



Welkom
bij Van der Heem n.v.



Aan

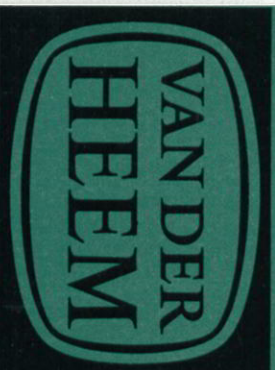
Afdeling

WELKOM IN ONZE ONDERNEMING!



Vroeger, toen ons bedrijf klein was, konden wij iedere nieuweling persoonlijk begroeten. Graag zouden wij dit nu ook willen doen, maar de groei van onze bedrijven heeft dit onmogelijk gemaakt. Onze onderneming heeft een sociaal-economische taak; wij vervaardigen produkten, die wij in het binnen- en buitenland verkopen. Ons bestaan is eerst gerechtvaardigd, als wij werkelijk goede produkten tegen een zo laag mogelijke prijs vervaardigen. Willen wij deze taak naar behoren uitvoeren, dan is daarbij uw volledige medewerking onmisbaar. Uit het feit, dat u bij ons in dienst bent getreden, constateren wij, dat u deze medewerking wilt verlenen. De snelle uitbreiding van onze onderneming eist een steeds groter wordend aantal maatregelen en voorzieningen om het bereiken van het ons gestelde doel te waarborgen. Het komt ons wenselijk voor en zal ongetwijfeld voor u van nut zijn, dat wij u in dit boekje over onze organisatie en de daarin plaatsvindende voorzieningen nader inlichten. Naast een schriftelijk welkom willen wij u met dit gidsje een soort wegwijzer geven in onze onderneming. Wat u er niet in vindt en toch wilt weten, kunt u vernemen van uw chef, de afdeling Personeelszaken of de leden van de Ondernemingsraad. Graag besluiten wij dit welkom met: wij rekenen op u en u kunt op ons rekenen.

President-directeur



VAN DER HEEM N.V.

Den Haag - Holland
Hoofdkantoor: Maanweg 120-170, postbus 1060
telefoon 81 4311 (070)
Giro 25715. Telegramadres: Heemradio-Den Haag

Fabrieken Utrecht

Absterderdijk 131, telefoon 16565 (030)
Keulsekade 121, telefoon 16565 (030)
Bloemstraat 27, telefoon 10700 (030)

Fabriek Sneek

Vrijbouterstraat 6, telefoon 4145 (05150)

Eerste Nederlandse Autorijwielafabriek N.V.

(ENAF N.V.) Den Haag
Laakweg 142, telefoon 81 4311 (070)

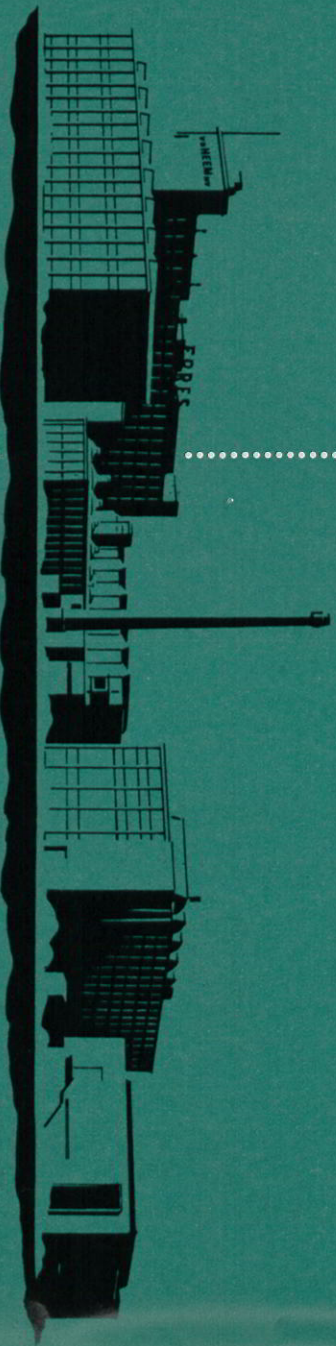
Verkoopkantoor Van der Heem N.V.

Den Haag, Maanweg 120-170, postbus 1060
telefoon 81 4311 (070)



WAAR WERKT U?

VAN DER HEEM N.V. gevestigd te Den Haag, omvat de fabrieken te Den Haag, Utrecht en Sneek. In het hoofdegebouw aan de Maanweg is tevens als afzonderlijke N.V. (Naamloze Vennootschap) Verkoopkantoor Van der Heem N.V. In de fabriek Laakweg is gevestigd de Eerste Nederlandse Autorijwielfabriek N.V. (ENAF N.V.). Deze fabriek is een dochteronderneming van Van der Heem N.V.



L. W. van der Heem



Ir. P. G. Zaaijer



L. C. M. J. Gussenhoven



F. de Hartog



G. van Vliet

VAN DER HEEM N.V.
Maanweg 120-170, Den Haag
Abstederdijk 131, Utrecht
Vrijbouterstraat 6, Sneek

DIRECTIE:

L. W. van der Heem
president-directeur
L. C. M. J. Gussenhoven
Ir. P. G. Zaaijer
directeuren

VERKOOPKANTOOR
VAN DER HEEM N.V.
Maanweg 120-170, Den Haag

DIRECTIE:

L. W. van der Heem
president-directeur
L. C. M. J. Gussenhoven
F. de Hartog
G. van Vliet
directeuren

EERSTE NEDERLANDSE
AUTORIJWIELFABRIEK N.V.
Laakweg 142, Den Haag

DIRECTIE:

L. W. van der Heem
president-directeur
L. C. M. J. Gussenhoven
G. van Vliet
Ir. P. G. Zaaijer
directeuren

ER WAS EENS ...

... het schuurtje ...



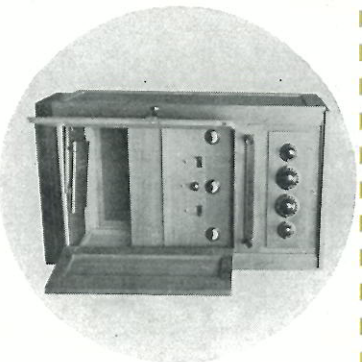
Zo beginnen de meeste sprookjes. Maar wat wij willen vertellen is géén sprookje. Daarom begint onze historie met: „er waren eens ...” Er waren eens twee broers Piet en Leo van der Heem. Leo van der Heem had een hobby, die hij met hartstocht beoefende; in zijn vrije tijd bouwde hij radiotoestellen. Met steun van zijn broer werd deze hobby zijn dagelijks werk, dat groeide tot een bescheiden bedrijf.

Omdat ons verhaal omstreeks 1925 speelt, was dat toen een vooruitstrevende liefhebberij. In zoverre verschilden de producten van deze twee broers van die van vele andere amateur-radiobouwers, dat hun toestellen behoorlijke resultaten opleverden. Met een vriend, ir. J. Bloemsma, destijds een van de weinige radio-ingenieurs in ons land, werd op 1 mei 1926 de firma Van der Heem & Bloemsma opgericht. Een deel van het woonhuis van de heer P. H. J. van der Heem te Den Haag diende tot kantoor en toonkamer, het schuurtje in de tuin tot fabriek. De zoon van de heer P. H. J. van der Heem, de heer J. van der Heem, verzorgde de verkoop.

In oktober 1926 nam de firma Van der Heem & Bloemsma deel aan de eerste radiobeurs te Amsterdam. Daar kocht de latere minister-president, dr. H. Colijn, de H&BV, die de heer Colijn in 1938 nog in gebruik had.



