek

	1990	1989
bloedonderzoek	467	478
urineonderzoek	239	311

De getallen in deze tabel geven aan hoeveel keer bloed en urine is verzameld voor onderzoek; het aantal bepalingen is een veelvoud van bovengenoemde cijfers.
Deze onderzoeken worden overwegend uitgevoerd in het kader van aanstellingskeuringen en periodiek onderzoek. Daarnaast vinden regelmatig t.b.v. controle van suiker-patiënten bloedsuikerbepalingen plaats. Cholesterolbepalingen komen ook nogal eens voor, dit in het kader van preventie van hart- en vaatziekten.

Afvoer Röntgenapparatuur.
In 1989 is slechts in zeer geringe mate gebruik gemaakt van de op de BGD aanwezige röntgenapparatuur. Dit hield in dat de routine en de vaardigheid in het gebruik en in de interpretatie van de foto's niet afdoende op peil gehouden kon worden. Tesamen met de kosten die gemaakt moeten worden voor bv. chemicalieën, heeft dit ons doen besluiten om deze apparatuur af te voeren.

Arbeidshygiene

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 Technische 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. Voor zover uitvoerbaar zijn deze maatregelen inderdaad getroffen.

In 1989 is een aantal geluidsmetingen 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 zou in 1990 tot een plan voor gefaseerde vervanging komen.

Naar aanleiding van de getroffen maatregelen ter vermindering van het lawaai in de koperslagerij, is aan de BGD gevraagd om enkele controle metingen te verrichten. Nadat al eerder één spoelmachine omkast werd, is inmiddels ook de tweede spoelmachine van geluidwerende wanden voorzien. Uit de uitslagen van de metingen bleek dat een forse geluidsreductie gerealiseerd is: de hoogst gemeten waarde bedroeg met twee draaiende machines op de werkvloer 75 dB.

Asbest
Om te voorkomen, dat wij in de toekomst voor onverwachte problemen komen te staan, heeft de Technische Dienst het voornemen om in de komende jaren de aanwezigheid van asbest op het bedrijf te inventariseren. Gezien de leeftijd van vele gebouwen en installaties zal waarschijnlijk blijken dat op veel plaatsen asbest aanwezig is, hetgeen bij sloop of verbouwing de nodige voorzorgsmaatregelen zal eisen.

Lasrook
In het kader van het punt 'vermindering lasrookblootstelling' in het Arbo jaarplan 1990 is door de Bedrijfsgezondheids- en Veiligheidsdienst een inventariserend onderzoek gedaan naar de mate waarin lassers gebruik maken van voorzieningen ter vermindering van de blootstelling aan lasrook. Het blijkt dat onder belastende omstandigheden doorgaans op de juiste wijze gebruik wordt gemaakt van de beschikbare voorzieningen in de vorm van lokale afzuiging. Onder belastende omstandigheden wordt hier verstaan: lassen in een afgesloten ruimte en/of lassen van 'veredelde' staalsoorten zoals roestvast staal.
Bij het lassen in open ruimten wordt veelal geen afzuiging gebruikt, terwijl dit naar onze mening in een aantal gevallen wel degelijk aan te bevelen zou zijn. Het benodigde materiaal bleek desgevraagd wel aanwezig of beschikbaar te zijn. De conclusie van dit onderzoek is dan ook dat vermindering van lasrook blootstelling in eerste instantie bereikt kan worden door verbetering of intensivering van voorlichting aan lassers. Daar de gebruikelijke maatregel van lokale afzuiging echter niet in alle gevallen mogelijk is, worden momenteel andere methoden door de bedrijfsgezondheids- en veiligheidsdienst op hun toepasbaarheid onderzocht.

