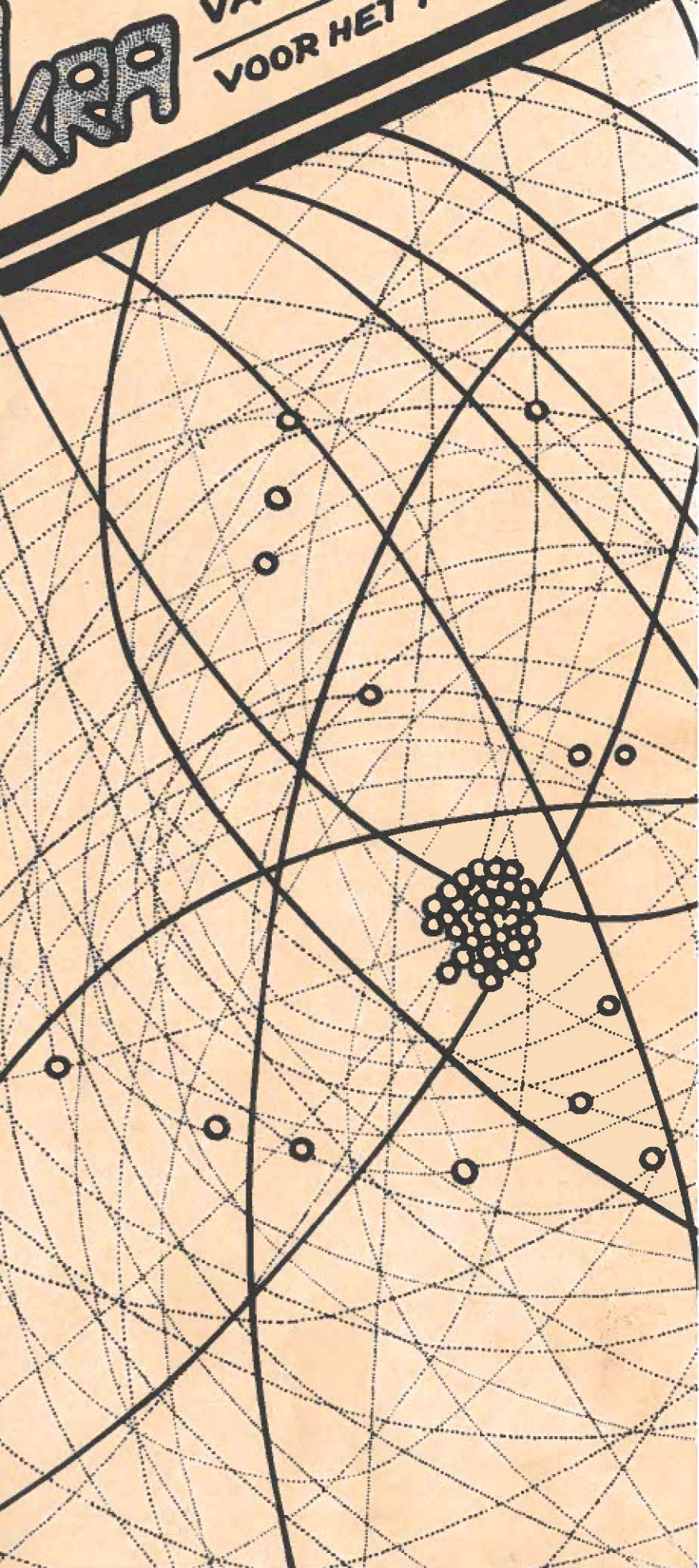
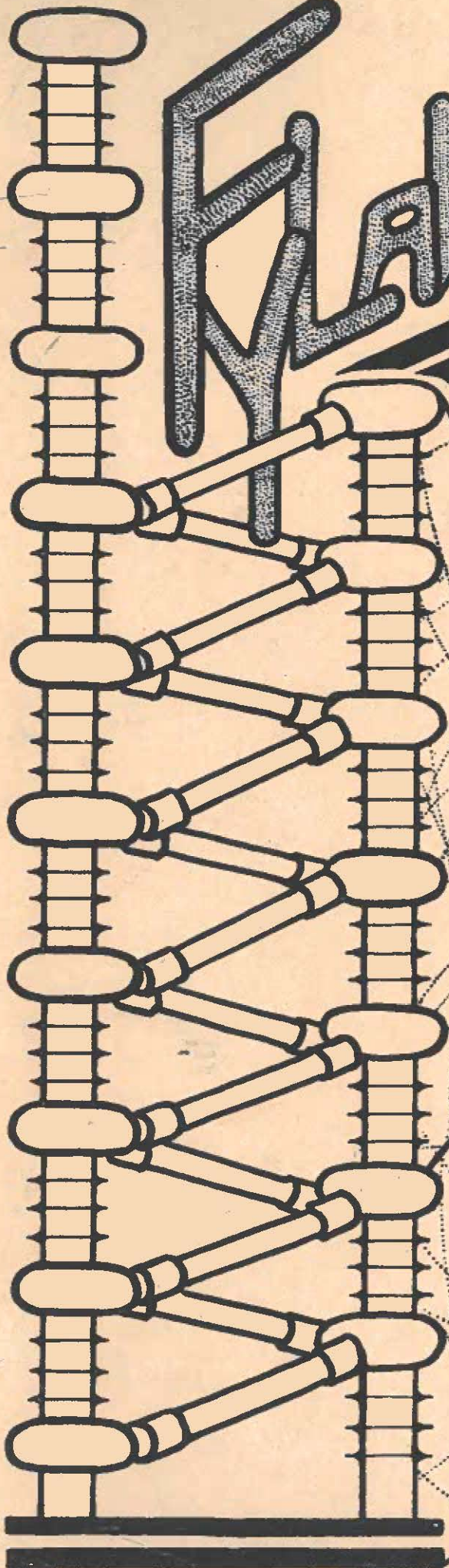