Fabriek Stortenbekerstraat



Het toestel dat Z. Exc. Dr. H. Colijn in 1926 kocht

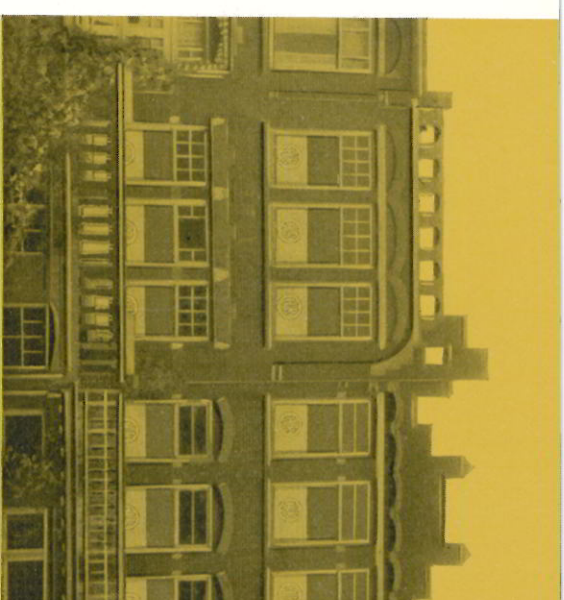


v.l.n.r. Ir. J. Bloemsma, L. W. van der Heem, P. H. J. van der Heem

VAN CONTACT TOT CONTRACT

Een contact met de N.V. Handelsmaatschappij R. S. Stokvis & Zonen te Rotterdam resulteerde al spoedig na een proeforder voor 309 radiotoestellen (voor die tijd een enorm aantal!) in een contract. Onder de naam ERRES (= R.S.) kwam de jonge firma met haar zorgvuldig gebouwde toestellen op de markt.

In 1928 trad ir. Bloemsma uit de firma. In 1929 werd de onderneming omgezet in een naamloze vennootschap onder de naam: N.V. Radiofabriek en Ingenieursbureau v.h. Van der Heem & Bloemsma. Directeuren waren de heren P. H. J. van der Heem en L. W. van der Heem, commissarissen de heer J. van Randwijk, directeur van Stokvis, en de heer J. van der Heem. Een leegstaande, voormalige sigarenfabriek



Kantoor, laboratorium en showroom Joan Maatsnyckerstraat

in de Stortenbekerstraat voorzag in het toen al heersende ruimtegebrek.

PRIMEUR!

Na een felle strijd op de radiomarkt kwam Van der Heem in 1930 met een opzienbarende primeur. Het principe werd verlaten, dat de luidspreker op minstens twee meter van het eigenlijke radiotoestel moest worden geplaatst; hij werd als onderdeel van het toestel ingebouwd.

Een gevoelig verlies leed de jonge onderneming door het overlijden van de heer P. H. J. van der Heem in 1933. Zijn zoon, de heer J. van der Heem, werd de jongste directeur; terwyl mevrouw C. G. van der Heem-Hemmes van Zoetendaal tot commissaris werd benoemd.

Van der Heem heeft verschillende bedrijfsopleidingen. Meisjes en jongens van H.B.S. of M.U.L.O. kunnen op de Kantoorvakschool worden geplaatst. Gedurende een periode van 7 maanden worden zij (halve dagen) grondig in de praktische en theoretische geheimen van het moderne kantoorwerk ingewijd.

Naast deze administratieve scholing kent het bedrijf een aantal technische opleidingen.

In de Bedrijfsschool verbonden aan de Gereedschapmakerij kunnen jongelui die in het bezit zijn van een L.T.S.-diploma zich verder in de metaalrichting bekwaamen. Zij kunnen hier worden opgeleid tot gereedschapmaker, stempelmaker e.d. De opleiding wordt met een Rijksexamen besloten.

Voor jongelui die belangstelling hebben voor de elektro-techniek kent het bedrijf een bedrijfsschool, verbonden aan de Radio- en Televisiemontage. Zij die in het bezit zijn van een L.T.S.-diploma worden hier opgeleid voor de bekende V.E.V.-diploma's.

Naast deze technische opleidingen werkt Van der Heem ook aan de meer algemene ontwikkeling van het jeugdige personeel. Er bestaat zowel voor jongens als meisjes de mogelijkheid zich ook in deze richting te ontwikkelen; voor meisjes in het Zonnebloem- en Mater Amabiliswerk, voor jongens via de bekende vormingsinstuten.

Van andere incidentele opleidingen noemen wij nog de kadercursussen van verschillende aard.

Uit eigen initiatief zijn ontspanningsgroepen ontstaan: een dansorkest, een mannenkoor, een toneelgroep en een balletgroep; de programma- en de organisatiecommissie beleggen ontspanningsavonden.

De Ondernemingsraad, waarvan een directeur lid en voorzitter is, werkt gestadig voor een gezonde arbeids-sfeer; het „V.D.H.-tje“ — ons personeelsorgaan — draagt bij tot een versteviging van het contact tussen de afdelingen onderling en de familie van de werknemers en de fabriek; dit laatste ook door contactavonden met ouders van minderjarig personeel en familie-avonden.



LEREN, LEVEN, WERKEN

WAT MAKEN WIJ NU EN WAAR?

In de Utrechtse fabrieken

aan de Abstederdijk, Keulsekade en Bloemstraat, met in totaal circa 550 medewerkers, worden o.a. gemaakt: elektrische handboormachines, ventilatoren, stofzuigers, elektromotoren, vloerwrijvers, verwarmingsdekens en platenspelers.

In de fabrieken aan de Maanweg

(ruim 2.050 medewerkers) worden o.a. vervaardigd: radiotoestellen, televisieontvangers, luidsprekers, stofzuigers, Solex-motoren, telecommunicatie-apparatuur en elektronische apparatuur. Tot het complex Maanweg behoren ook de grote meubelfabriek voor de radio- en televisiekasten, de Bedrijfsschool, de Gereedschapmakerij, de Telecommunicatiefabriek en de Stofzuigerfabriek.

De ENAF

(circa 160 medewerkers) vervaardigt het Rijwiel Solex.

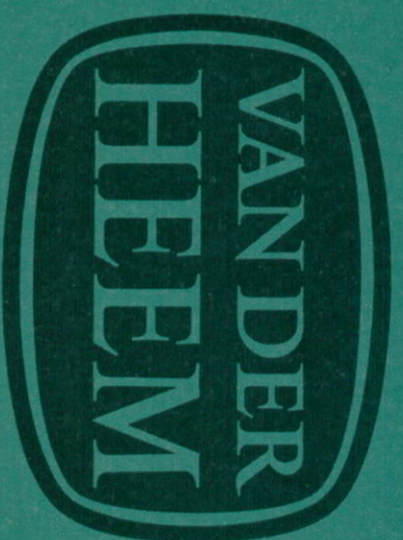
In de fabriek Sneek

waar gestart werd in april 1961, worden onderdelen samengesteld voor radio- en televisiefabricage.

Onze producten worden in Nederland onder de naam ERRES en VDH in de handel gebracht, afhankelijk van de handelsomgeving die zich met de verkoop heeft belast. Voor het buitenland worden nog andere namen gebruikt; het Verkoopkantoor Van der Heem N.V. exporteert naar ruim honderd landen over de gehele wereld.

Nederlands fabriekaat

De export, na de bevrijding van Nederland door het Verkoopkantoor Van der Heem N.V. ter hand genomen, brengt nu de Van der Heemproducten over de gehele wereld. In de uitgebreide laboratoria en werkplaatsen werken dagelijks velen verder aan hetgeen in 1926 uit een hobby ontsproot: een kwaliteitsproduct, dat over de gehele wereld de erenaam draagt „Nederlands Fabriekaat“!



C.A.O. voor handarbeiders

Voor de fabrieken van Van der Heem, zowel in Den Haag als in Utrecht en in Sneek, hebben wij voor de handarbeiders een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten met de erkende vakorganisaties. In zo'n C.A.O. zijn de arbeidsvoorwaarden geregeld. Ieder, die in deze groep thuishoort, ontvangt bij indienst-treding een exemplaar van deze overeen-komst. Voor de ENAF geldt de C.A.O. voor handarbeiders, werkzaam in de Groot Me-taalindustrie.