Verder is in 1990 oa. nog onderzoek verricht naar:
- ergonomische aspecten van vorkheftrucks
- werkomstandigheden pers scheepsbouwloods
- het bazenkantoor enclave 2
- enkele beeldschermwerkplekken

Otoplastieken
In 1988 waren bij wijze van proef bij 17 werknemers otoplastieken aangemeten. Deze proef beschouwden wij toen als geslaagd: in een enquete, die na enige tijd werd gehouden, gaven alle medewerkers uit de 'proefgroep' aan tevreden te zijn met het resultaat.
Op basis van deze resultaten is besloten om op grotere schaal otoplastieken bij RDM in te voeren. Eind 1989 is bij ca. 350 medewerkers een stel otoplastieken aangemeten; in het begin van 1990 zijn aan al deze mensen deze nieuwe gehoorbeschermers uitgereikt.
Bij deze groep is een enquête gehouden om te weten te komen hoe de gehoorbeschermers bevallen zijn. Van deze groep hebben 216 werknemers hun medewerking verleend. Dit is een - enigszins teleurstellende - respons van 61%.
De aanleiding tot dit onderzoek was om een indruk te krijgen van de ervaringen met de otoplastieken en vooral om op deze manier de resterende problemen op te sporen en zo mogelijk op te lossen. Dit laatste houdt in dat de uitslagen van dit onderzoek geen eindtoestand aangeven, maar een tussenbalans.

RESULTATEN:
Op vraag A (wat zijn uw ervaringen met de otoplastieken) hebben geantwoord:

	acceptabel	niet acceptabel	geen antwoord
afd. E.S.	19	6	1
afd. Las.wpl.	12	4	0
afd. Sch.wpl.	45	4	3
afd. Marine	92	18	12
Totaal	168	32	16

Op vraag C (draagt u ze) hebben geantwoord:

	altijd	vaak	zo nu en dan	nooit
afd. E.S.	1	11	11	3
afd. Las.wpl.	2	8	6	0
afd. Sch.wpl.	8	14	30	0
afd. Marine	18	40	55	9
Totaal	29	73	102	12

Hieronder is het totaal aantal 'aangemeten' werknemers per afdeling vermeld in combinatie met het aantal ingeleverde enquête-formulieren, dat eveneens per afdeling is vermeld.

	E.S	Las.wpl.	Sch.wpl.	Marine	Alg.Wtb.
aangemeten werknemers	44	16	67	192	35
ingeleverde enquête-form	26	16	52	122	2

Effect nieuwe gelaatschermen
Het grote aantal oogletsels op RDM was in 1988 aanleiding om een ander type gelaatscherm te gaan gebruiken. Om het effect van deze maatregel te evalueren, is in 1990 nagegaan hoeveel oogletsels zijn voorgekomen in de afgelopen jaren. Dit onderzoek werd uitgevoerd in het kader van het Arbo jaarplan 1990.

Bij dit onderzoek is alleen gekeken naar:
1. de oogletsels die geleid hebben tot ziekteverzuim (omdat dit de enige oogletsels zijn die enigszins geobjectiveerd kunnen worden)
2. de oogletsels die ontstaan zijn bij werkzaamheden als slijpen en frezen, daar het bij dit onderzoek gaat om een beoordeling van een persoonlijk beschermingsmiddel dat bij deze werkzaamheden gebruikt wordt.

De gevonden aantallen zijn als volgt:
1987: 18
1988: 17
1989: 17 (jan: 5; feb: 3; mrt: 2; apr: geen; mei: 1; juni: 4; juli t/m okt geen; nov: 1; dec: 1)
1990: t/m sep: 4

Vanaf begin 1989 is er een gestage daling opgetreden van het aantal oogletsels met verzuim, waarbij het zeer wel mogelijk is dat dit een gevolg is van de invoering van nieuwe gelaatschermen. Hierbij moeten we echter bedenken dat er nog meer faktoren van invloed kunnen zijn op het aantal oogletsels, waarvan de jaarlijkse hoeveelheid slijp- en freeswerk op RDM nog wel de belangrijkste is. Aangezien het niet bekend is hoeveel uren op RDM besteed zijn aan slijp- en freeswerk in de afgelopen jaren, is dit niet te controleren. Dit betekent dat een antwoord op de vraag of het nieuwe gelaatscherm effect heeft gehad op het aantal oogletsels niet met zekerheid gegeven kan worden.

Beroepziekten
In 1990 zijn de bekende en vermoede beroepziekten van de RDM aan de geneeskundig inspecteur van de Arbeidsinspectie gemeld.
De meldingen van beroepsziekten betroffen overbelastingsletsels van het bewegingsapparaat. Het risico op dit soort letsels is nog altijd één van de belangrijkste gezondheidsrisico's op ons bedrijf. Het verminderen van dit risico moet langs verschillende beleidslijnen tot stand komen. Naast technische oplossingen voor sommige knelpunten blijven voorlichting en bewustwording belangrijk.

