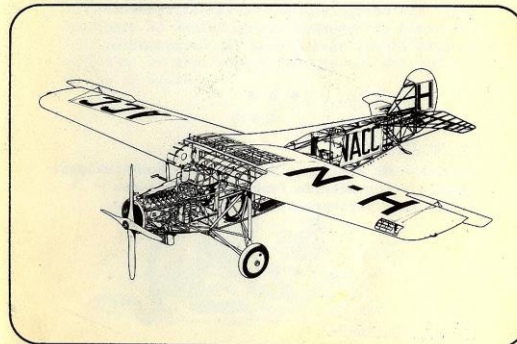


AD REM

1975 | 5
jaargang 8



2

AD REM is het personeelsblad van
AVIO-FOKKER YPENBURG
een onderdeel van Fokker-VFW B.V.

Nr. 5 - 1975

25 april 1975

REDAKTIE

J. Bouman	- Kunststoffenbedrijf
F.A. v.d. Ham	- Personeelzaken
J.G.J. Lennarts	- Opleidingen
J.M. Muller	- Planning
J. van Zeist	- Vliegtuigbedrijf

Dit blad verschijnt eenmaal per 4 weken.
Kopij kan worden ingeleverd bij de redactie.
Overnemen of bewerken van de inhoud is slechts
geoorloofd met toestemming van de redactie.

Uit de inhoud:

Kroniek - OR verslag - Veiligheid - Functieklassi-
fikatie - Gegradeerde functies - Vakatures -
Madurodam - Beroepenmanifestatie - Jubilea.

Bij de voorpagina:

De Fokker F-7 (zie blz. 25)

3

VAN DE REDAKTIETAFEL

Het zal u ongetwijfeld niet ontgaan zijn, dat we op de middenpagina van vier tot nu toe in 1975 verschenen Adrem's steeds een grote foto van een of meer vliegtuigtypes hebben afgedrukt. Hiermee komen we dan enigszins tegemoet aan de wens van de lezers om ook eens een keer niet-nostalgische vliegtuigplaatjes in of voorop Adrem te plaatsen.

De foto in dit nummer is er een van een Air Anglia F 27 boven een badplaats ergens aan de Engelse kust. Mochten er bepaalde wensen zijn ten aanzien van deze binnenfoto dan hoort de redactie dat graag van u.

In dit nummer, naast de gebruikelijke vaste rubrieken, het vervolg van "Veiligheid" en een van de andere bedrijfsbladen overgenomen artikel over Functie-klassifikatie.

Op pagina 30 ten slotte iets over het "parkeerplan" waarvoor we hopen dat u zult begrijpen dat het zeer moeilijk, zo niet onmogelijk, is het een ieder naar de zin te maken.



"Jij met je parkeerplan!!!"

kroniek

NIEUWS UIT HET VLIEGTUIGBEDRIJF

F 27 revisie en reparatie:

Berichten wij u in het vorige nummer reeds dat het druk zou worden in de maand april, thans kunnen we u vertellen dat het nog drukker is geworden dan we verwachtten.

De twee ex-THY machines, die reeds geruime tijd bij ons op een koper stonden te wachten, zijn verkocht. Deze twee machines moeten nu ook nog, naast het al aanwezige werkpakket gereed gemaakt worden voor een vlucht naar Brussel.

Dit betekent dat we op het ogenblik op Ypenburg bezig zijn aan 7 Friendships. De uit te voeren werkzaamheden aan deze vliegtuigen (buiten die van de 2 ex-THY machines) hebben we in het vorige nummer al vermeld.

Het is echter wel zo, dat bij de inspectie van de F-170 van Linair nogal wat extra werk naar voren kwam, toen bleek dat de vloeren niet zo best meer waren. Ook de F-228 van Occidental zorgde voor een extraatje omdat een gedeelte van de bedrading zal moeten worden gewijzigd, voordat dit vliegtuig een Nederlands bewijs van luchtwaardigheid kan krijgen. Afgeleverd werd op 9 april de FH-537 van Stellar. Verwacht wordt op 1 mei de F-332 van de Marokkaanse maatschappij Royal Air Inter.

Buitenwerk:

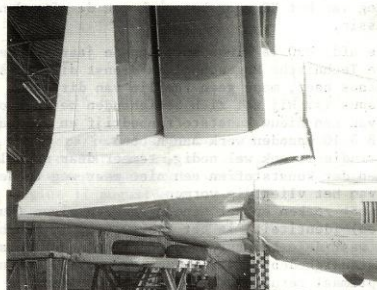
Op 23 april keerden de heer en mevrouw Eerhart na een verblijf van bijna een jaar uit Peru in ons land terug.

Het vertrek van de werkgroep naar Khartoum in Sudan dat oorspronkelijk was vastgesteld op 2 april, is verschoven naar begin mei.

Op 15 april vertrok de heer Greep naar Tours in Frankrijk om Touraine Air Transport te assisteren bij een check V.

De heren Kemper, Van Elferen, Hagen en Van Dijk vertrokken op 17 april naar Perzië om in Abadan de F-51 van Iran Air te gaan repareren, waarvan, zoals op bijgaande foto te zien is, het staartstuk is beschadigd.

Over enige tijd zal de heer Letterie deze groep gaan versterken.



F en TF 104 G airintake reparatieprogramma:

De prop van vliegtuigen welke gelijktijdig in het vliegstadium verkeerden, is door de flight-groep keurig weggevoerd en daarmee ook de achterstand. Thans zijn we zodoende weer in wat rustiger vaarwater geraakt.

Noorse sampling en vleugelverwisselingsprogramma F-104G

De 785, de Noorse sampling machine, staat op dit moment in zijn inspectiefase.

De 630, de tweede machine welke bij ons was voor een vleugelverwisseling, is op 16 april naar Noorwegen teruggevoerd.