Regeling arbeidsvoorwaarden week- en maandloners

Voor onze medewerkers die niet onder de bo-vingenoemde C.A.O. voor handarbeiders val-len, bestaat tot een bepaald functieniveau een regeling van arbeidsvoorwaarden, die in overleg met de erkende werknemersorganisa-ties tot stand is gekomen.

Ook van deze regeling wordt bij indiensttre-ding een exemplaar uitgereikt.

Fabrieksreglement

Het zal een ieder duidelijk zijn dat in een groot bedrijf waar vele mensen samenwerken een aantal regels, dat door ieder moet wor-den nageleefd, onontbeerlijk is. Dit vindt u in het fabrieksreglement. Door uw indienst-treding heeft u zich bereid verklaard u aan deze regels te houden, waardoor de basis is gelegd voor vrijwillige samenwerking.

Vakantie!

Iedere werknemer die een bepaalde tijd zijn werkracht in dienst heeft gesteld van ons bedrijf, heeft recht op vakantie. De vakantie-rechten voor de uurloners zijn vastgelegd in onze C.A.O.; u kunt ze vinden in artikel 15. De week- en maandloners kunnen wij voor wat hun vakantie betreft indelen in twee groepen:

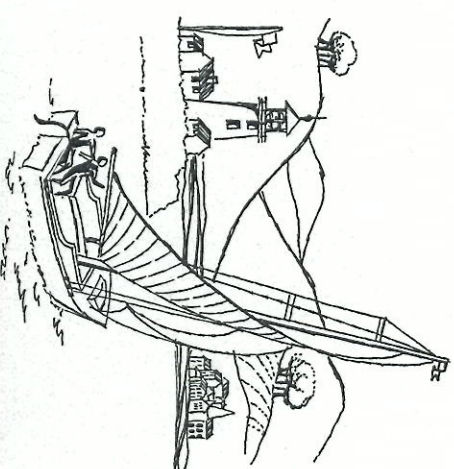
1. weekloners en maandloners klasse 1 t/m 6;
2. maandloners klasse 7 t/m 10.

Groep 1 heeft per jaar recht op 13 dagen vakantie, waaronder gerekend de door de directie vastgestelde aaneengesloten vakantie en de collectieve snipperdagen. In feite dus ruim twee weken vakantie; in onze bedrijven wordt immers 5 dagen per week gewerkt.

Groep 2 heeft per jaar recht op 18 dagen vakantie, waaronder gerekend de door de directie vastgestelde aaneengesloten vakantie en de collectieve snipperdagen. In feite dus ruim 3½ week vakantie, bij een 5-daagse werkweek.

De aaneengesloten vakantie en de collectieve snipperdagen worden elk jaar in overleg met de Ondernemingsraden door de directie vastgesteld. De aaneengesloten vakantie be-draagt minimaal 5 dagen; er zijn minimaal 3 vrije snipperdagen per kalenderjaar.

Voor de berekening van de vakantierechten gelden zowel voor uur- en week- als voor maandloners dezelfde maatstaven. Wij bere-kenen uw vakantie per kalenderjaar aan de hand van het aantal kalendermaanden, dat u in dat jaar bij ons in dienst bent. Bij in-



Vakantietoeslag
Zowel in de C.A.O. voor handarbeiders als in de Regeling arbeidsvoorwaarden voor week- en maandloners is een artikel opgenomen, waarin blijkt dat onze werknemers recht op vakantietoeslag hebben, die na een jaar werken voor de handarbeiders 2 weken loon extra betekent en voor hen die vast week- of maandloon hebben een bedrag ter grootte van 4% van het jaarloon.

diensttreding telt de desbetreffende maand alleen mee, indien u op de eerste werkdag van die maand in dienst bent getreden. Verder moet u bij de berekening van uw vakantie weten, dat de maand augustus recht geeft op 2 dagen, de overige maanden op 1 dag vakantie, althans voor groep 1.
De vakantie moet u in elk geval in het des-betreffende kalenderjaar opnemen. U kunt deze dus niet geheel of gedeeltemet met die van het volgende jaar combineren. De vakantierechten kunnen niet worden vervangen door betaling in geld.

Werktijden
In onze bedrijven wordt 5 dagen per week ge-werkt; de zaterdag geldt dus als vrije dag.
Alhoewel plaatselijk, vooral wat de pauzes betreft, een iets andere regeling kan gelden, zijn in het al-gemeen de werktijden als volgt:
fabriek: 7.30-17.00 uur met een half uur pauze.
kantoor: 8.30-17.18 uur met een half uur pauze.
Moet men tijdens de werkuren het bedrijf verlaten, dan is daarvoor een schriftelijke toestemming van de chef nodig.

Uur-, week- en maandloners

In het voorafgaande hebt u al enkele malen de bovenstaande aanduidingen kunnen lezen. Wij onderscheiden namelijk onze werknemers naar de wijze, waarop het grondloon is vastgesteld, per uur, per week of per maand. Dit betreft dus niet de wijze van uitbetaling. De uur- en weekloners ontvangen hun loon eens per week, in de regel op donderdagmiddag.

Hoever u per week ontvangt als uurlooner, hangt af van verschillende factoren, bij voorbeeld de premie die u heeft verdiend, uw absentie enz. Dit kan aan het einde van de week nog niet volledig op onze afdeling Loonadministratie bekend zijn. Daarom ontvangt u datgene wat u in een bepaalde week heeft verdiend, pas donderdags 2 weken later. Dit zelfde (met uitzondering van de invloed van de verdienende premie) geldt ook voor u, als u weekloner bent.

U krijgt dus aan het einde van de eerste werkweken geen loon. Gedurende deze 2 weken krijgt u echter wekelijks een voorschot, dat bij uw ontslag wordt verrekend met de 2 weken loon, die u op dat moment nog van ons te goed heeft.

Indien u op donderdag niet aanwezig bent, vindt de uitbetaling op vrijdagmiddag plaats. Uitbetaling van ziekgeld e.d., dus in het algemeen wanneer u om een of andere reden wel in dienst bent, maar uw werkzaamheden niet verricht, vindt plaats op vrijdagmiddag in de wachtkamer begane grond. Denkt u er

wel aan, dat indien u iemand anders stuurt om uw loon te halen, betrokkene in het bezit moet zijn van een door u getekende machtiging! De uitbetaling aan de maandloners vindt eens per maand plaats tussen de 21e en de 25e van de maand.

Classificatie

Van de functies, die in de onderneming voorkomen, is een classificatie gemaakt. Daartoe heeft men alle functies ontleed en op waarde beoordeeld aan de hand van een systeem dat met zorg is gekozen. Zo kent de onderneming voor de uurloners een classificatie van functies, eveneens voor de toezichthoudende weekloners en voor de maandloners. Hierop zijn de lonen gebaseerd.

In elke klasse heeft men een oplopende loonreeks in verband met het vorderen van de leeftijd van de desbetreffende functionaris. De toezichthoudende weekloners en de maandloners krijgen bovendien een waarde-ringscijfer, waarin de werkprestaties en de persoonlijke hoedanigheden tot uitdrukking komen en dat van invloed is op de hoogte van het loon.