Voorlichting

Lunchinformatie bijeenkomst ziekteverzuim
In 1990 is een lunchinformatie bijeenkomst georganiseerd over het onderwerp ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsgezondheidsdienst leverde een bijdrage door het fenomeen ziekteverzuim in een theoretisch kader te plaatsen.

Voorlichting belastende factoren in het werk
Op verzoek van de Arbeidsinspectie heeft de bedrijfsarts een voordracht gehouden met als onderwerp de belastende factoren in het werk die bij de RDM voorkomen. Aan de onderwerpen welke in dit kader zijn bestudeerd zal in een normale uitgave van Inzicht een artikel worden gewijd.

Voorlichtingsbijeenkomst over tillen, heffen en hijsen
Eén van de belangrijkste gezondheidsrisico's op RDM is het risico op overbelasting van het bewegingsapparaat door het op onjuiste wijze verplaatsen van lasten.
Dit probleem werd tijdens het periodiek onderzoek van de afdeling Energiesystemen nogal eens gesignaleerd. Met name het omgaan met de zware stroppen die nodig zijn om de zeer grote objecten die op deze afdeling gebouwd worden, te verplaatsen, geeft regelmatig problemen. Dit is de rechtstreekse aanleiding geweest voor ons om een voorlichtingsdag te organiseren over tillen, heffen en hijsen. Het doel van deze dag was enerzijds om een bewustwordingsproces op gang te brengen en anderzijds enkele mogelijkheden tot verbetering van bestaande situaties te presenteren.
Bij de keuze van dit onderwerp speelden de volgende overwegingen ook een rol:
1. overbelastingsletsels van het bewegingsapparaat worden nogal eens op het spreekuur gezien;
2. observaties tijdens werkplekbezoeken;
3. de WAO-diagnosen bij de RDM tussen 1984 en 1989: in 37% van de gevallen was er sprake van klachten van het bewegingsapparaat.

De firma Hoogerwerf werd bereid gevonden om als gastheer op te treden en groot deel van de dag te verzorgen. De onderwerpen die op deze dag aan de orde kwamen waren:
— de effecten van zwaar tillen op het bewegingsapparaat
— veiligheidseisen bij het tillen
— alternatieven voor zwaar hijsmateriaal
— ergonomische hulpwerktuigen

De meeste deelnemers aan deze dag waren leidinggevenden die op één of andere manier met het verplaatsen van lasten te maken hebben. Daarnaast is ook de commissie VGW en de Arbo commissie uitgenodigd.
Uit een enquete die later is gehouden bleek dat alle deelnemers dit een nuttige dag hadden gevonden en dat er animo was om nogmaals aan een dergelijke voorlichtingsbijeenkomst deel te nemen.

Ploegendienst
In verband met de discussie over de werktijden van portiers bij RDM heeft de bedrijfsarts enig literatuuronderzoek gedaan naar ploegendienst in het algemeen. De bevindingen zijn mondeling gerapporteerd aan de commissie VGW en het hoofd van dienst SAZ. De bedrijfsarts is op uitnodiging aanwezig geweest bij de besprekingen over dit onderwerp.

Ziekteverzuim en WAO-intrede slijpers
Eén van de punten van het Arbo-jaarplan van dit jaar was het ziekteverzuim en WAO-onderzoek bij onze slijpers. De resultaten van dit onderzoek volgen hier. De onderzoeksperiode loopt van 11/4/83 to 31/12/89; in het onderzoek zijn opgenomen alle medewerkers met de functienummers 40, 46 en 49 die in de genoemde periode gewerkt hebben. In het hierna volgende overzicht zijn alleen de jaren na 1983 opgenomen.

jaar	'84	'85	'86	'87	'88	'89
VD	905	989	795	983	1416	1093
GEWD	6980	6393	6829	7548	7336	5352
V%	13%	15%	12%	13%	19%	20%
ZM	81	64	62	64	76	46
MF	3,0	2,6	2,4	2,2	2,7	2,2

VD = verzuimde dagen
GEWD = gewerkte dagen
ZM = aantal ziekmeldingen
MF = meldingsfrequentie, het aantal ziekmeldingen per manjaar (het aantal manjaren is berekend door het aantal gewerkte dagen te delen door 261)

In de onderzoeksperiode zijn 11 van de 47 slijpers in de WAO gegaan.
Het ziekteverzuim is in de afgelopen jaren in vergelijking met de RDM als geheel hoog te noemen. Vooral opvallend is echter het grote aantal WAO toetredingen.