NIEUWS UIT HET KB

In het Kunststoffenbedrijf is een nieuwe afdelingskommissie gekozen, die voor de tijd van één jaar zitting zal hebben. Voorlopig wordt lx in de 3 weken vergaderd.

De redaktie van Adrem wenst de kommissie veel sukses bij haar werk en sluit zich aan bij de dank van de leiding van het KB voor het werk van de aftredende kommissie.

Bij de afd. FPO is sinds kort een 5e jaars student van de Technische Hogeschool in dienst die weliswaar Greidanus heet, maar geen familie van directeur Greidanus is. Hij zal zich bezighouden met het ontwerp van een nieuw kunststoffenbedrijf en zal daar zo'n 8 à 10 maanden werk aan hebben.

Zo'n studie is ook wel nodig, temeer daar nu wel is bewezen dat kunststoffen een niet meer weg te denken deel van het vliegtuig vormen.

Naast het zoeken en het vinden van een eigen (kunststoffen)-identiteit, is het zoeken nu naar een bedrijf waar deze kunststoffen onder de meest gunstige omstandigheden verwerkt kunnen worden, teneinde een optimaal resultaat te bereiken voor mens en produkt.

Een vakature bij de Kwaliteitsafd. werd vervuld door de heer Jan v.d. Meer, tot dan een vliegtuigmallenmaker uit onze houtbewerking. Uitbreiding ook voor BBKB: een vrouwelijk personeelslid kwam de orderuitgifte versterken.

In het KB kijkt men met spanning uit naar de eerste tekenen van leven inzake de radome van de Sea Lynx helicopter. Volgens de FPO-funktionaris die onlangs een bezoek aan Engeland bracht, moet men daar echter nog even geduld mee hebben.

De produktie van F 27 en F 28 delen blijft iets achter bij de vraag. Negen leerling-kunststofbewerkers, nu nog in opleiding, zullen straks meehelpen de achterstanden weer tot een minimum terug te brengen.

Omdat de produktie van de Airbus A300B delen na augustus een hoger aflevertempo krijgt, worden nu reeds middelen beraamd om dit te kunnen realiseren.

De aanmaak van de delen voor de SD3-30 en VFW 614 programma's loopt allemaal volgens de planning.



VAKATURES

Op dit ogenblik zijn bij ons bedrijf de volgende vakatures:

- plaatwerkers/kunststoffenbewerkers met opleiding LTS Hout of Metaal, die via een omscholingskursus van + 8 weken omgeschoold worden (de volgende cursus begint 11 augustus a.s.)
- systeemanalist voor de afd. Organisatie en Automatisering met HTS - SPD - HEO
- bedrijfsingenieur voor de Technische Dienst
- voor de afdeling Spuiterij:
 - . een voorman schilder/spuiter
 - . (leerling-) schilders met opleiding LTS en ervaring
- medewerker Personeelzaken voor kadertraining met HBO of academische opleiding
- Medewerker Bedrijfsbureau met HTS
- deklaratant
- typiste/adm. medewerkster afd. Douanezaken
- verspaner
- frezer/draaier
- kantine-medewerker

GEGRADEERDE FUNKTIES

Tijdens de bijeenkomst van de Graderingscommissie op 11 april jl. zijn de volgende funkties gegradeerd:

- voorman-kontroleur Montage I
- chef Expeditie - Hoofdmagazijnen
- chef Douanezaken en zendingen-afhandeling

1. Mededelingen:

- Als hoofd van de afd. Vorming en Opleidingen is per 1 juni een nieuwe medewerker aangenomen. Ook is een nieuwe medewerker aangenomen voor de Kwaliteitsafdeling, en wel als chef van de sectie Quality Assurance.
- Een concept reglement voor het opnemen van vrije uren door oudere werknemers, zoals overeengekomen bij de laatste CAO-onderhandelingen, is gemaakt. Donderdag 27 maart a.s. wordt dit in de COR behandeld.
- Orderportefeuille:
Ypenburg: F 27 working parties zullen binnenkort worden uitgezonden naar Sudan en Iran t.b.v. reparatie van beschadigde vliegtuigen.
Concern: Geplande afleveringen

	F27	F28	VFW-614	Airbus	SD3-30
1975	18	14	4	11	4
1976	24	20	10	20	21
1977	26	24	13	22	30
1978	26	26	23	22	48

- Parkeerplan:
Het parkeerplan is gereed en ter indeling van de plaatsen in behandeling bij de afd. Personeelszaken. In verband hiermee zal de ingang van de fietsenstalling naar de andere zijde worden verlegd. Het huidige voetpad zal echter gehandhaafd blijven.

2. Ingekomen stukken:

- Van de heer Koornwinder is een brief ontvangen betreffende de klachten over de Vliegdiens, zoals genoemd in een vorig OR-verslag, waarin hij er op wijst dat bij een betere communicatie tussen werkplaatsleiding en Vliegdiens dit soort klachten vermeden hadden kunnen worden. Naar verbetering zal worden gestreefd.

- Jongerencommissie:

Muziek tijdens het werk: Er zijn nog 5 formulieren binnengekomen. Een deskundige zal in de arm worden genomen ter uitwerking van het nemen van een proef in het Kunststoffenbedrijf en voor het geven van een kostenindicatie voor de gehele installatie. Er wordt op gewezen dat de eventuele aanschaffkosten voor deze installatie niet in het budget 1975 zijn opgenomen. Bovendien zal daarna, indien dit plan verder in overweging wordt genomen, de totaal hiermee gepaard gaande investering moeten worden afgewogen tegen de noodzaak van andere investeringen.

Verkiezing Jongerencommissie: Concept mededeling voor de publikatieborden wordt aan de OR-leden uitgereikt. Men gaat met de inhoud akkoord. Toegevoegd zal nog worden, dat slechts voor één kandidaat een handtekening mag worden verstrekt.