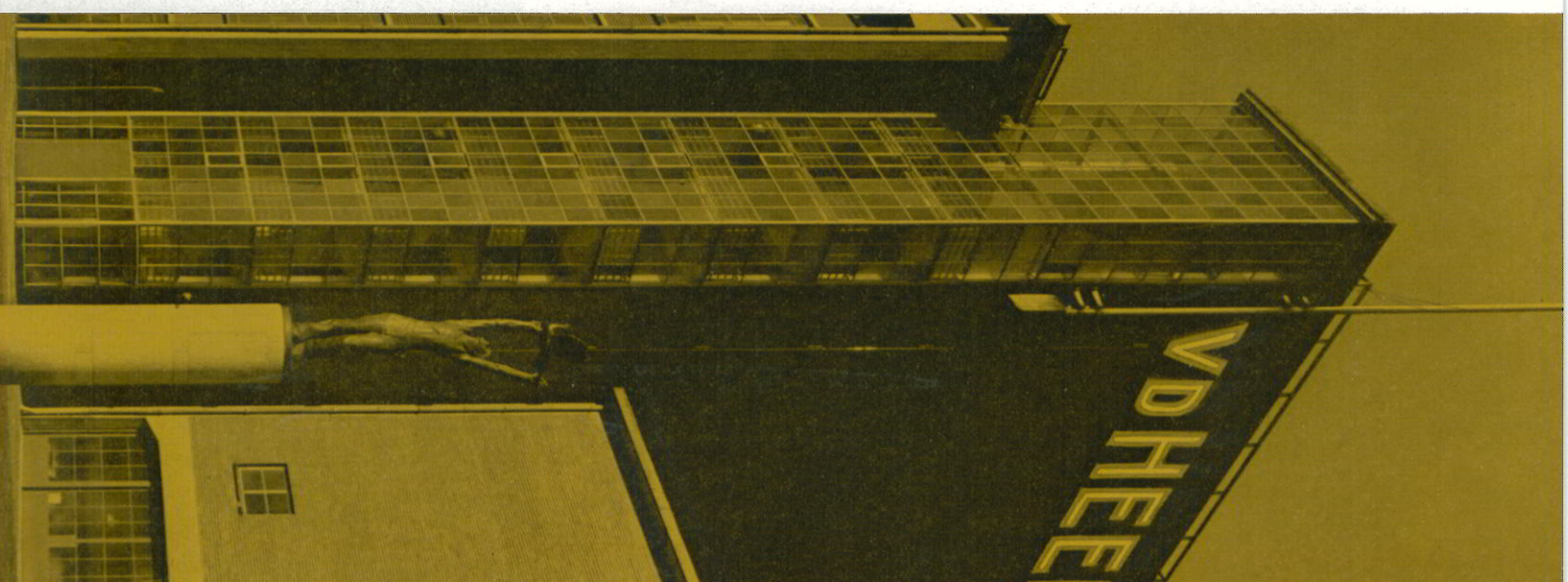
Er bestaan drie classificatiecommissies, één voor uur- en weekloonfuncties, één voor technische maandloonfuncties en één voor administratieve maandloonfuncties. In elk dezer commissies heeft o.a. een door de Ondernemingsraad aangewezen werknemer zitting.

Tarief- en tijdlonen

Een deel van de uurloners werkt op tarief. Wat betekent dit? Daartoe moeten we even de gang van de productiekij bekijken. Wanneer de directie besluit tot het doen maken van een bepaald product, dan stelt de afdeling Werkvoorbereiding na een nauwkeurige onderzoek, op grond van velelei arbeidsmetingen en ervaring vast, volgens welke methode het werk het best kan geschieden en hoever tijd er onder normale omstandigheden per onderdeel in mag zitten. Bij die schatting van werktijd per onderdeel houdt men rekening met de vaardigheid van de werknemer, met een normaal werktempo en met mogelijke storingen.

Gemakshalve is het uur verdeeld in 10 delen van elk 6 minuten. Elk zo'n tijdsdeel van 6 minuten heet een periode, zodat een uur dus 10 perioden telt. De afdeling Werkvoorbereiding stelt nu voor elk werkstuk en voor elke bewerking vast, hoever perioden mogen worden gebruikt.

Bent u van mening dat uw tarief niet juist is — vanzelfsprekend nadat u eerst het werk enige tijd op de voorgeschreven manier heeft gedaan — dan kunt u zich tot uw directe chef wenden, die zich zo nodig in verbinding stelt met de afdeling die de tarieven uigeeft. Bevreedigt het antwoord, dat u van uw chef krijgt, u om de een of andere reden niet, dan kunt u contact opnemen met het lid van de tariefcommissie, dat door de Ondernemingsraad voor uw afdeling is benoemd.



Niet al het werk is te tarifieren, bij voorbeeld dat van corveeërs, schilders, stokers, elektriciens, expeditiepersoneel e.d. Zij ontvangen een percentage, afhankelijk van de gemiddelde fabriekspremie en hun persoonlijke prestaties. We noemen dit merit-rating. De beoordeling van deze prestaties geschiedt eenmaal per 14 dagen door de directe chef. Voor uitvoerige gegevens over tarief- en tijdlonen verwijzen wij u naar artikel 9 en bijlage III van de C.A.O. voor handarbeiders.

Spaarfonds

Sinds 1937 bestaat de Stichting Spaarfonds Van der Heem. Dit Spaarfonds kan gezien worden als een voorloper van het Pensioenfonds of als een eenvoudige en prettige manier van regelmatig sparen. De bijdrage, die u moet gaan betalen als u in vaste dienst treedt, bedraagt 2% van het loon. Het aantrekkelijke van dit spaarsysteem is, dat het bedrijf telkens een even groot bedrag in dit fonds op uw naam stort. Bovendien geven beide stortingen 3% rente 's jaars. U kunt over uw spaarfondssaldo beschikken een half jaar nadat u onze dienst heeft verlaten, uitzonderingen voorbehouden, in welk geval het totaal van de stortingen + rente wordt uitbetaald.

Heeft uw dienstverband langer dan 3 jaar geduurd, dan krijgt u tevens de stortingen van het bedrijf + rente uitbetaald.

Wilt u meer over ons Spaarfonds weten, dan stellen wij u gaarne na aanvraag een reglement ter beschikking.

Pensioenfonds

In 1948 werd de Stichting Pensioenfonds Van der Heem opgericht, met het doel een voorziening te treffen voor de oude dag, als ook voor weduwen en wezen.

Toetreding tot het Pensioenfonds is verplicht na 3 jaar dienstverband, te rekenen op 1 januari. Belangstellenden zullen wij gaarne na aanvraag de uitvoerige regeling ter hand stellen.

Winstuitkeringsregeling

Wij hebben een winstuitkeringsregeling, die gekoppeld is aan het dividend op de gewone aandelen Van der Heem N.V. en waarvan de bepalingen zijn vastgelegd in een reglement.

Personeelsobligaties

Teneinde de bezitsvorming onder het personeel te stimuleren bestaat er gelegenheid maximaal 5% van het jaarinkomen te beleggen in winstdelende personeelsobligaties. De rente bestaat uit een vast en een variabel gedeelte. De vaste rente bedraagt 4%; het variabele gedeelte is afhankelijk van het dividendpercentage dat op de gewone aandelen Van der Heem N.V. wordt uitgekeerd.

Reiskosten

Voor reiskostenvergoeding komen zij in aanmerking, die buiten Den Haag en randgemeenten wonen. Per gemeente van inwoning is door ons een vast week- resp. maandbedrag vastgesteld, dat bij het loon wordt uitbetaald, ongeacht op welke wijze wordt gereisd. Vanzelfsprekend worden deze reiskosten niet vergoed over dagen waarop niet wordt gewerkt. Als u om redenen van ziekte, ongeval, verlof e.d. niet heeft gewerkt, dan moet u dit direct bij werkhervating aan de afdeling Personeelszaken opgeven, die dan uw tijdelijk geblokkeerde reiskostenvergoeding weer kan deblokkeren.

Weekend reiskosten

Indien u ongehuwd en jonger dan 26 jaar bent, in Den Haag of omgeving woonachtig en uw familie-adres is elders, kunt u tweemaal per kalendermaand voor onze rekening naar dat familie-adres reizen. Wel moet u daartoe een bewijs van de Burgerlijke Stand van de gemeente van uw familie-adres aan de afdeling Personeelszaken overleggen.