Hoewel dit een onderzoek is zonder controlegroep, waarbij verschillende faktoren een invloed op de resultaten kunnen hebben, zijn wij van mening dat uit de resultaten afgeleid moet worden dat het beroep van slijper in zijn huidige vorm op de lange termijn een te zware belasting vormt. Deze opvatting wordt gestaafd door informatie opgedaan tijdens spreekuurkontakten. In 1991 moet gestreefd worden naar een aanpassing van de werkzaamheden van deze groep, zodanig dat de belasting in deze functie verminderd wordt.

SPREEKUREN

Spreekuur bedrijfsarts/bedrijfsverpleegkundigen
In 1990 was het spreekuur van de bedrijfsarts als volgt:
08.00 - 09.00 open spreekuur voor werkenden
08.00 - 10.00 ziektewet spreekuur.
Eind 1990 is geleidelijk een ander systeem ingevoerd. Dit hield in dat op de BGD zowel voor het spreekuur van de bedrijfsarts als voor diverse andere werkzaamheden van de BGD (bv. audiometrie, keuringen, etc.) zoveel mogelijk volgens afspraak gewerkt werd.

De registratie van het aantal spreekuurkontakten van de bedrijfsarts is in 1989 op een andere wijze opgezet, omdat er behoefte was aan een meer gedetailleerde kontaktregistratie. Hieronder volgt het overzicht voor 1990. Ten opzichte van 1989 is de kolom 'EHBO' toegevoegd; dit betreft EHBO gevallen waarvoor de bedrijfarts geconsulteerd werd.

Afdeling	Ziektewet 1990	1989	Algemeen 1990	1989	BGK 1990	1989	EHBO 1990
			*				
MAR	857	1035	344	513	185	145	72
AW	468	488	174	223	101	206	21
ES	243	236	69	40	108	26	13
Overig RDM	71	102	96	108	45	33	9
Buitenfirma's	0	0	45	126	18	8	100
Leerschool	0	0	25	33	12	65	11
Totaal	1639	1861	753	1083	469	483	226

* BGK = bedrijfsgeneeskundig
** in het jaarverslag 1989 was dit aantal foutief weergegeven

— 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 tabel
Onder het hoofd 'Ziektewet' zijn de consulten aangegeven van werknemers, die ten tijde van het kontakt in de ziektewet zaten. Heel vaak komt tijdens een dergelijk kontakt bedrijfsgeneeskundige problematiek boven water; een reden te meer om deze kontakten niet alleen te zien als een vorm van controle.
Vanwege het voorgaande zouden wij onze kontaktregistratie verder willen uitbreiden. Hiervoor zal echter eerst een sluitend systeem uitgedacht moeten worden.
De grote variatie per jaar en industriegroep voor wat betreft bedrijfsgeneeskundige kontakten hangt uiteraard samen met het periodiek onderzoek dat op de verschillende afdelingen gehouden is.

Aktiviteiten verbandkamer
In 1990 is ook voor de kontakten in de verbandkamer een uitgebreidere kontaktregistratie opgezet. Hieronder volgen de getallen voor 1990.

Afdeling	Algemeen	EHBO *
MAR	882	583
AW	385	180
ES	176	54
Overige RDM	157	19
Leerschool	208	143
Totaal	1808	979

* EHBO: deze aantallen zijn opgegeven naar locatie, d.w.z. naar de plaats waar het ongeval zich voorgedaan heeft

Werknemers van buitenfirma's bezochten in totaal 196 keer onze verbandkamer; deze kontakten zijn niet verder uitgesplitst naar de reden van het bezoek.
Er vonden verder nog 390 behandelingen met UKG plaats.

ZIEKTEVERZUIM EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Ziektewetcontrole en Verzuim
In deze paragraaf worden een aantal zaken rond ziektewetcontrole en verzuim besproken. Daar verzuim en arbeidsongeschiktheid niet los van elkaar gezien kunnen worden, wordt ook bij het onderwerp WAGW een aantal praktische zaken t.a.v. (beperking van) verzuim besproken.