- Overwerkcommissie: De Overwerkcommissie is ontvreden over de samenwerking met de leidinggevende instanties die over het overwerk beslissen. Voorgesteld wordt om een leidinggevende funktaris bij toerbeurt aan het werk van deze commissie te laten deelnemen, teneinde een betere coördinatie te bewerkstelligen. I.v.m. langdurige detachering van de heer Van Zanen wordt besloten een nieuw reserve-lid aan te wijzen, daar het huidige reserve-lid als vast in de commissie is opgenomen.

- COR: Geen bijzonderheden.

- Straf- en Ontslagadviescommissie: De heer Sietsma zal nagaan, hoe het gaat met de medewerker, waarvan de aanvraag tot ontslag is ingetrokken en het resultaat met de commissie bespreken.

5. Voorlichting Afdelingskas:

Wordt uitgesteld tot de volgende vergadering.

6. Personeelsbeleid:

Daar dit onderwerp nogal veelomvattend is, zullen

3. Verslag vorige vergadering:

- HTM:
De brief van de OR aan de HTM betreffende stopplaats Draaistraat is nog niet uit.
- Uitzendvoorwaarden:
Het openstaande punt "overwerk" zal door de heer Barbiers met de betreffende commissie van onze OR worden besproken.
- Overalls:
Een commissie van Avio-Fokker (Woensdrecht + Ypenburg) is ingesteld t.b.v. onderzoek naar de geschiktste overall.
- Omscholingskursus:
Begin april wordt weer gestart met een omscholingskursus voor plaatwerkers en één voor kunststofbewerkers.
- Kontakt met ondernemingsraden van andere bedrijven:
De Kleine Commissie zal zich beraden met welk bedrijf men kontakt zal opnemen. Voorwaarde is, dat een eventueel bezoek terdege wordt voorbereid.
- Winstdelingsspaarregeling:
T.a.v. de verhoging van het maximum spaarbedrag bij de winstdelingsspaarregeling zal een Algemene Mededeling uitgaan; een apart bericht zal aan alle deelnemers worden gestuurd.

4. Verslag commissies:

- Kleine Commissie: Geen bijzonderheden.
- Veiligheids-Adviescommissie: Men had vernomen dat de beslissing t.a.v. de overalls reeds genomen was. Dit is echter niet juist, alleen t.a.v. de betreffende sluiting (drukknopen) heeft men een keuze gemaakt.
- Woningcommissie: Geen bijzonderheden.
- Kantinecommissie: Het plan tot invoering van bonnen van 12 cent zal verder worden uitgewerkt en in de volgende vergadering worden besproken.

de OR-leden zich voor de volgende vergadering in een voorbespreking beraden over welke aspecten men nader geïnformeerd wil worden.

7. Rondvraag:

- Mededelingenborden:
Naar aanleiding van een affiche betreffende een toneelvoorstelling wordt naar de richtlijnen gevraagd t.a.v. de op te hangen informatie. De Direktie deelt mede dat in principe alleen die publikaties worden opgehangen, die betrekking hebben op het bedrijf c.q. faciliteiten die de vakorganisaties hebben gekregen.
- Reiskostenvergoeding:
Onlangs zijn de prijzen van de HTM met 10% verhoogd. De invloed hiervan op de reiskostenvergoeding wordt op Centraal Sociale Zaken bestudeerd.
- Pensioengrondslag:
Voor de pensioengrondslag geldt het salaris dat op 60-jarige leeftijd werd verdiend, vermeerderd met kollektieve verhogingen. Individuele verhogingen nadien tellen niet meer mee; hierover behoeft ook geen pensioenpremie te worden betaald. Naar aanleiding van vragen van oudere werknemers is op Schiphol reeds een onderzoek gaande of berekening van de pensioenpremie op de juiste wijze geschiedt.
- Werknemers langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt:
De OR zou graag zien dat meer aandacht besteed wordt aan de wijze waarop de beëindiging van het dienstverband wordt medegedeeld, b.v. door de chef met hoofd Sociale Zaken.
- Inlenen personeel:
Op de bezettingsoverzichten staat bij "ingeleend personeel" niet voor hoe lang dit is. In principe wordt personeel ingeleend tot er voldoende eigen personeel is. Indien een bepaalde termijn is afgesproken, is meestal de mogelijkheid opengelaten tot verlenging.

8. Datum volgende vergadering: 24 april 1975 om 8.30 uur.

NATIONALE BEROEPENMANIFESTATIE

In de week van 7 tot 12 april jl. werd in de jaarbeurshallen te Utrecht de jaarlijkse beroepenmanifestatie gehouden.

In eerste instantie is deze manifestatie bedoeld om jeugdigen een indruk te geven van de vele beroepen en hen kennis te laten maken met een aantal facetten van deze beroepen.

Daarnaast wordt in een vijftigtal beroepen door de deelnemers in wedstrijdverband een werkstuk vervaardigd.

Evenals andere jaren werd door Fokker-VFW een viertal jeugdige plaat/bankwerkers afgevaardigd die met veel enthousiasme hun vakkenis toonden bij het vervaardigen van een vleugelachterkast. Onze afgevaardigde de heer F.J.A. Hulst wist hierbij de eerste prijs in de wacht te slepen. Onze hartelijke gelukwensen bij het behalen van dit resultaat!



Juridisch gezien is deze verantwoordelijkheid vastgelegd in de Veiligheidswet.

Ook in het Burgerlijk Wetboek wordt de werkgever verantwoordelijk en aansprakelijk gesteld voor geleden schade. Tot op een bepaalde hoogte is de werkgever tegen de gevolgen hiervan verzekerd, ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheid op grond waarvan namelijk wettelijk vastgestelde uitkeringen aan getroffen zijn verzekerd.

Het leidinggevend personeel:

Het leidinggevend personeel is verantwoordelijk uit hoofde van het feit, dat het met gezag is gekleed. Zij zijn mede verantwoordelijk voor alle zaken die aan hen zijn toevertrouwd en de bedrijfsveiligheid maakt daarvan zeker deel uit. Deze verantwoordelijkheid strekt zich echter uit tot de bevoegdheid van betrokkenen. Is iemand in een bepaald geval niet bevoegd in te grijpen in een bepaald onveilig handelen of een onveilige situatie, dan rust op hem of haar toch zeker de morele plicht de persoon, die daartoe wel bevoegd is te waarschuwen (chef).