Loon bij ziekte of ongeval

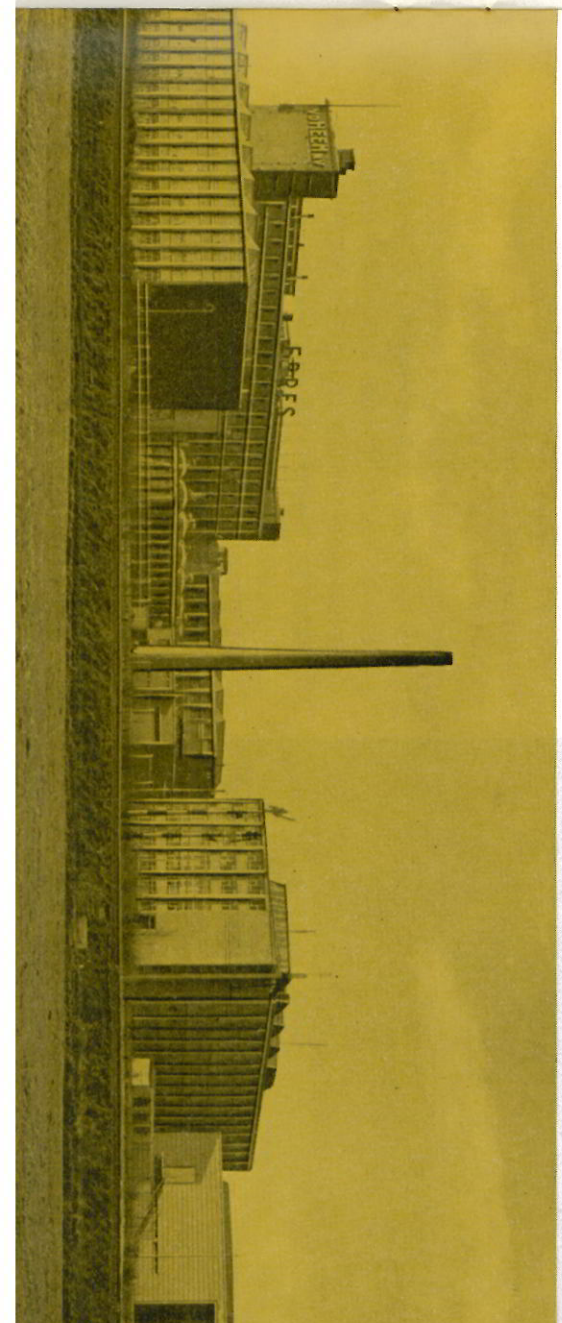
Uurloners krijgen in het algemeen bij ziekte of ongeval het nettoloon uitbetaald. Wilt u de uitvoerige regeling hierover eens nalezen, dan verwijzen wij u naar artikel 17 van de C.A.O. voor handarbeiders. De daarin genoemde wachttag is intussen vervallen. Ook kennen wij een vergoeding van maximaal 2 uur voor doktersbezoek voor die uurloners, die een half jaar of langer in onze dienst zijn. U moet het doktersbezoek van tevoren aanvragen bij uw chef. Boven deze 2 uur kunt u nog 2 uur vergoed krijgen bij specialistenbezoek; dit laatste geldt ook gedurende het eerste half jaar van uw dienstverband.

Onze week- en maandloners ontvangen gedurende zekere tijd bij ziekte of ongeval hun normale loon; verzuim voor doktersbezoek is voor rekening van het bedrijf.

De Afdelingskas

In de fabrieken Maanweg en Utrecht zorgen de onderneming en de werknemers, die verplicht verzekerd zijn, gezamenlijk voor de uitvoering van de verplichtingen die uit de ziekwet voortvloeden. Het bestuur van de Afdelingskas bestaat uit 6 leden, waarvan er 3 door de directie worden aangewezen en 3 door en uit de verplicht verzekerde, meederjarige werknemers worden gekozen. Dit bestuur wordt telkens voor 3 jaar gekozen. Zijn taak bestaat uit:

- belissen over en het toekennen van ziekengeld, volgens de richtlijnen van de bedrijfsvereniging;
- doen controleren van ziekgemelde werknemers;
- inning en het beheer der premien;
- handhaving der controlevoorschriften.



De afdeling, waarmee u het eerste contact heeft gehad, is zonder twijfel de afdeling Personeelszaken geweest. Deze afdeling is gesplitst in verschillende onderafdelingen, die ieder voor zich haar eigen taak hebben in het algemene personeelsbeleid van onze onderneming.

Personeelszaken

De afdeling is belast met de uitvoering van het, in overleg met de directie, vastgestelde personeelsbeleid.

Wat is personeelsbeleid, zult u zeggen.

Dit omvat in grote lijnen het volgende:

- a. het bevorderen van de juiste lonen en arbeidsvoorwaarden overeenkomstig de functie, die men vervult;
- b. het scheppen van goede werkomstandigheden en het bevorderen van goede onderlinge verhoudingen;
- c. het streven naar economische zekerheid voor alle bedrijfsgenoten;
- d. het bieden van gelegenheid tot ontwikkeling en promotie;
- e. het bevorderen der erkenning van eigenwaarde zowel van de enkeling als van de groep.

Zoals u reeds op pagina 1 heeft gelezen, willen wij samen goede producten voor een zo laag mogelijke prijs maken. Daarvoor is dus aller medewerking nodig.

Wij weten, dat wij ook op uw medewerking kunnen rekenen en u moet weten, dat u zeker kunt zijn van de onze.

Niet alleen dat wij u gereedschappen en machines ter beschikking stellen om mee te werken, op zichzelf zeer belangrijk, wij trachten ook door het treffen van een aantal maatregelen en voorzieningen de omstandigheden, waaronder u werkt, uw beloning en al dergelijke zaken meer, zodanig te regelen dat u met plezier kunt werken. En als u prettig

werkt is het heel gewoon dat u uw uiterste best doet.

Onder Personeelszaken nu ressorteren:

A. Arbeidszaken

Deze afdeling is verantwoordelijk voor aanname en ontslag, overplaatsing en het corrigeren van overtredingen van onze reglementen en zij zorgt tevens voor de personeelsadministratie, zomede voor de inhoud van de algemene arbeidsvoorwaarden.

B. Psychologische Dienst

Het is vanzelfsprekend zowel voor u als voor ons van het grootste belang dat wij behalve omtrent de werkzaamheden die u vroeger heeft verricht, uw opleiding e.d., ook op de hoogte zijn van uw aanleg, ambities, capaciteiten e.d. Vandaar dat wij ernaar streven dat u, hetzij vóór uw indiensttreding, hetzij in de eerste tijd van uw dienstverband, psychotechnisch wordt getest.

De rapporten hierover kunnen ons helpen u op de juiste plaats te brengen en kunnen van groot nut zijn bij overplaatsingen, promoties, studie-adviezen e.d. Die studie-adviezen kunt u krijgen van onze afdeling Opleidingen.

C. Sociale Zaken

Deze afdeling verzorgt het maatschappelijk werk in het bedrijf en het huisbezoek (dit laatste uitsluitend na overleg met betrokkene). Verder verzorgen onze maatschappelijk werkers, in samenwerking met de Ondernemingsraad, de culturele ontwikkeling en ontspanning, zoals lezingen, bezoek aan

Volkshogescholen, abonnementen op volksconcerten, toneel- en balletvoorstellingen, (indien u voor dit laatste belangstelling heeft, let u dan goed op de mededelingen op het publiekatiebord).

D. Opleidingen

Voor het verrichten van tal van werkzaamheden dient men over kennis te beschikken, die typisch bepaald wordt door het karakter van het eigen bedrijf of tak van industrie, waarvan wij deel uitmaken. Hiervoor is de afdeling Opleidingen, die zowel voor kantoor, ontwikkelingsafdelingen, als voor de fabricage-afdelingen, passende cursussen verzorgt; ook kunnen daar studie-adviezen en -toelagen worden aangevraagd. Dat ook de zogenaamde kaderopleiding en -vorming een belangrijke plaats inneemt ter informatie van chefs is tevens voor de hand liggend.