jun 60
VAN HET PERSONEEL
VOOR HET PERSONEEL

Klaka



ORGANISATIE EN PERSONEELSBELEID VAN HET FYSISCH LABORATORIUM

NU EN STRAKS.

Wanneer een Nieuwbouwproject de realisatie-phase nadert, komen tal van praktische vragen naar voren betreffende de toekomstige organisatie en het personeelsbeleid waarop de leiding de bouw mensen een antwoord moet kunnen geven.

De bestaande organisatie is gedurende vele jaren bij stukjes en beetjes gegroeid tot wat zij nu is. Men is er in meegegroeid en aanvaardt het prettige, maar ook de onvolkomenheden die er misschien aan kleven, als er nu eenmaal bijbehorend.

De voorbereidingen voor de nieuwbouw dwingen om zich eens los te maken uit dit bestaande en kritisch en systematisch na te gaan op welke punten veranderingen gewenst zullen zijn.

Staat het gebouw eenmaal, dan moet men er een groot aantal jaren in werken en leven !

Het hele proces van: kritisch beschouwen van het bestaande en creatief denken met het oog op de toekomstige ontwikkelingen is een verantwoordelijke opgave voor de leiding.

Evenals dit ook elders wel geschiedt, gevoelde Dr. Wouters in deze phase de behoefte aan een "gesprekspartner" van buiten die in eerste instantie zou kunnen helpen de bestaande organisatie eens met "frisse blik" te bezien.

Curatoren hebben mij - in overleg met Dr. Wouters - een voorlopige opdracht gegeven om gedurende een twintigtal dagen de bestaande organisatie van het praktische gedeelte van het Fysisch Laboratorium in grote trekken te bestuderen.

Een volledige "doorlichting" van het laboratorium zou inhouden dat ik met alle medewerkers van hoog tot laag één of meer gesprekken had over hun werk, de samenwerking met anderen en daarbij hun suggesties zou verzamelen.

Immers een organisatieschema is een doods ding. Het zijn de mensen die het tot leven brengen.

In het kader van het vooronderzoek is het helaas niet mogelijk met ieder van u een gesprek te hebben en de werkmethode nauwkeurig te bestuderen.

Besloten werd een twintigtal medewerkers uit verschillende sectoren van het laboratorium uit te nodigen voor een eerste kennismaking tevens bespreking over de te volgen meest doelmatige werkwijze; op 1 juni j.l. vond dit gesprek plaats. Een lijst van deze contactpersonen vindt u op blz. 4.

Met de deelnemers aan de bespreking heb ik afspraken voor een persoonlijk of groepsgewijze gesprek gemaakt.

De op de bijeenkomst aanwezigen hebben zich voorts bereid verklaard in deze als "contactpersonen" ten aanzien van de overige medewerkers van het laboratorium op te treden; opdat ieder weet wat de bedoeling is.

Dit houdt in dat zij degenen, in hun nabije omgeving werkzaam, op de hoogte zullen stellen van het besprokene, en mogelijke suggesties en wensen die er leven aan mij zullen doorgeven.