De werknemer zelf:

Bedrijfsveiligheid heeft in de eerste plaats ten doel de werknemer te beschermen tegen letsel of schade. Van hem mag dan ook volledige medewerking verwacht worden in het toepassen van beveiligingen of het gebruik van persoonlijke beschuttingsmiddelen. Wat dit laatste betreft is de werknemer in wet ook de verplichting opgelegd tot het gebruiken van de bij of krachtens de wet voorgeschreven beveiligingen of persoonlijke beschuttingsmiddelen. Het is echter goed daarbij te bedenken dat het noodzakelijk is alle betrokkenen te overtuigen van de noodzaak tot veilig werken; het zonder meer iemand opdragen veilig te werken, heeft geen zin, indien de werknemers niet overtuigd zijn van het belang daarvan. Een ongeval is niet altijd te voorkomen. Getracht moet worden het risico van het voorkomen van een ongeval tot aanvaardbare proporties terug te brengen. Waar risico blijft bestaan, zal letsel of schade als gevolg van een ongeval moeten worden vermeden door het nemen van maatregelen, die kunnen bestaan uit

VEILIGHEID (vervolg)

Wat is nu een ongeval? Men zou een ongeval het best kunnen omschrijven als een ongewild gebeuren, veroorzaakt door een onveilige handeling of een onveilige situatie, waardoor al of niet letsel of schade ontstaat.

Letstel of schade ontstaan namelijk tengevolge van een ongeval. Het ongeval zelf, het onveilig handelen of de onveilige situatie zijn op hun beurt weer het gevolg van menselijke tekortkomingen die we kunnen samenvatten in: niet weten, niet kunnen of niet willen.

Deze drie vindt men dan ook veelvuldig terug op de ongevals-aangifteformulieren, waarbij dan meestal wel de direkte oorzaak is ingevuld, die dan echter vertaald kan worden in een van de onderstaande bewoordingen:

- | | |
|---------------------|-----------------|
| - onoplettendheid | - haast |
| - overmoedigheid | - roekeloosheid |
| - onwetendheid | - stoeien |
| - onbekwaamheid | - gemakzucht |
| - onverschilligheid | - overijver |

Op de menselijke tekortkomingen kan niet zoveel invloed uitgeoefend worden, wel op het onveilig handelen of op de onveilige situatie, daaraan kan eenieder meewerken in zijn direkte omgeving. Elk draagt hiervoor verantwoordelijkheid, misschien niet in juridische zin, doch zeker in moreel opzicht.

De verantwoordelijkheid voor de veiligheid is evenredig aan de bevoegdheid van betrokkenen.

De overheid, die tot taak heeft de werkende mens te beschermen door misstanden weg te nemen, dient veiligheidsnormen op te stellen en deze normen ook aan anderen op te leggen. Ze dient op te treden tegen hen die deze normen niet naleven. De overheid kan echter ook preventief werken door het geven van voorlichting.

De ondernemer/directie

De verantwoordelijkheid van de ondernemer behoeft sociaal en economisch gezien nauwelijking toelichting.

mechanische bescherming, verandering van werkmethode of mechanisering van een bepaalde handeling. Doch ook het nemen van dergelijke maatregelen is niet altijd mogelijk en dan valt te denken aan het gebruik van persoonlijke beschuttingsmiddelen. Tenslotte kunnen we nog een stap verder gaan. Waar risico van het oplopen van letsel aanwezig is, moet getracht worden de gevolgen van dat letsel zoveel mogelijk te beperken. Daarvoor kan dienen een goede hulporganisatie, die niet alleen medische hulp omvat of een goede verbandkist, doch ook brandblusmiddelen, branddouches, gasmaskers e.d., als ook reddingsmiddelen.

Veiligheid is bepaald geen apart gebied. Het is een essentieel bestanddeel van goed werken.

Hoe kunnen we nu de bedrijfsveiligheid bevorderen? Met technische maatregelen zijn ongeveer 20% van alle ongevalsoorzaken te beïnvloeden, zo heeft de ervaring geleerd. Zonder inschakeling van alle betrokkenen is dat echter niet de kortste weg naar minder ongevallen, aangezien 80% van de ongevalsoorzaken bij betrokkenen, dat wil zeggen bij de werkende mens, zelf ligt. Technische maatregelen dienen wel deel uit te maken van het veiligheidsprogramma.

Zoals opgemerkt ligt 80% van de ongevalsoorzaken op het gebied van de menselijke tekortkomingen. Enkele van de meest voorkomende ongevalsoorzaken zijn:

- onbevoegd werken
- werken met onveilige snelheid
- buiten werking stellen van beveiligingen
- verkeerd gebruik van gereedschap
- onveilig stapelen, laden, lossen e.d.
- onveilige werkhouding
- niet gebruiken van persoonlijke beschuttingsmiddelen
- afleiden, stoeien e.d.

Ongevallen die menselijke tekortkomingen als oorzaak hebben, dienen bestreden te worden met organisatorische maatregelen. Dit kan echter slechts slagen met aller medewerking. Daarvoor is nodig overdracht van kennis en ervaring, benevens delegatie van verantwoordelijkheid en de nodige bevoegdheid.

* * * (slot volgt)



FUNKTIE-KLASSIFIKATIE

In een bedrijf als Avio-Fokker wordt het steeds moeilijker, naarmate de complexiteit van de organisatie en de te verrichten werkzaamheden toenemen, om een duidelijk inzicht te krijgen in de inhoud van de diverse functies. Wat behoort nu precies tot het werkpakket van een medewerker? Wat zijn precies zijn/haar bevoegdheden? Welk kennisniveau is vereist voor een goede functie-uitoefening? Hoe ontwikkelt zich de functie?