Over de opleidingen die in het bedrijf plaatsvinden heeft u meer kunnen lezen op pagina 8; over opleiding in het algemeen staat iets op pagina 25.

Alle functionarissen van de afdeling Personeelszaken en in het bijzonder degene, die voor uw afdeling is aangewezen, zullen u tijdens uw dienstverband bij ons bedrijf graag met raad en daad terzijde staan. In eerste instantie dient u echter in het algemeen uw chef of baas te raadplegen.

AFDELING PERSONEELS- ZAKEN



E. Medische Dienst

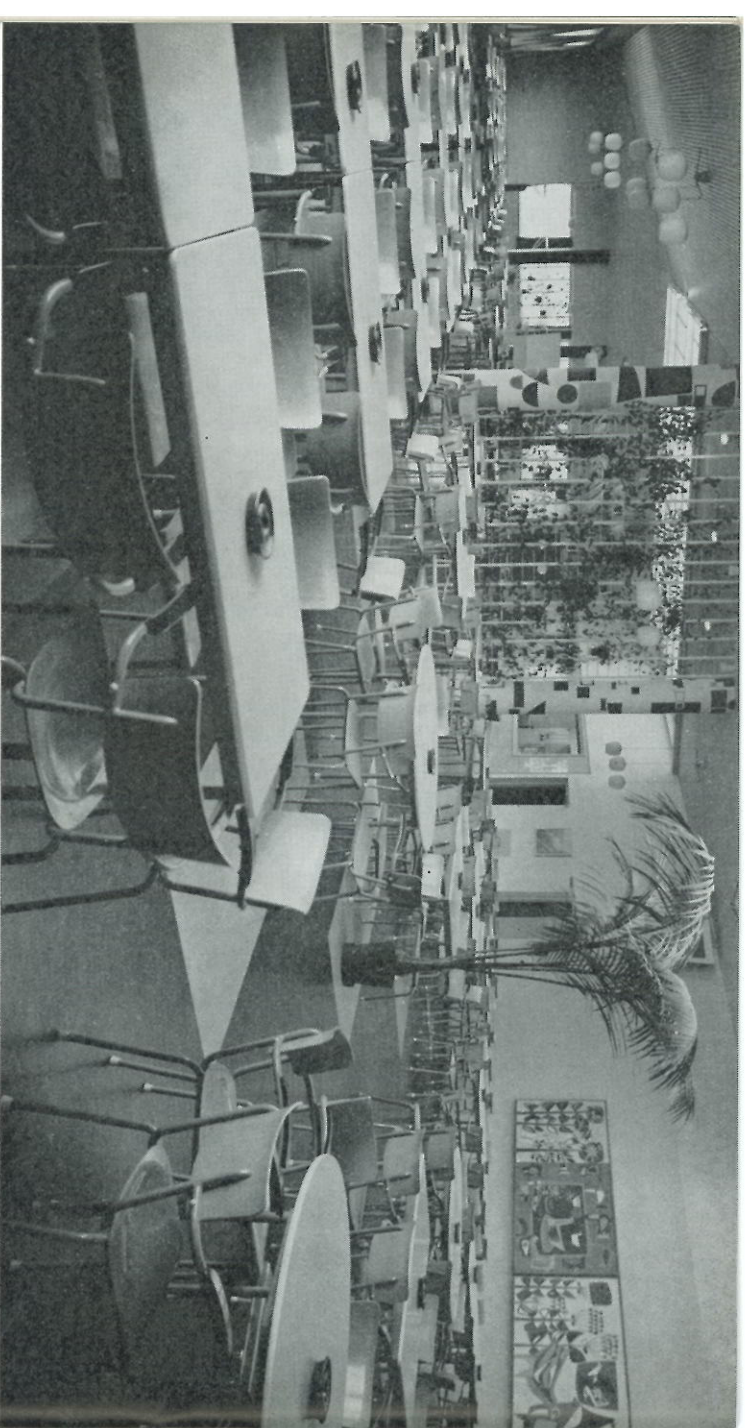
De medische dienst is belast met de medische keuring vóór indiensttreding en de behandeling van ongevallen (aangezien onze Medische Dienst voldoet aan de voorwaarden die door de Sociale Verzekeringsbank zijn gesteld, is hij ook belast met de verdere behandeling ná het ongeval). Verder helpt hij mede, de hygiëne en veiligheid in ons bedrijf zo hoog mogelijk op te voeren.

Indien u het spreekuur van onze bedrijfsarts wilt bezoeken, kunt u daartoe telefonisch een afspraak maken met de Medische Dienst.

Het V.D.H.-tje

De onderneming geeft voor haar personeel een personeelsorgaan uit onder de naam „het V.D.H.-tje“. Men krijgt dit wekelijks per post thuisgestuurd. Naast allerlei artikelen over onderwerpen, die voor het personeel interessant kunnen zijn, bevat dit orgaan de officiële mededelingen van de directie. Het is dus belangrijk, dat u het V.D.H.-tje goed leest; ook voor u kunnen er interessante gegevens in staan. De redactie houdt zich gaarne aanbevolen voor opmerkingen en vragen; nog liever heeft zij zoveel mogelijk bijdragen voor haar blad.





Pauses, koffie en versnaperingen

Het is niet mogelijk om al onze personeelsleden tegelijk in onze twee kantines te laten eten. Wij hebben dus twee pauzes. Elk jaar wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld, wanneer een bepaalde afdeling pauzeert, zodanig, dat men elk jaar van pauze wisselt.

Men kan in de kantines koffie tegen sterk gereduceerde prijs kopen.

Versnaperingen als chocolade, drops e.d. zijn te koop tegen de normale winkelprijs. Ook verkopen wij aan het begin van de werktijden en in de beide pauzes melk tegen de normale prijzen.

Indien u dit wenst, kunt u 's morgens onder werktijd op uw afdeling eveneens een kop koffie drinken.

U ziet, al is het op bescheiden wijze, er wordt ook voor de inwendige mens gezorgd.

Ontspanningsgebouw

Bij het 25-jarig jubileum van VDH heeft de directie aan het personeel een Ontspanningsgebouw aangeboden. Dit doet dagelijks in de beide pauzes dienst als kantine. 's Avonds kan de grote zaal, waarin plaats is voor ongeveer 650 personen, gebruikt worden als ontspanningsruimte. Het toneel van de grote zaal kan ook dienst doen als aparte film- en vergaderzaal. In de kelder onder het Ontspanningsgebouw is een badhuis met een aantal douchezellen ingericht. Bepaalde dagen na werktijd kan het personeel tegen een kleine vergoeding hiervan gebruik maken.

Stallingen en kleedkamers

U begrijpt ongetwijfeld dat het met het grote aantal mensen dat bij ons werkt niet meer mogelijk is tegen hen te zeggen: „Zet je fiets maar ergens neer en hang je jas maar ergens op.” Hoewel dit misschien voor enkele personen erg prettig zou zijn, kan het nu eenmaal niet omdat er in het bedrijf zoveel mensen werken. Er zijn dus bepaalde plaatsen, waar rijwielen, motoren enz. moeten worden gestald en er zijn kleedkamers waar overkleding moet worden opgeborgen. In deze kleedkamers is er vanzelfsprekend voor gezorgd dat u, indien u dit wenst, uw handen kunt wassen.

Verkoop van onze produkten aan het personeel

Als u een bepaalde tijd in dienst bent, in sommige gevallen al na 3 maanden, kunt u, vanzelfsprekend onder bepaalde voorwaarden, voor eigen gebruik de produkten kopen die onze bedrijven vervaardigen.

Dit zou op zich zelf niets bijzonders zijn, als u niet een belangrijke korting op de normale verkoopprijs zou krijgen.

Na een langer dienstverband is het zelfs mogelijk slechts een gedeelte van de aankoopsprijs contant te betalen en de rest volgens een afbetalingssysteem. Het zou te ver voeren u dit hier allemaal uiteen te zetten, maar als u er belangstelling voor heeft, informeert u dan eens bij onze afdeling Verkoop.