■ *Uitleg aan ouders tijdens de jaarlijkse ouderdag van de Bedrijfsschool.*

■ *Leerlingen van de richting plaatwerken tonen hun kunsten.*

Ziektewetcontrole
De gewijzigde controlevorm, die in 1988 is ingevoerd, is in het afgelopen jaar gecontinueerd. Inmiddels is de formele goedkeuring door de bedrijfsvereniging van onze nieuwe ziektewetvoorschriften een feit en is een gewijzigde versie van de brochure: 'wat te doen bij ziekte' gedistribueerd.
De belangrijkste veranderingen bestaan enerzijds uit het verlaten van de eerstedags controle, anderzijds uit het invoeren van telefonische controles.
Ziekmelding vindt nog steeds plaats op de BGD; wij zijn echter van mening dat het verreweg de voorkeur verdient om de ziekmelding aan de directe chef te laten doen, waardoor deze zo vroeg mogelijk op de hoogte is van het ziektegeval van zijn medewerker.

Ziek naar huis
In 1990 is er enige discussie geweest over het ziek naar huis gaan. Geregeld kwam het voor dat werknemers door hun chef naar de bedrijfsarts gestuurd werden om te vragen of zij ziek naar huis mochten. Wij hebben aangegeven dat deze handelswijze onjuist is.
Iedereen heeft immers het recht om zich ziek te melden; een ziekmelding van een werknemer die thuis is wordt dan ook op voorhand zonder commentaar geaccepteerd. Ziekmeldingen vanuit de werksituatie dienen niet anders behandeld te worden dan ziekmeldingen die afkomstig zijn van een werknemer thuis.
Een werknemer die ziek naar huis gaat kan dan ook volstaan met dit (eventueel telefonisch) te melden aan de BGD. De verantwoordelijkheid ligt dan waar hij behoort, nl. bij de werknemer.
Anders ligt het, wanneer een medisch advies gegeven moet worden, wanneer bijvoorbeeld beoordeeld moet worden of iemand tot zelfstandig reizen in staat is. Tegen het afgeven van een dergelijk advies hebben wij uiteraard geen bezwaar.
Afgezien van het bepalen van een medische noodzaak voor verzuim of vervoer naar huis, zijn er nog wel meer situaties denkbaar, waarin de BGD een rol zou kunnen spelen. Wij denken hierbij aan conflictsituaties tussen werknemer en leidinggevende. In een dergelijk geval achten wij het tot onze taak behoren om zo mogelijk een bemiddelende rol te spelen.
Overigens worden werknemers niet alleen door hun chef gestuurd, ook komen zij zelf wel eens met de vraag of zij ziek naar huis moeten dan wel mogen gaan. Met name het 'mogen' behelst dan een legitimatie van hun verzuim.
Soms is een medische noodzaak wel aan te geven, heel vaak gaat het echter om een subjectieve beoordeling en zal de uiteindelijke beslissing toch aan de betrokken werknemer worden overgelaten, waarmee de verantwoordelijkheid ligt waar hij thuishoort.

Arbeidsongeschiktheid en WAGW

Arbeidsongeschiktheid bij RDM
In deze paragraaf wordt enig cijfermateriaal gegeven omtrent het aantal arbeidsongeschikten bij de RDM in de afgelopen jaren; daarna volgen ter vergelijking de cijfers voor de bedrijfstak als geheel.
Sinds april 1984 zijn tot 1/1/90 185 medewerkers ingetreden in de WAO; d.w.z. dat zij een jaar Ziektewet doorlopen hebben.

WAO-intrede RDM t.o.v. de bedrijfstak:

	Intrede % RDM	Intrede % bedrijfstak
1986	1,96	1,45
1987	1,54	1,54
1988	1,96	1,79
1989	2,86	

WAO diagnoses RDM 1984-1989 (niet alle groepen zijn weergegeven)

■ *Een bijzonder dikwandig vat, door Energiesystemen geproduceerd voor de U.S. Navy, gaat op transport.*

diagnose groep	aantal	%
2 nieuwvormingen	9	4,9
5 psychische afw.	16	8,6 (4)
7 circulatie	31	16,8 (2)
8 ademhaling	21	11,4 (3)
9 gastro int.	7	3,8
13 bewegingsapparaat	69	37,3 (1)
16 slecht omschreven	10	5,3
17 verwonding/vergift.	12	5,9