Dit zijn enkele van de vele vragen, die gesteld kunnen worden, niet alleen door leidinggevende functionarissen en mensen die verantwoordelijk zijn voor het uitstippelen van een doelmatig beleid, maar ook door de functionarissen in de betreffende functies.

In een klein bedrijf is het werkpakket minder complex en de functies meer variabel. De medewerkers staan nauw met elkaar in contact, kennen elkaar en overzien beter wat de te verrichten werkzaamheden inhouden en welk stukje daarvan iedereen tot zijn taak heeft. In een middelgroot bedrijf en zeker in een groot bedrijf is deze overzichtelijkheid gedeeltelijk weggevallen.

Het werk is verdeeld in verschillende sectoren: administratieve sektor, werkplaats, voorbereidende afdelingen, afdeling verkoop e.a. Elke sektor heeft een bepaalde eigenheid (eigen chef, eigen budget, eigen werkruimte). De werkzaamheden welke door de diverse afdelingen worden uitgevoerd, moeten echter zo veel mogelijk op elkaar aansluiten. Er zijn immers bedrijfsdoeleinden en alle afdelingen worden geacht hun werkzaamheden zo goed mogelijk op die doeleinden af te stemmen. Het vaststellen van de functies in de vorm van omschrijvingen en klassifikatie van functies is hierbij noodzakelijk.

Een ander belangrijk doel van functie-klassifikatie is te komen tot een eenduidige beloningsstructuur. De "zwaarte" van de functie bepaalt de salarisklasse. Het indelen van de functies in de overeenkomstige klassen gebeurt in onze graderingskommissie.

De graderingskommissie wordt soms de rol toebedeeld van "klachtenbureau". Wanneer iemand met zijn klachten t.a.v. het salaris niet meer bij zijn chef terecht kan, ziet hij de graderingskommissie als laatste mogelijkheid. Dit is zeker nooit het motief geweest waarvoor deze kommissie in het leven is geroepen.

De voornaamste beweegreden was namelijk, dat een aantal leidinggevende functionarissen met een goede kennis van de organisatie en opbouw van de diverse afdelingen gezamenlijk een uitspraak doen over de indeling van omschreven functies in de juiste salarisklassen. De uitspraak van de kommissie gebeurt in de vorm van een advies aan de directie.

Wordt een functie ingedeeld in salarisklasse 07, dan kan, indien daar gegronde redenen voor zijn, de direkte chef echter wel een overgang van 06 naar 07 tijdelijk uitstellen (b.v. nog geen volledige functie-uitoefening).

Een functie-omschrijving is niet zozeer een weergave van de functie-inhoud, zoals die op het ogenblik wordt uitgeoefend, als wel van de functie zoals die uitgeoefend zou moeten worden binnen het kader van het werkpakket en de organisatie van de betreffende afdeling. Een dergelijke omschrijving geeft de betreffende functionaris een duidelijk inzicht in zijn verdere loopbaan en het noodzaakt zijn chef deze loopbaan te begeleiden en te steunen. Het is een goede en gefundeerde achtergrond voor de jaarlijkse personeelsbeoordeling (subjectiviteit wordt bijna uitgeschakeld) en het geeft een duidelijk beeld van de functie met de functie-eisen bij vakatures.

Een functie-omschrijving moet niet alleen een inventarisatie zijn van taken en bevoegdheden, maar moet tevens een beeld geven van het groter geheel, waar binnen deze functie gesitueerd is.

Iedere functie-omschrijving wordt opgesteld naar een aantal gezichtspunten, welke een nadere toelichting geven op de functie. Deze gezichtspunten zijn: kennis, zelfstandigheid, contact, leidinggeven, uitdrukkingsvaardigheid, afbreukrisiko en in bepaalde gevallen werk-(bezwarende) omstandigheden.

Deze gezichtspunten, die elk afzonderlijk een deel van de functie belichten, hebben een bepaalde onderlinge samenhang, doch niet allemaal dezelfde zwaarte. Het verschil in zwaarte wordt uitgedrukt in een zogenaamde afweegfaktor. Deze afweegfactoren zijn voor: kennis 11, zelfstandigheid 13, kontakt 8, leidinggeven 8, uitdrukkingsvaardigheid 4, afbreukrisiko 5, werkomstandigheden 1.

Onder kennis wordt in de methode verstaan het weten van feiten en het kennen van gegevens die voor een functie zijn vereist en welke zijn verkregen door onderwijs, ervaring of anderszins. Hierbij wordt dus zowel de theoretische kennis als kennis van de dagelijkse praktijk van het werk bedoeld, alsmede de algemene achtergrondkennis. Kennis die men (toevallig) heeft, maar niet uitdrukkelijk is vereist voor een functie, wordt derhalve niet meegewaardeerd.

Zelfstandigheid wordt gedefinieerd als de mate van vrijheid te overwegen en te handelen in bestaande en nieuwe situaties. De zelfstandigheid in de functie wordt aan twee kanten beperkt: enerzijds door de begrensdheid van de problemen en de moeilijkheid van de keuze en anderzijds door de binding aan de voorschriften, regels, situaties e.d. Het gaat hier om de problemen die men in de functie zelf moet oplossen of dat men op de hogere funktio-naris kan/moet terugvallen.

Onder kontakt wordt verstaan, dienstvaardigheid, hulpvaardigheid, het bewaren van houding, het kunnen luisteren, takt, het beïnvloeden van anderen door het overdragen van eigen overtuiging, welke eisen bij een normale uitoefening van de functie moeten worden gesteld in de verhouding tot anderen. Belangrijk voor het kontakt is voorts de sfeer, waarin het kontakt plaatsvindt, alsmede de grootte van de kontaktkring en de frequentie van de kontak-ten.

Leidinggeven is het, bij voortduring, richten van activiteiten van een aantal personen of groepen van personen langs de lijnen, welke door het beleid zijn

bepaald en het doen aanvaarden van de maatregelen, die voor de uitvoering van deze activiteiten nodig zijn.