Tijdens de bespreking van 1 juni is ook de suggestie naar voren gekomen om "Filakra" te gebruiken als contactmiddel met u allen, vandaar deze korte inleiding.

Uit dit alles komt wel duidelijk naar voren dat Dr. Wouters bij dit bekijken van de organisatie niet alleen een buitenstaander wil inschakelen, maar dat een beroep wordt gedaan op u allen als medewerkers om mede te denken.

Natuurlijk geldt ook hier het "zoveel hoofden zoveel zinnen". Niet alle idealen zullen voor verwezenlijking vatbaar zijn. De leiding zal alle factoren tegen elkaar moeten afwegen en met een sluitend praktisch geheel voor de dag moeten komen, dat geheel moet passen in het totale universiteitsproject!

Maar als er ooit een geschikt stadium is voor het naar voren brengen van ideeën en suggesties dan is het wel nu!

Misschien zult u zich afvragen over welke punten het nu eigenlijk gaat als men spreekt over "de organisatie".

Het is niet eenvoudig om dit in enkele woorden weer te geven. Er zijn héél wat facetten! Enkele voorbeelden stimuleren misschien uw denken.

- In een goede organisatie zit (staat) "de goede man (vrouw) op de goede plaats".

Dit houdt héél wat in: de leiding moet tevreden zijn over de prestaties van de man (vrouw), maar hij of zij moet ook voldoening beleven van zijn werk.

- In een goede organisatie zijn "de spelregels" voor iedereen duidelijk en aanvaardbaar (hoewel misschien niet altijd onverdeeld prettig!).
Daar waar velen samenwerken zijn die regels nodig. Het individu moet zich aanpassen in het geheel. Maar hij kan dit alleen als hij begrijpt waarom en hoe.
- Een goede communicatie is onontbeerlijk, op tal van punten sluiten de werkzaamheden bij elkaar aan en heeft men elkaar nodig!
- Aangezien het menselijk gedrag nooit precies voorspeld kan worden, moet er in een goede organisatie een "opvangmogelijkheid" zijn voor datgene wat dreigt te ontsporen. Persoonlijke moeilijkheden, hiaten in de samenwerking, verouderde of ondoelmatige werkmethoden etc. dienen tijdig bij de leiders gesignaleerd te worden.

Ongetwijfeld kunt u zelf, voortbordurend op deze voorbeelden, andere toevoegen of concrete positieve en/of negatieve voorbeelden, liggend op dit gebied, naar voren brengen.

Op welke wijze kunt u uw mogelijke bijdragen nu "spuien"?

1. U kunt zich wenden tot uw chef (hetzij persoonlijk, hetzij als groep) en/of tot één van de genoemde contactpersonen.
2. U kunt contact zoeken met mij via Mevrouw Versteeg of rechtstreeks schriftelijk aan mijn adres:

Mejuffrouw H. Hijmans
Adviseur voor personeelsbeleid,
Lid Orde van Organisatie-adviseurs,
Keizersgracht 650,
Amsterdam.

Het gaat in de eerste plaats om het verzamelen van positieve suggesties. Evenwel is er de mogelijkheid dat er ook moeilijkheden bestaan, die men niet openlijk doch slechts vertrouwelijk aan een buitenstaander zou willen vertellen.

Mijn beroep brengt met zich mede dat ik dergelijke kwesties met voorzichtigheid behandel en er uitsluitend met anderen over spreek na verkregen toestemming van de betrokkene(n).

Ik hoop dat er in goede onderlinge samenwerking veel positieve gedachten naar voren zullen komen, opdat u zich straks als

"pioniers" in de Johannapolder in een goed lopende organisatie met vreugde en trots kunt gaan vestigen.

De contactpersonen zijn:

J. van Bennekom
A.C.G. van Bergen
C.E.J. Bonsel
H.C.J. van Burik
A. Corbijn v. Willenswaard
D.L. Eleveld
J.P. Hogeweg
Dr. G.J. Hooyman
G. de Jong
G.J. Komen
M.N. Koning
M.A. van Lith
C. Maaswinkel
A.N. van Straten
Ir. M. Trousselot
J.M. Versteeg-de Groot
H.J. v.d. Werff
B. van Zijl

Mej. H. Hijmans.

Personalia.

De Heer J. Langerak heeft op 11 april het laboratorium verlaten, om zijn militaire dienstplicht te vervullen.

Als opvolger van de Heer van Arem is in dienst getreden de Heer Th.S.A. Gerrits.