De Ondernemingsraad

Wat is een Ondernemingsraad en waarvoor dient hij? Wij zullen u dit met een voorbeeld toelichten.

In een kleine zaak waar weinig mensen werken, heeft de werkgever dagelijks veel contact met zijn personeel. Daardoor kan hij zijn mensen goed leren kennen, maar omgekeerd is het ook waar, dat zijn mensen — wij zouden kunnen zeggen — weten waar zij aan toe zijn. In een grote zaak als de onze, dat begrijpt u, is dit dagelijks contact niet meer mogelijk.

Toen men het gemis aan dit contact ging besefsen, zijn er in vele bedrijven onder allerlei namen, zoals kern, personeelsoverlegwoordiging e.d., contactorganen ontstaan, die door het personeel werden gekozen en als het ware op die manier de verbinding tussen directie en personeel tot stand brachten.

Dit is zover uitgegroeid, dat de werkgever enkele jaren geleden de Wet op de Ondernemingsraden heeft gemaakt, waarbij bedrijven met meer dan 25 personeelsleden verplicht werden zo'n contactgroep in te stellen. Wij hebben in ons bedrijf al contactorganen gehad van 1945 af, onder de naam kernen. Nu kennen we — sinds de eerdergenoemde wet tot stand kwam — Ondernemingsraden. Voor de samenstelling en de werkwijze mogen wij u wel verwijzen naar het Reglement Ondernemingsraden, dat wij u graag op uw verzoek zullen uitreiken.

IDEEËNBUS



Waarvoor dient de Ideeënbus? Dat kunnen wij als volgt toelichten.

In elk bedrijf is het belangrijk, dat bij het maken van de producten op een zodanige manier wordt gewerkt, dat er zo weinig mogelijk tijd en materiaal aan worden besteed. De meeste grote bedrijven hebben speciale functionarissen in dienst, die proberen de bestaande werkmethoden te verbeteren.

De praktijk heeft echter geleerd, dat in vele gevallen juist degenen, die zelf het werk doen, dikwijls voor de hand liggende verbeteringen eerder zien dan zij, wier werk het is deze zaken te bestuderen. Als nu iemand bij zijn dagelijkse werk een dergelijke verbetering ziet, kan hij die, kort omschreven, in-

zenden via de Ideeënbus aan een Ideeëncommissie.

De ingezonden ideeën worden zeer serieus beoordeeld en, indien zij in de praktijk bruikbaar zijn, worden ze ingevoerd en wordt er een beloning voor gegeven.

Na inzending worden de ideeën eigendom van de onderneming. Het idee behoeft niet uitsluitend betrekking te hebben op uw eigen werk; u kunt evengoed een mogelijkheid tot verbetering elders in ons bedrijf zien en hierover uw mening kenbaar maken.

Denk vooral niet: „Daar zie ik geen kans voor”, want de praktijk bewijst dat steeds meer mensen uit allerlei functies hun ideeën inzenden, waarvan er ook steeds meer kunnen worden beloord.

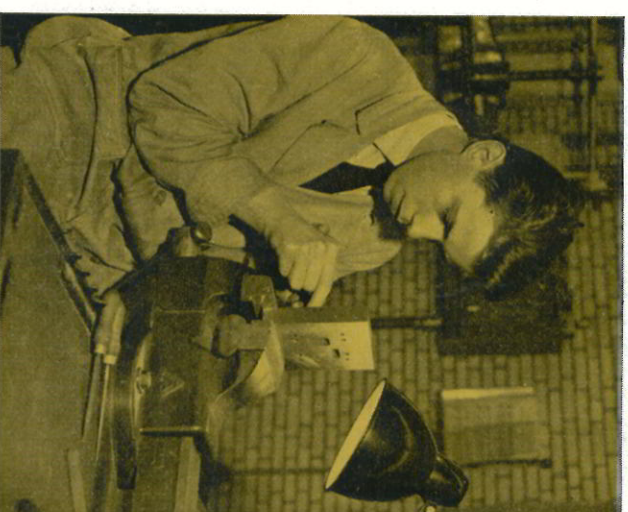
De Veiligheidscommissie

Het bestaan van een Veiligheidscommissie in onze bedrijven houdt niet in, dat de verantwoordelijkheid voor uw veiligheid wordt overgenomen door de leden van de commissie.

In eerste instantie is er slechts één, die hiervoor verantwoordelijk is: dat bent u zelf.

De commissieleden hebben als voornaamste taak het bevorderen van de veiligheid in onze bedrijven in de ruimste zin van het woord.

Mogen wij hierbij nog eens onder uw aandacht brengen, dat u de veiligheid na afloop van de werktijd niet met uw overall in het bedrijf moet achterlaten? Ook op weg van en naar huis dreigt het gevaar, vaak meer nog dan tijdens uw werk.



OPLEIDINGEN

U zult het met ons eens zijn, als wij zeggen: ieder die studeert, bouwt aan zijn toekomst. In deze tijd, waarin Nederland zich industrialiseert, is het voor de verdere bouw aan onze welvaart erg belangrijk, dat er zoveel mogelijk vakbekwame mensen zijn.

Wij bedoelen hier vakbekwaamheid op elk gebied en er is dus voor geen enkele Van der Heemer reden om te zeggen: „Ik ben er al en ik weet al wat ik weten moet.” Neen, naar onze mening is de instelling „Wat kan ik nog meer leren om te zorgen dat ik voor

mijn huidige of toekomstige functie nog beter voorbereid ben," de enig juiste.

Met dit voor ogen kent Van der Heem een groot aantal opleidingen in allerlei richtingen, die of door eigen personeel of door buitenstanders worden verzorgd.

Als u dus iets wilt leren, is er in de meeste gevallen een mogelijkheid voor u. Maar dat betekent aan de andere kant, dat u het echt moet willen en er ook de nodige moeite voor doet.

Heeft u het geld niet of niet in voldoende mate om een studie te bekostigen, dan is er voor u, als u een bepaalde tijd in dienst bent, altijd de mogelijkheid om bij ons Studiefonds aan te kloppen. Hierover vertellen wij u iets meer in het volgende hoofdstuk.

Bibliotheek

Onze bedrijven hebben een uitgebreide bedrijfsbibliotheek met boeken, tijdschriften en periodieken.

U begrijpt wel, dat een bedrijfsbibliotheek ook weer bedoeld is om het personeel via boeken en tijdschriften beter op de hoogte te brengen van allerlei zaken, waarmee het bedrijf te maken heeft. U vindt dus in onze bibliotheek geen romances en ook geen detectives; wat u er wel vindt zijn boeken en tijdschriften, die bij goede bestudering tot uw ontwikkeling en verrijking van uw kennis kunnen bijdragen.

De bibliotheek leent haar gegevens gratis uit; onze bibliothecaris zal u graag van dienst zijn.



Studiefonds

Als u drie maanden of langer in dienst bent en u wilt gaan studeren, doch u beschikt niet over voldoende geld, dan kunt u via onze afdeling Opleidingen bij het bestuur van ons Studiefonds hulp vragen. Natuurlijk wordt deze hulp alleen onder bepaalde voorwaarden verleend.

Deze voorwaarden zijn o.a. dat de studie die u gaat volgen niet alleen voor u belangrijk is, maar ook voor de zaak belangrijk moet zijn, of bij voorbeeld bij een functieverandering belangrijk moet kunnen worden.

De hulp, die het Studiefonds verleent, kan worden gegeven in de vorm van een gift of door een renteloos voorschot. De gelden van het Studiefonds worden door het personeel en het bedrijf gezamenlijk bijeengebracht. Wilt u over een en ander nog meer weten, dan kunt u zich het beste in verbinding stellen met onze afdeling Opleidingen.