Hierbij worden de omstandigheden bekeken waaronder leiding wordt gegeven, dit kan het geval zijn als er een of meerdere organisatietrappen zijn of wanneer de groepen moeilijk te overzien zijn, als ook kwaliteits-eisen, die aan het leidinggeven worden gesteld, zoals het verschil in geleide werkzaamheden en de aard van de mensen.

Uitdrukkingsvaardigheid is de voor de normale uitoefening van de functie vereiste bekwaamheid in het gebruik van het gesproken en geschreven woord. Het gaat er hierbij om dat het taalgebruik zowel schriftelijk als mondeling begrijpelijk naar voren komt in zinsbouw, woordkeus enz. De samenhang der onderwerpen en de eisen welke aan het taalgebruik worden gesteld, zijn bepalend voor de waardering van dit gezichtspunt.

Het afbreukrisiko omvat een materiële en immateriële schade, welke door de funktio-naris kan worden toegebracht en hiermede samenhangend het dragen van de aan de functie verbonden verantwoordelijkheden. Buiten beschouwing blijft de schade welke ontstaat bij een onjuiste functie-ervulling. Uitgaande echter, dat bij elk menselijk handelen fouten kunnen worden gemaakt, worden de mogelijkheden tot het maken van fouten nagegaan, als ook de mate van controle en de eventuele konsekwenties hiervan.

Tenslotte wordt, indien voor bepaalde functies de werkomstandigheden bezwarend zijn, deze nader toege-licht. Dit kunnen omstandigheden zijn welke als be-zwarend worden ervaren op grond van zwaarte van het werk, inspannende houding, werksfeer of persoonlijk risiko. Dit geldt als regel niet voor kantoorfuncties. Deze omschrijving wordt door de betrokken medewerker soms zelf gemaakt of door zijn/haar chef tesamen met iemand van de afd. Personeelzaken. Belangrijk is om zich steeds te realiseren dat niet de funktio-naris model staat, maar de taken in de functie bepalend zijn voor functie-analyse.

De definitieve vaststelling van de functie gebeurt door het hoofd van de afdeling (b.v. bedrijfsleider). Dit gebeurt door het ter goedkeuring ondertekenen van de functie-omschrijving.

Nadat de functie-analyse gereed en akkoord bevonden is door de chef en de funktio-naris, gaat deze naar de graderingskommissie. De graderingskommissie voor Avio-Pokker bestaat uit de heren Wortelboer als voor-zitter, Hulst, Schouten, Sietsma, De Vries, De Krey, v.d. Bergh, Otten.

Indien nodig laat de graderingskommissie zich voor-lichten door de chef.

Na een voorafgaande individuele bestudering van de functie-analyse door de leden van de kommissie worden in de vergadering de waarderingen naast elkaar ge-plaatst en na uitvoerig overleg wordt gezamenlijk de eindwaardering bepaald. Een dergelijke waardering kan er als volgt uitzien, b.v. functie X:

	waard.	afw.faktor	weging
Kennis	8	11	88
Zelfstandigheid	8	13	104
Kontakt.	6	8	48
Leidinggeven	6	8	48
Uitdrukkingsvaardigheid	7	4	28
Afbreukrisiko	7	5	35
Werkomstandigheden norm.			—
Totale score			351

De totaalscore van 351 punten wordt nog eens vergele-ken met de score van allerlei andere functies. Het aan-tal punten zou hier b.v. klasse 7 aangeven. Dit resul-taat wordt aan de chef van de betrokken funktio-naris medegedeeld.

Zoals u ziet is het nogal een uitvoerige procedure die de nodige aandacht vereist. De inzet en motivatie van de hoofden van afdelingen en de betreffende funktio-narissen zijn hierbij onontbeerlijk. Om echter te reali-seren dat de beloningen in overeenstemming zijn met de aard en de zwaarte van de functies en teneinde ieder-een een duidelijk inzicht te geven in zijn verdere loopbaan en mogelijkheden, meenden wij hieraan deze aandacht te moeten geven.

Afd. Personeelzaken

DAKSCHALEN

Onlangs hebben wij een aantal dakschalen mogen af-leveren aan Nederlands kleinste stad: Madurodam. De dakschalen die in ons kunststoffenbedrijf zijn vervaardigd, worden, zoals hierbij afge-beeld, in Madurodam toegepast als een "uitnodigende" entree overkapping voor een expositieruimte. Dezelfde toepassing dus als onze voor-laatste levering aan Ouwehands Dierenpark te Rhenen, in welk geval de dakschalen staan op-gesteld voor de entree van het Dolfinarium aldaar.



Op verzoek van de Direktie is een miniatuur dak-schalen-paraplutje vervaardigd, zoals die in het groot op ons terrein staat opgesteld t.b.v. ons vatenpark. Dit paraplutje is dinsdag 25 maart jl. aan de bedrijfsleider van Madurodam, de heer De Ridder, overhandigd tijdens de overdracht van de grote dakschalen, welke volledig aan de ver-wachtingen beantwoorden.

De heer De Ridder toonde zich verheugd met het modelletje en verklaarde te zullen nagaan of er een geschikte plaats in Madurodam voor gevonden kan worden.

Sinds 26 maart kunt u weer in Madurodam terecht. Mocht u er een bezoek aan brengen, dan zal onge-twijfeld uw aandacht ook door de dakschalen wor-den getrokken.



INGEZONDEN MEDEDELING

Geachte heer N.N. (waarvan de naam en afdeling eveneens bij de redactie bekend schijnt te zijn).

Gaarne wil ondergetekende warm reageren op uw ingezonden mededeling in Adrem nr. 4-1975 bladzijde 21 (2x lezen s.v.p.).