Bij de afd. Med. Fysisca is in dienst getreden de Heer B.W. Wijsman.

De Heer D. Dekker is benoemd als technisch bediende bij de T.D. (afd. onderhoudswerken).

De Heer F. Stringa is als administratief ambtenaar aangesteld bij het natuurkundig Prakticum.

Als opvolger van de Heer Stringa werkt tijdelijk op de afd. magazijn-administratie de Heer A.A.P.v. Kralingen.

De Heer W. Berkhof heeft op 1 juni het lab. verlaten. Als opvolger van de Heer Berkhof is benoemd per 1 juli als techn. assistent de Heer J.H. Jasperse.

Van de personeelsvereniging heeft de Heer Berkhof een 4 kleuren ballpoint als herinnering ontvangen.

Per 1 juni heeft Mej. B.M. van Burken het laboratorium verlaten. Zij was werkzaam bij de administratie.

Mej. A. Buyzer heeft zich op 4 juni verloofd met de Heer G. Hoffland. Als geschenk van de personeelsvereniging ontving zij een theebeurs.

Mej. C. v.d. Burg is op 5 juni verloofd met de Heer G. Middelkoop. Als geschenk ontvingen zij een dienblad.

Wij feliciteren beide paren hartelijk. Zij danken de personeelsvereniging voor 't geschenk, dat zij mochten ontvangen.

Mej. C. Koch hoopt op 7 juli in het huwelijk te treden met de Heer D. v.d. Burg.

De Heer J. de Boer gaat ons laboratorium verlaten, om in dienst te treden bij het Farmaceutisch Laboratorium.

Mej. H. v. Hattum, die al enige tijd ziek is, heeft van de personeelsvereniging wat fruit ontvangen. Wij wensen haar een spoedige beterschap.

Mej. H. v. Hattum is inmiddels hersteld, zij dankt haar collega's voor het ontvangen fruit.

EXAMEN

De Heren:

Joop Bode
Joop de Boer
Wim Nobbenhuis
G. Bakker

hebben het Bemetalexamen afgelegd. Wij hopen van harte, dat dit examen voor hun een goede uitslag zal hebben.

Bevorderingen

Met ingang van 1 januari 1960 zijn de volgende personeelsleden bevorderd:

- 1 H.J.v.d. Werff, adm.Ambt. AI.
- 2 M.A.v. Lith adm.ambt. B2.
- 3 Mevr.J.M.versteeg, adm.ambt.C2.
- 4 Mej.W.A.M.Rutten, schrijfster A.
- 5.A. Corbijn v.W., constructeur.
- 6 H. de Bouter, hoofdtechnicus.
- 7 A.J. Schimmel, technicus A.
- 8 O. Verkerk, technicus A.
- 9.H.J. Mulder, technicus B.
- 10 W. Lagerwey, technicus B.
- 11 C. van Bart, werkmeester.

Wij feliciteren allen van harte met hun bevordering.

De heren: M.N. Koning,
A.J. Schimmel en
J.B. Wouterse
zijn bezig met 't eindexamen voor de Nijverheidsakte N.K.

Wij hopen dat dit examen voor hun een goede uitslag zal hebben.

Nagekomen bericht

De heer en mevrouw Veenenbos werden op 13 juni verblijd met een dochter, genaamd: Martina Anna. Wij feliciteren hen hartelijk.

Bestuurswisseling.

Het bestuur van de personeelsvereniging zag zich genoodzaakt enige functies opnieuw te verdelen.

De Heer M. Koning heeft het penningmeesterschap van de Heer G. de Jong overgenomen. Laatstgenoemde is nu met het algemene adjunctschap belast.

Vacantie.

Het is alweer juni 1960 en voor de meeste personeelsleden staat de vakantie voor de deur.

Het bestuur van de personeelsvereniging wenst u allen een zeer prettige vakantie, zodat u straks weer voldaan en met frisse moed de werkzaamheden zal kunnen hervatten.

Voor de amateur-fotografen: denkt u aan de foto-tentoonstelling foto-wedstrijd, en dia-avond? Veel succes !!!!!!!

Kaartavond

De klaverjasavond, die op 7 april gehouden werd, mag zeker als geslaagd beschouwd worden. Er waren 24 deelnemers.

De prijswinnaars waren:

1e prijs: M.N. Koning

2e prijs: H. Kupper

3e prijs: Mej. S.J.v. Boggele

Wij hopen dit jaar zeer zeker nog een kaartavond te houden.