Ondersteuningsfonds

Het is mogelijk dat u buiten uw schuld in financieel moeilijke omstandigheden komt te verkeren, bij voorbeeld door veel ziekte in uw gezin.

Als u in die situatie verkeert en u bent langer dan een half jaar in dienst, kunt u zich via onze afdeling Sociale Zaken tot het Ondersteuningsfonds wenden om hulp.

Het bestuur onderzoekt elke aanvraag nauwkeurig en beslist, als er geholpen wordt, of dit door middel van een gift of door een renteloos voorschot zal gebeuren.

Wij kunnen ons voorstellen dat u zegt: „Zou ik mij wel tot het bestuur van het Ondersteuningsfonds wenden, want ik moet natuurlijk allerlei financiële gegevens over mijn gezin verstrekken, die dan misschien bij mijn collega's bekend worden.“ Wij kunnen u op dit punt volkomen geruststellen, omdat elk lid van het Ondersteuningsfondsbestuur een plicht tot geheimhouding heeft over wat er in de vergadering wordt besproken.

Het bedrijf en het personeel zorgen weer gezamenlijk voor de inkomsten van het fonds.

B.B. = Bedrijfsbescherming

Het is in grote bedrijven noodzakelijk gebouwen, zich in bepaalde ernstige situaties tot op zekere hoogte zelf te beschermen. Dit is natuurlijk niet alleen nodig t.o.v. de gebouwen

en de machines, maar vooral t.o.v. de mensen die in een groot bedrijf werken.

Zo is ook in ons bedrijf de Bedrijfszelfbescherming ontstaan, kortweg B.B. genaamd; hieronder vallen de Brandwerdienst, de E.H.B.O.-dienst, de Reddingsdienst en de Opruiningsdienst.

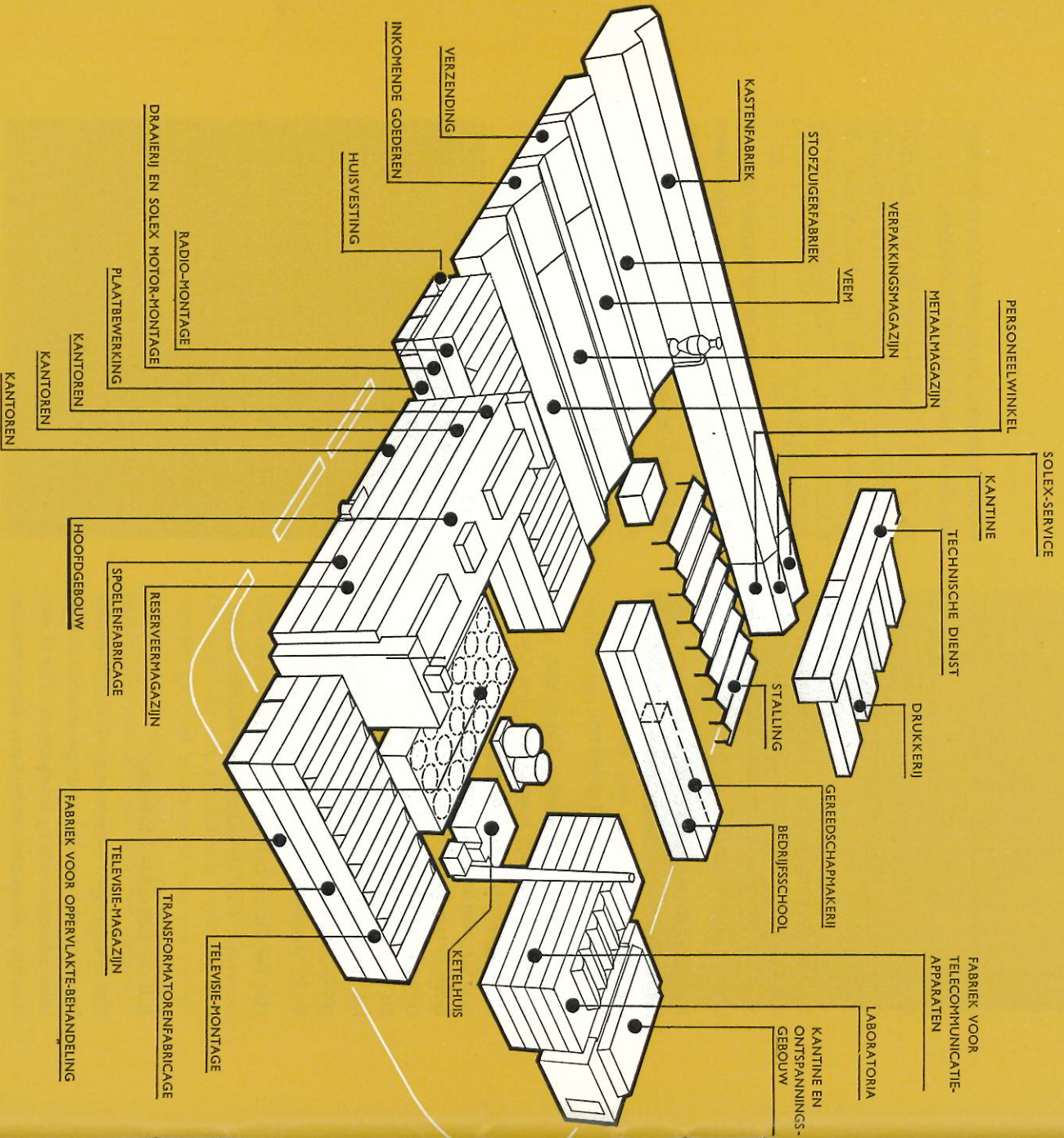
Wil dit voor ons allen zo belangrijke werk in stand blijven, dan hebben wij vrijwilligers nodig, die bereid zijn ook hun steentje hier toe bij te dragen.

Zij, die zich bij de B.B. hebben aangesloten doen dit met groot enthousiasme, maar wij kunnen daar nog meer mensen gebruiken. Als u er iets voor voelt, kunt u inlichtingen inwinnen bij de afdeling Personeelszaken.

Ziekentrust

Als u wel eens lang ziek bent geweest, kunt u zich ongetuigd voorstellen hoe prettig het is, als ook door de zaak waar u werkt, tijdens uw ziekte belangstelling wordt getoond. Voor hen, die wij tot de langdurige zieken rekenen doen wij dit dan ook. En aangezien men bij een ziekte niet met lege handen komt, wordt er een aardigheidje meegebracht.

Wij kunnen dit voor de zieken zo belangrijke werk doen, omdat er bij de jaarlijks in onze bedrijven te houden collecte door het personeel voor hun zieke collega's de nodige gelden worden bijeengebracht.



In het voorgaande hebben wij getracht er het onze toe bij te dragen om u in ons bedrijf spoedig thuis te doen voelen. U zult het met ons eens zijn, dat u het belangrijkste gedeelte van dit thuis voelen niet in een boekje omschreven kunt krijgen. Voor een groot gedeelte zult u dat zelf waar moeten maken, waarbij u ten volle, ook verder tijdens uw dienstverband, op onze steun kunt rekenen. U komt werken te midden van machines en gereedschappen en, dat vinden wij nog veel belangrijker, te midden van mensen. Wil er van zich-thuis-voelen sprake zijn, dan zullen u en zij, die hier reeds werken, moeten gaan besef-fen, dat u bij elkaar hoort, dat er iets is dat u samenbindt. Op die manier is het mogelijk tot een samenwerking te komen, die veel meer kan inhouden dan alleen maar het feit, dat er meer dan één mens staat te werken of dat u alleen maar voor loon werkt. Er is echter nog iets anders, dat ieder op zijn manier voelt, als het er maar is. U zult dan ongetwijfeld de diepere betekenis gaan begrijpen van datgene wat wij een Van der Heemen, die lange tijd ziek was geweest, hoorden zeggen: „Heerlijk, dat ik weer még werken; vroeger dacht ik altijd, dat ik móest werken..”