Rangorde diagnosegroep WAO laatste jaren (BV 10)

groep	86t/m88(m)
5	27% (2)
7	15% (3)
8	7%
13	44% (1)
17	7%

Bij het voorgaande moet enige toelichting gegeven worden. In de eerste plaats komt de som van de percentages voor de RDM getallen niet uit op 100%; dit komt doordat niet alle groepen zijn opgenomen. De som van de getallen van de bedrijfstak komen wel uit op 100% dankzij de afronding. Verder zijn de perioden die hier vergeleken worden, niet gelijk. Gezien de aard van de verschijnselen die we hier bekijken, is dit niet zo'n bezwaar. Opvallend is in ieder geval, dat aandoeningen van het bewegingsapparaat zowel bij RDM als in de gehele bedrijfstak het hoogst scoren.

WAGW

Zoals in een vorig jaarverslag al is gezegd, is het WAGW beleid bij de RDM een formalisering van datgene wat reeds lang plaatsvindt, nl. het vroegtijdig herkennen van dreigende langdurige arbeidsongeschiktheid en dit waar mogelijk proberen te voorkomen door vroegtijdige herplaatsing in een aangepaste functie.
Op ons bedrijf wordt al lange tijd gewerkt met een 'vijf-stappenplan' die wij hier kort zullen bespreken.
De eerste stap houdt in een herplaatsing in de eigen functie op een andere, al dan niet aangepaste werkplek.
De tweede stap is herplaatsing in een functie die de oude functie zo dicht mogelijk benadert qua kennis en ervaring; dit kan op de oude werkplek zijn, met of zonder aanpassingen, of op een andere afdeling. Als de voorgaande twee mogelijkheden niet aanwezig zijn, kan het nodig zijn dat de betrokken werknemer omgeschoold moet worden; dit vertegenwoordigt dan de derde stap.
Deze eerste drie stappen hebben als resultaat dat betrokkene weer voor 100% gaat functioneren, d.w.z. dat hij in staat is om op deze manier zijn oude loon te verdienen. Als dit niet lukt, wordt er vervolgens gezocht naar mogelijkheden de werknemer tegen een verminderde loonwaarde aan het werk te houden, d.w.z. dat er een WAO percentage vastgesteld wordt. Als ook dit laatste niet mogelijk is, moet geconcludeerd worden dat er geen passende functie voor betrokkene bij de RDM is.
Met recht kunnen we hier spreken van een preventief beleid, het komt namelijk frequent voor dat werknemers op deze wijze herplaatst worden zonder dat hier een uitkering vanwege de WAO tegenover staat. Het succes van dit WAGW beleid is dan ook slechts voor een deel af te lezen aan de toename van het aantal werkende WAO'ers bij de RDM.
Het merkwaardige feit doet zich hier dan ook voor dat een bedrijf als RDM, dat ernaar streeft om werknemers die hun eigen werk niet meer aankunnen, zonder loonwaardeverlies te herplaatsen, op deze wijze wel eens in gebreke zou kunnen blijven bij een strikte toepassingen van de artikelen van de WAGW. In de WAGW wordt namelijk van een quotum verplichting gesproken, een verplichting om een bepaald percentage van het werknemersbestand uit gehandicapten (WAO-ers) te laten bestaan. Dit betekent dat het in het kader van een eventuele quotum verplichting, opgelegd door de WAGW, de voorkeur zou verdienen om werknemers wél gedeeltelijk in de WAO te laten belanden.

EHBO

In 1990 zijn twee nieuwe aktiviteiten ontplooid op EHBO gebied. In de eerste plaats zijn door de EHBO'ers oefeningen gehouden aan boord van de onderzeeboot 'Zeehond', in de tweede plaats is onze cursus levensreddende handelingen van start gegaan.
De nadruk van de oefeningen aan boord van de 'Zeehond' lag na het verlenen van eerste hulp in een ongebruikelijke situatie, op het transport van een gewonde uit de boot. Voor deze oefeningen werd gebruik gemaakt van de diensten van zgn. Lotus slachtoffers, vrijwilligers die zich geoefend hebben in het spelen van een slachtoffersrol. Zij doen dit zeer overtuigend, zoals menig EHBO'er inmiddels heeft ervaren. De 'slachtoffers' lieten zich na hun 'redding' positief uit over de manier waarop zij behandeld en vervoerd waren. In de middaguren werd de oefening in de groep geëvalueerd. Verder werd aandacht besteed aan leerstof uit het nieuwe Oranje Kruis boekje.
De cursus levensreddende handelingen is opgezet om in geval van nood, overal en ten alle tijde een adequate hulpverlening te garanderen. Zoals de naam van de cursus al aangeeft heeft de behandelde stof betrekking op ernstige situaties die in het kader van de EHBO voor kunnen komen. De cursus omvat onder andere een opleiding reanimatie. De motivatie van de deelnemers aan deze cursus was