Na mij aan de opdracht te hebben gekonformeerd - s.v.p. lezen in duplo - d.w.m.i.z. van links naar rechts en terug, moet mij van het orgaan met de kransslagaderen e.d. dat ik kop noch staart aan uw mededeling heb kunnen ontdekken, maar misschien was dat uw bedoeling ook niet. Edoch, ik heb mij in uw ideeënwereld laten afdalen en heb een conceptueel model geannonceerd waarin ik geanabioleerd werd door het simplisme en de superbe polarisatie. Vanuit dit excerpt werd mij - eureka - het psychologisme achter de kolissen duidelijk, waarna ik direkt aansluitend verder ben gegaan met institutionaliseren, abstraheren en extrapoleren en ontdekte dat u met een paar simpele ingeneralieuzen woorden een sympathie aan de redactie etaleert, waarvan menigeen niet van vice versa zal hebben en van waaruit een machtige attitude van applausdissement voor de onuitputtelijke bron van latent en manifest aanwezig ge-avangardistische ideeën spreekt. (dank, dank, dank = tertio).

Ik esperegosniseer dat door uw reaktionnement op de aanbelangende redaktionele tendensies menigeen geëntameerd zal worden uw voorbeeld te continueren want ook voor ons lijfblad ADREM geldt de leuze: "L.S." oftewel "Lectori Salute".

Mahred Navaf



DE FOKKER F-7 (BIJ DE VOORPAGINA)

De F-7, voorvader van de beroemde F-7a en F-7b-3M, heeft een belangrijke rol gespeeld in de Nederlandse luchtvaarthistorie.

De H-NACC, waarvan op de voorpagina een opgegewerkte tekening, was het eerste vliegtuig dat een luchtverbinding tot stand bracht tussen Amsterdam en Batavia (nu Djakarta) in Indonesië.

In 1924 startte dit vliegtuig van Schiphol voor de vlucht naar het Verre Oosten bemand door Thomassen & Thuesink, v.d. Hoop, Van Weerden Poelman en Van den Broeke en leverde de eerste luchtpost voor Nederlande Oost-Indië af.

Vijf F-7 vliegtuigen waren er in gebruik bij de KLM. Een ervan kwam later in dienst van Mandated Airlines in Australisch Nieuw-Guinea, welke maatschappij in hetzelfde gebied nu weer met Fokker Friendship vliegt.

Enkele gegevens: spanwijdte 22.00 m, lengte 14,50 m, Leeg gewicht 2320 kg, kruissnelheid 156 km/u.



DANKBETUIGINGEN

Mijn kollega's, het voorzieningsfonds en mijn Turkse kameraden wil ik hiermee hartelijk bedanken voor de belangstelling, bloemen en de fruitmand die ik tijdens mijn ziekte in het ziekenhuis en thuis mocht ontvangen.

H. Kutlu

Mede namens mijn vrouw bedank ik hiermee kollega's en het voorzieningsfonds voor de attenties die ik tijdens mijn ziekte heb mogen ontvangen.

W. Hazebroek

Langs deze weg hartelijk dank aan personeel en voorzieningsfonds voor de "Paasattentie" die ik mocht ontvangen.

Jac. Oorbeek

Mede namens mijn vrouw hartelijk dank aan chefs, kollega's en het voorzieningsfonds voor de prachtige bloemen die ik op m'n verjaardag en verder tijdens mijn ziekte mocht ontvangen.

L. v.d. Elst

Langs deze weg wil ik, ook namens mijn man, de Direktie en chefs hartelijk bedanken voor het kado en de bloemen die we bij ons huwelijk mochten ontvangen.

Jeanette v.d. Berg-Dijkgraaf

Langs deze weg wil ik gaarne Direktie en alle kollega's zeer hartelijk bedanken voor het cadeau en prachtige bloemstukken ontvangen ter gelegenheid van mijn 25-jarig dienstjubileum. Spijtig genoeg kon ik deze dag niet in uw midden vieren, maar door alle attenties is deze dag voor mij onvergetelijk geworden en heeft mij getoond dat ik toch niet door u vergeten ben.

Frans de Prouw

Gaarne wil ik, ook namens mijn vrouw en dochter, al diegenen bedanken die ervoor gezorgd hebben dat m'n 25 jarig jubileum een onvergetelijke dag geworden is. De spontane wijze waarop deze dag gevierd werd en de wijze van aanbieding van de cadeaus hebben mij bijzonder getroffen.

A.A. de Bruyn

Voor het mooie cadeau wat we mochten ontvangen ter gelegenheid van de 100e Fellowship onze hartelijke dank.

De Veteranen



BURGERLIJKE STAND

Gehuwd:

18-4-75 G.M. v.d. Bol met Mej. L. Biemans

Geboren:

12-4-75 Olaf Bernardus Maria
zoon van de heer en mevr. J.M. Lemmers-v.Zeyl

IN DIENST

01-4-75 W.W. Verstraete	
J.W. Marcus	
H.E.N. Kostwinder	
R.C. Korthout	
E.T.D. v.d. Hoven	- Opl. kunststoffenbew.
C. Hoek	
E. Hansen	
P. Brons	
W.F.H. Baks	
C.T.I. Stijl	- Org./Aut.
Mej. J. Gaemers	- BB/KB
M.J. Gobel	- FPO
R.W. Gommers	
P.C. v. Boekel	
J.C. v. Grafhorst	
A.J.M. 's-Gravendijk	
J. Koole	- Opl. plaatwerk
L.J. v. Tol	
J.B. v.d. Toorn	
R.J. Westdorp	
H.N.M. de Wit	
07-4-75 D.C. Rook	- Gereedschapmagazijn
14-4-75 R.B. Saddal	- Sputerij

UIT DIENST

10-4-75 P.C. v. Boekel - Opl. Plaatwerk



JUBILEUM

4 april jl. werd een tweevoudig jubileum gevierd. Op 6 maart was het nl. 25 jaar geleden dat de heer R.J. Vis in dienst trad en op 3 april was dat het geval met de heer M.G. van den Berg. De heer Kunkeler, die zich, teneinde als eerste spreker te kunnen optreden, tijdelijk uit een belangrijke vergadering had los moeten maken, schetste voor de talrijke genodigden de loopbaan van beide jubilarissen.