zeer goed te noemen; wij hopen in de loop van de tijd velen met deze cursus te kunnen bereiken.
Inmiddels zijn cursussen gehouden voor medewerkers van de afdelingen Marinebouw en Energiesystemen. In 1991 worden nog minimaal twee cursussen gehouden; in eerste instantie worden dan medewerkers van de Algemene Werktuigbouw en SAZ uitgenodigd.
In 1990 waren op de RDM 56 werknemers ingeschreven als EHBO'er. Dit is een lichte teruggang ten opzichte van 1989. Een punt van zorg is het verschijnsel, dat een aantal gediplomeerde EHBO'ers nogal eens verstek laat gaan bij de herhalingslessen. Dit kan als consequentie hebben, dat het diploma niet verlengd wordt.

REGELMATIGE CONTACTEN INTERN

Commissie VGW-OR
In 1989 is vier keer vergaderd met de commissie VGW van de ondernemingsraad; onderwerpen van gesprek waren o.a.:
- taakstelling BGD/BVD; aan de hand van Arbovoorschrift 1.3 en 1.4 werden de verschillende taken van de deskundige diensten besproken
- het sturen van een afschrift van zwaarwegende adviezen aan hoofden van dienst naar directie en ondernemingsraad
- de procedures rond warm werk
- de ploegendiensten van de portiers
- beroepsziekten
- de nieuwe spreekuurtijden op de BGD
- de voortgang van het Arbo jaarplan
- het Arbo jaarplan 1991

De bijeenkomsten met deze commissie maken zowel naar vorm als naar inhoud een positieve ontwikkeling door en worden door de BGD als positief en constructief ervaren.

Bedrijfscommissie Arbo
Met de bedrijfscommissie Arbo is in het afgelopen jaar vier keer vergaderd.
De leden van de commissie hebben aangegeven dat zij zich actiever willen opstellen op het gebied van de arbeidsomstandigheden, d.w.z. dat de wens bestaat om meer te doen dan louter comentaar te leveren op concept Arbovoorschriften en Arbo-jaarplan. Wij zijn als BGD uiteraard ingenomen met dit enthousiasme; in 1991 zal bezien moeten worden hoe aan deze wens van de Arbo-commissie tegemoet kan worden gekomen. Te denken valt aan thema bijeenkomsten, presentaties door de deskundige diensten, bespreking van problemen uit de praktijk etc.

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'. 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. Vaak betreft het een aanpassing van de belasting aan de belastbaarheid in de vorm van een (meestal tijdelijk) aangepaste taak. Voor de bedrijfsarts en ook voor de bedrijfsmaatschappelijk werker is wel het uitgangspunt, dat problemen van individuele werknemers alleen met toestemming van de betrokkene aan de orde gesteld worden.
In 1990 werden in dit overleg 103 werknemers één of meerdere keren besproken. In 1989 bedroeg dit aantal: 91.
Tot verleden jaar werkte het sociaal-medisch team volgens een vergaderschema van één keer per week. Daar dit vaak niet haalbaar bleek, hebben wij besloten om de frequentie te verlagen tot eenmaal per twee weken. Dit heeft onder andere tot gevolg dat de bedrijfsarts vaker rechtstreeks kontakt opneemt met leidinggevenden met een verzoek om aangepast werk voor medewerkers die om één of andere reden hun eigen taak niet volledig uit kunnen voeren.

Overleg Technische Dienst
In 1990 is samen met onze veiligheidskundige periodiek overleg gevoerd met het hoofd van de Technische Dienst. Wij streven ernaar om dit overleg in 1991 circa zes keer te laten plaatsvinden.