Hoewel de start gelijk was (Marine luchtvaartdienst in het toenmalige Nederlands Indië en daarna in dienst van Avio-Diepen als vliegtuigmonteur) ontwikkelde de een zich tot werkmeeester-bankwerkerij en de ander tot medewerker werkvoorbereiding-termijndienst. Voor de in de afgelopen 25 jaar aan de onderneming bewezen diensten, werd, ook aan de echtgenoten, dank gebracht. Namens de OR voerde de heer Pet het woord. Daarna richtte de heer A. de Bruyn zich speciaal tot de heer Vis, waarbij deze werd afgeschilderd als crack op het terrein van de zoet- en zoutwatervisserij. Ook op het droge bleek dat waar te zijn, want met een welgemikte gooi naar het podium wist de jubilaris een pracht van een filmcamera aan de haak te slaan. De heer Van den Berg werd toegesproken door de heren Deys en Wijers, die via een toespel op voetbal-kwetsuren en daarbij behorende medicijnen uit een meer dan levensgrote pil een cassette recorder te voorschijn toverden.

Na nog enkele vermanende woorden van een Monsterse dorpsgenoot, de heer G. Visser, werden de voetbal- en bridge(on)hebbelikheden van het jubileumduo door een onbekende bejaarde voetbalbringer, die een broer van de bekende scheidsrechter Knul had kunnen zijn, aan den volke duidelijk gemaakt. Gezamenlijk bedankten de heren Vis en Van den Berg voor de toespraken en de cadeaus.



Het "komisch duo Ruud en Rinus" dat tot slot nog optrad, zou, na enig repeteren, voor een Hilversumse omroepzuil o.i. geen slecht figuur slaan!

j.m.

3 x 25 JAAR

In de meimaand van 1950 traden achtereenvolgens in dienst de heren:

L.W.M.v.d. Ham G.N. Lemmerzaal en G. Pronk



Op 2 mei a.s. hopen zij dit feit gezamenlijk te herdenken. Er is op die dag na afloop van de werktijd in de kantine gelegenheid de jubilarissen te feliciteren.

PARKEREN

Nu op de plaats waar de nissenhut heeft gestaan, een parkeergelegenheid is gecreëerd, is de gehele parkeersituatie opnieuw onder de loep genomen.

Er is van uit gegaan de bestaande parkeerindeling zo weinig mogelijk te veranderen. Enkele wijzigingen waren echter niet te vermijden. Bij de nieuwe indeling is echter zo veel mogelijk rekening gehouden met de "werkplek" en de eventuele mobiliteit van onze medewerkers tijdens de werktijden.

Diegenen, waarvan bij de portiers bekend is dat zij met een eigen auto naar Ypenburg komen, zullen met de eerstvolgende salarisstrook ook een formulier uitgereikt krijgen. Op een plattegrond daarop is aangegeven in welk parkeervak dan voortaan de auto geparkeerd dient te worden. Indien de gegevens die op dit formulier staan, niet juist zijn, dient dit formulier na korrektie van die gegevens uiterlijk op 16 mei bij de portier te worden ingeleverd.

Uiteraard betekent een en ander dat parkeren buiten het toegewezen vak niet meer is toegestaan. De portiers hebben opdracht gekregen nauwlettend op het gebruik van de parkeerterreinen toe te zien. Het aantal parkeerplaatsen op ons terrein is tenslotte begrensd, vandaar dat voor de uitvoering van het parkeerplan aller medewerking wordt gevraagd.

Personeelzaken

AANGEBODEN

6 eetkamerstoelen en 2 zitkamerstoelen
massief eikenhout met stoffen bekleding
2 gaskachels, 1 gasmeter
2 opklapbedden

J.H. Redelaar, afd. BB/KB tst. 446.

FM tuner + versterker (beide buizen) en boxen 2x 20W
uitgangsverm. en 2 eindversterkers.

Alles in één koop. Prijs nader overeen te komen.

W. de Bruin, Avio-Diepen, tst. 35.

BINGO-AVOND 12 APRIL 1975

Om ongeveer 8 uur werd een aanvang gemaakt met de verkoop van de Bingo-kaarten, om 8.30 uur begon de korf te draaien.

Er waren 70 prijzen en 130 deelnemers, waarvan enkelen met 2 kaarten.

De hoofdprijs, een draagbare TV werd aan het eind van de avond uitgeloot, verder werden in de loop van de avond schitterende hoofdprijzen zoals elektrisch tosti-ijzer, fonduestel en vele andere prijzen weggegeven aan gelukkige deelnemers.

Tussendoor werd met enthousiasme gedanst, op de goede muziek uit de nieuwe geluidsinstallatie. Voor deze installatie nog onze dank aan de direktie. De verbeterde kwaliteit kon door de heer Kunkeler, zoals gewoonlijk met echtgenote een trouwe bezoeker, persoonlijk worden beoordeeld.

Om ongeveer middernacht was de laatste prijs eruit en keerde iedereen, meer of minder tevreden, maar wel moe naar huis terug.

Bij de volgende Bingo-avond rekenen wij op dezelfde opkomst. Er komen dan 2 draagbare TV's en/of een diepvrieskist in de prijzen.

Wij danken iedereen voor hun prettige samenwerking en enthousiasme.

Hoofdbestuur P.V.A.F.

Mededelingen Inkoopcentrale.

De fa. Merwede heeft geen verkooppunt meer in Delft. Alle introductie-aanvragen en kortingen lopen alleen via Rotterdam, Polderlaan 44-46.

De fa. Buysen geeft geen introductie-pasjes meer uit. Kortingen kunnen verkregen worden op het Avio-Fokker pasje.

Van beide firma's liggen maandelijks aanbiedingen in de kantine.