ACTIVITEITEN

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 wij een aandeel in zullen hebben. Voor deze aktiviteiten verwijs ik naar het Arbo jaarplan. Verder is in dit jaarverslag al een aantal zaken genoemd die in 1991 onze aandacht zullen krijgen, die hieronder in het kort worden weergegeven.
- Audiometrie: naast de automatisering van de gegevensverwerking wordt in 1991 een nieuwe audiometrie-cabine aangeschaft, die op de afdeling zelf geplaatst wordt. Hiermee wordt de uiterst onpraktische gang naar de kelder overbodig.
- Verbouwing BGD: in 1991 wordt de BGD verbouwd. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat de bedrijfsveiligheidsdienst op de begane grond bij de BGD gesitueerd wordt. Tevens is een uitbreiding van de ruimte voor de administratie een absolute noodzaak ten behoeve van informatie opslag.
- Periodiek onderzoek: in het komende jaar willen wij van het periodiek onderzoek meer gegevens in de computer vastleggen om nauwkeuriger eventuele trends in de gezondheid van de RDM(ers) te kunnen waarnemen. Verder gaan wij onderzoeken of optischleesbare formulieren de gegevensinvoer kunnen vergemakkelijken.
- Verzuimregistratie
- Ergonomie platenpark

AFDELINGSKAS, ZIEKTEVERZUIM EN PREMIE ZIEKTEWET

Afdelingskas
Het bestuur van de Afdelingskas bestond per 31 december 1990 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, J. Vermeulen, A. Bor, C. van der Sluys, 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. Per 1 januari 1991 zijn de nieuwe controlevoorschriften Ziektewet van kracht geworden, welke aan alle werknemers zijn verstrekt.

Ziekteverzuim

Verzuimgegevens over de periode	**1990**	**1989**
Gemiddeld aantal werknemers	1319	1405
Aantal ziekmeldingen	2816	3028
Aantal uitkeringsdagen	29458	31537
Gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer	2,13	2,16
Gemiddeld aantal verzuimdagen per ziektegeval	10,46	10,42
Verzuimpercentage	8,55	8,59

Premie Ziektewet
De vaststelling van het premiepercentage voor de ziektewet vindt onder andere plaats op basis van de nog in de Afdelingskas aanwezige reserves en het ziekteverzuim in het afgelopen jaar. Onderstaand is weergegeven het ziekteverzuim in procenten over het verslagjaar en het voor het jaar vastgestelde premiepercentage.

Ziekteverzuim in procenten van het verslagjaar:	8,55 (1989: 8,59)
Premiepercentage vastgesteld voor het jaar:	8,80 (1989: 8,80)

BEDRIJFSMAATSCHAPPELIJK WERK

In het afgelopen jaar liep het aantal medewerkers dat, gedwongen door allerlei omstandigheden, een beroep moest doen op het bedrijfsmaatschappelijk werk helaas niet terug. Veel beter zou het immers zijn als het minder vaak noodzakelijk zou zijn om een beroep te doen op het bedrijfsmaatschappelijk werk of andere interne en externe hulpverlenende instanties.

Ook in het afgelopen jaar bleek weer dat zo men behoefte heeft aan advies of hulp bij het oplossen van problemen, het vooral van groot belang is dat deze hulp tijdig wordt gezocht. Met name als het gaat om financiële problemen is het moeilijk om oplossingen te vinden wanneer 'de deurwaarder al op de stoep staat' of er al sprake is van een loonbeslag. In die fase zijn ook externe instanties minder snel bereid om mee te denken in en mee te werken aan het creëren van een oplossing.

Ruim 200 bezoeken werden afgelegd aan o.a. zieke medewerkers, WAO-ers, familieleden van overleden medewerkers en diverse externe instanties. Huisbezoeken werden afgelegd als de problematiek dat noodzakelijk maakte.

In het kader van de SUM-regeling werd door de bedrijfsmaatschappelijk werker gesprekken gevoerd met een groot aantal medewerkers, die te kennen gaven gebruik te willen maken van de regeling. Tevens werd een groot aantal bezoeken afgelegd aan het kantoor van de SUM.

Aan een aantal medewerkers werd sociaal verlof toegekend. Evenals in voorgaande jaren ging het daarbij om die gevallen waarin sociale problemen een onredelijk grote druk op de besteding van het vakantietegoed van de werknemer leggen.